

Sygn. akt VI P 362/09

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 stycznia 2012 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Jadwiga Szczygieł, Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant: Rafał Smęt

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2012 r. w Warszawie na rozprawie sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w W. o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powoda A. K. kwotę 10.431,84 zł ( dziesięć tysięcy czterysta trzydzieści jeden złotych 84/100) wraz z ustawowymi odsetkami od 4 lipca 2009 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

II. W pozostałym zakresie oddala powództwo.

III. Znosi między stronami wzajemne koszty zastępstwa procesowego.

IV. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty  
należności głównej.

Sygn. akt VI P 362/09

## UZASADNIENIE

Powód A. K. w dniu 18 czerwca 2009 roku złożył pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W., w którym wniósł o zasądzenie kwoty w wysokości 10.000,00 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – zgodnie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. (pозew – k. 1-5).

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż przedmiotowe rozwiązanie umowy o pracę przez (...) S.A., narusza obowiązujące przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia i jest nieuzasadnione. Powód wskazał, że pracodawca, jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie szczególnym z art. 52 wskazał „niewypełnienie powinności z art. 179 ust. 3 ustawy z dnia 16 lipca 2004 roku prawo telekomunikacyjne (Dz. U. 2004, nr 171, poz. 1800) dotyczących zadań i obowiązków przedsiębiorców telekomunikacyjnych na rzecz obronności, bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego.” Zdaniem powoda przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest zbyt ogólnikowa, lakoniczna, tym samym niezgodna z art. 30 § 4 k.p. Powód wskazał, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, aby mogła zostać uznana za uzasadniającą rozwiązanie umowy, powinna być konkretna, rzeczywista, jasna oraz zrozumiała dla pracownika.

A. K. w uzasadnieniu podniósł również, iż (...) S.A. powołując się w oświadczeniu rozwiązującym umowę wyłącznie na przepis z art. 179 prawa telekomunikacyjnego, w żaden sposób nie wykazał, w jaki sposób, kiedy oraz w jakich okolicznościach powód, nie zrealizował któregokolwiek z obowiązków nałożonych na przedsiębiorcę zgodnie z ww. przepisem. Powód podkreślił, iż w oświadczeniu z dnia 25 maja 2009 roku pracodawca nie wskazał, jakie okoliczności, zachowania czy zdarzenia, zakwalifikował jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pismem procesowym z dnia 3 listopada 2010 roku A. K. rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie odsetek ustawowych od odszkodowania w wysokości 10.000,00 złotych, od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Ponadto wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości 32.582,60 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 2010 roku do dnia zapłaty tytułem naprawienia szkody wyrządzonej przez pozwaną powodowi wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako podstawę prawną tego roszczenia pełnomocnik powoda wskazał art. 471 k.c., a gdyby Sąd jej nie podzielił, podano również art. 415 k.c. (k. – 190 – 194,198,224).

Na rozprawie w dniu 3 listopada 2010 roku pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo w zakresie żądanego odszkodowania w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 10. 431,84 złotych za nieuzasadnione i sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. – (k. - 198).

W odpowiedzi na pozew spółka (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego (odpowiedź na pozew - k. 59 - 64).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik (...) S.A. podniósł, że zarzut naruszenia przez pozwanego reguł z art. 30 § 4 k.p. jest zarzutem bezpodstawnym. Strona pozwana podniosła, iż zgodnie z orzecznictwem Sadu Najwyższego – pracownik, który bardzo dobrze zdaje sobie sprawę z przyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie może skutecznie powoływać się na naruszenie przez pracodawcę art. 30 § 4 k.p. Zdaniem pozwanego konkretność przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest okolicznością faktyczną, którą ustala Sąd w postępowaniu procesowym.

Ponadto pozwany podniósł, iż w dniu 12 lutego 2009 roku udzielili A. K. kary nagany (akta osobowe – k. 26), z powodu niewykonania zadań należących do (...) (powód pełnił wówczas funkcję dyrektora tej komórki organizacyjnej). Udzielenie kary nagany było następstwem braku dopilnowania przez powoda realizacji obowiązków ustawowych ciążyących na spółce, polegających na umożliwieniu realizacji przez uprawnione podmioty kontroli operacyjnej, polegającej na zapewnieniu warunków, a w szczególności utrwalaniu treści przekazanych danych (odpowiedź na pozew – k. 61).

Następnie pozwany poruszył kwestię kontroli Urzędu Komunikacji Elektronicznej, która została przeprowadzona w spółce w lutym 2009 roku w zakresie wypełnienia przez (...) S. A. obowiązków na rzecz obronności, bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego określonych w art. 179 Prawo telekomunikacyjne. Pozwany podkreślił, iż protokół z niniejszej kontroli ujawnił, że spółka nie była w pełni przygotowana do wykonywania obowiązków wynikających z ww. przepisu (k. – 86 - 94). Natomiast do powoda należał nadzór nad procesem przystosowania spółki do realizacji obowiązków wynikających z art. 179 Prawo telekomunikacyjne.

Pozwany wskazał, iż w dniu 4 maja 2009 roku został sporządzony przez A. S. audyt w przedmiocie działań podejmowanych przez (...) S. A. w celu spełnienia wymogów z art. 179 Prawo telekomunikacyjne. Z przeprowadzonego audytu wynikły zaniedbania w procesie realizacji obowiązków ustawowych przez spółkę (k. – 95 – 107). W związku z powyższym pozwany podkreślił, iż A. K. pomimo otrzymanej nagany (w dniu 23 lutego 2009 roku) w dalszym ciągu nie podjął natychmiastowych działań związanych ze spełnieniem obowiązków z art. 179 Prawo telekomunikacyjne, które był zobowiązany zrealizować.

Pozwany podkreślił, iż ze względu na powyższe, powód posiadał pełną świadomość i jasność przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Powód odwołał się do Sądu od udzielonej mu kary porządkowej z dnia 12 lutego 2009 roku. Powód nie zgadzał się z karą nagany, uważał, iż jest ona niesprawiedliwa i krzywdząca. Ostatecznie pozew w tej sprawie (sygn. sprawy VI P 139/09) został zwrócony przez Sąd ze względu na braki formalne, które nie zostały uzupełnione przez powoda w terminie .

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód A. K. był zatrudniony w (...) S. A. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 11 lipca 2006 roku zawartej na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku zastępcy Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Zgodnie z umową powód rozpoczął pracę w pozwanej spółce w dniu 01 sierpnia 2006 roku (akta osobowe powoda część „B” – k. 8).

Uchwałą z dnia 8 sierpnia 2006 roku nr 148/06 Zarząd (...) S. A. na podstawie Regulaminu spółki powołał A. K. na zastępcy Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych (akta osobowe powoda część „B” – k. 9, zeznania powoda – k. 234).

Zgodnie z załącznikiem nr 2 do uchwały Zarządu (...) S. A. z dnia 22 października 2004 roku o nr 130/04 (8 sierpnia 2006 rok – data przyjęcia obowiązków przez powoda) do obowiązków powoda należało w szczególności:

- zapewnienie przestrzegania przepisów o ochronie informacji niejawnych w spółce,
- wykonywanie w spółce obowiązków Inspektora Bezpieczeństwa Teleinformatycznego w zakresie ustalonym w przepisach o ochronie informacji niejawnych,
- nadzór nad pracą Sekcji Kancelaria Tajna,
- udział w postępowaniach sprawdzających prowadzonych na podstawie przepisów o ochronie informacji niejawnych (akta osobowe powoda część „B” – k. 10, zeznania powoda – k. 234).

Następnie uchwałą Zarządu (...) S. A. z dnia 30 listopada 2006 o nr 280/06 powód został powołany na stanowisko Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Zgodnie z ww. uchwałą do zadań A. K. należały w szczególności:

- nadzór nad monitorowaniem działania systemów zabezpieczeń wdrożonych w spółce w celu ochrony danych osobowych przetwarzanych w systemach informatycznych ,
- kontrolowanie przestrzegania przepisów ustawy o ochronie danych osobowych i podejmowanie odpowiednich działań w przypadku wykrycia naruszeń w systemach zabezpieczeń,
- nadzór nad funkcjonowaniem mechanizmów uwierzytelniania użytkownika oraz kontroli dostępu do danych osobowych powierzanych w systemach informatycznych (akta osobowe powoda część „B” – k. 21).

Kolejną uchwałą Zarządu nr 173/08 z dniem 01 lipca 2008 roku powód objął stanowisko Dyrektora Biura – Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych. Powodowi powierzono nowy zakres obowiązków (akta osobowe powoda część „B” – k. 24, zeznania powoda – k. 234). Zgodnie ze strukturą organizacyjną spółki, powód podlegał bezpośredniemu zwierzchnictwu Prezesa Zarządu – Z. N. (1) (zeznania powoda – k. 234).

W dniu 3 października 2008 roku Zarząd (...) S. A. uchwałą nr 219/08 zatwierdził Dokument Informujący Projekt (dalej: DIP) Budowy Systemu Interfejsu w wykonaniu dyspozycji art. 179 Ustawy prawo telekomunikacyjne (k. – 41). DIP został sporządzony przez S. P., następnie zatwierdzony przez W. B.. DIP określał w szczególności: główne zadania, zasoby ludzkie oraz ramy czasowe konieczne dla etapowej realizacji Budowy Systemu i Interfejsu, zgodnie z dyspozycją art. 179 Prawo telekomunikacyjne (k. 29 – 40, zeznania powoda – k. 235), w tym:

- etap I – zdefiniowanie wymagań zwianych z realizacją systemu i interfejsu,

- etap II – przeprowadzenie postępowania przetargowego w celu wyłonienia wykonawcy,
- etap III – wdrożenie systemu i interfejsu, procedur eksploatacji i utrzymania systemu i interfejsu oraz udostępnienia danych.

Ponadto DIP wskazał strukturę organizacyjną Zespołu Projektu Budowy Systemu i Interfejsu. Należeli do niej w szczególności:

- S. P. Kierownik Projektu,
- A. E. ds. Bezpieczeństwa Informacji,
- G. K. Kierownik Zespołu Wdrożeniowego.

Zgodnie z DIP A. K. jako Ekspert ds. Bezpieczeństwa Informacji odpowiadał za:

- współpracę z wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi Departamentu Bezpieczeństwa Teleinformatycznego ABW,
- opracowanie dokumentacji szczegółowych eksploatacji Systemu i Interfejsu,
- informowanie Kierownika i Sponsora Projektu o problemach i stanie zaawansowania prac ww. sprawach (k. – 37).

Ponadto Harmonogram Ramowy Projektu wskazywał daty realizacji poszczególnych etapów realizacji projektu, począwszy od dnia 01 października 2008 roku do dnia zakończenia wdrożenia Systemu i Interfejsu – 25 czerwca 2009 roku.

W dniu 22 października 2008 roku A. K. zaprezentował na posiedzeniu Zarządu (...) S.A. „Procedurę realizacji zadań (...) S. A. związanych z wykonaniem dyspozycji art. 179 ustawy Prawo telekomunikacyjne w okresie przejściowym do czasu uruchomienia interfejsów automatyzujących proces dostępu do danych operacyjnych” – załącznik nr 2 do protokołu Zarządu (...) S.A. nr 62/08. Do niniejszego projektu Procedury w dniu 21 października 2008 roku została przygotowana informacja prawna, wskazująca, iż Procedura ustala zasady dotyczące umożliwienia uprawnionym ustawowo podmiotom kontroli operacyjnej, a spółce realizację zadań i obowiązków wynikających z ww. przepisu w okresie przejściowym, tj. do czasu wdrożenia pod względem technicznym systemu (k. 53 – 58).

W dniu 24 października 2008 roku Zarząd (...) S. A. uchwałą nr 235/08 przyjął zmiany do (...) S. A. Regulamin wskazywał, iż Dyrektorem Biura Ochrony Informacji Niejawnych jest A. K., który ma współpracować bezpośrednio przy realizacji zadań z członkiem Zarządu nadzorującym pracę Biura – tj. ze Z. N. (1) (k. – 42 – 52, zeznania powoda – k. 234).

W okresie od dnia 20 lutego do dnia 20 marca 2009 roku Urząd Komunikacji Elektronicznej (dalej: UKE) Departament Spraw Obronnych przeprowadził kontrolę w (...) S. A. (k. – 86 -94). Przedmiotem kontroli objęto w szczególności: wypełnianie obowiązków na rzecz obronności, bezpieczeństwa państwa oraz bezpieczeństwa i porządku publicznego z art. 179 ustawy Prawo telekomunikacyjne. Kontrola obejmowała okres czasu od dnia 1 sierpnia 2008 roku do dnia 20 lutego 2009 roku. Niniejsza kontrola była wynikiem odmówienia wykonania czynności umożliwiających przeprowadzenie przez CBA kontroli operacyjnej wobec abonenta (...) S. A. Odmowa uzasadniona została brakiem urzędnika rejestrującego treści przekazów stowarzyszonych z nimi danych telekomunikacyjnych. Zgodnie z ustaleniami UKE spółka telekomunikacyjna m. in.

- do połowy lutego 2009 roku nie posiadała możliwości zapewnienia warunków przeprowadzenia kontroli operacyjnej przez uprawnione podmioty. Pomimo formalnego rozpoczęcia uzgodnień z niektórymi uprawnionymi podmiotami z (...) S. A.

W okresie od dnia 21 do dnia 30 kwietnia 2009 roku w pozwanej spółce został przeprowadzony audyt, który miał na celu analizę podejmowanych w latach 2003 – 2007 i w I połowie 2008 roku przez (...) S. A. w celu spełnienia wymogów art. 179 ustawy Prawo telekomunikacyjne (k. 95 – 107). Wyniki audytu wykazały, iż w badanym okresie pozwany w szczególności: występował do Prezesa URTiP (potem URE) z wnioskiem o odroczenie na okres 18 miesięcy czy w dniu 6 maja 2005 roku został powołany harmonogram prac w celu realizacji zadań wynikających z ww. przepisu. Natomiast Zarząd nie podjął działań monitorujących realizację wdrożenia obowiązków z ustawy telekomunikacyjnej. Zgodnie z pismem z dnia 4 maja 2009 roku (k. 131) Zarząd pozwanej spółki otrzymał raport z przeprowadzonego audytu w dniu 4 maja 2009 roku (k. 131, zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki – k. 237)

W maju 2009 roku Zarząd przyznał A. K. nagrodę pieniężną w kwocie 6 000,00 złotych brutto (zeznania powoda – k. 236)

W dniu 5 czerwca 2009 roku A. K. otrzymał za pośrednictwem poczty oświadczenie z dnia 25 maja 2009 roku, w którym to (...) S. A. na podstawie art. 52 § 1 k.p. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia umowy, pozwany wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na niewypełnieniu powinności z art. 179 ust. 3 Prawo telekomunikacyjne (pозew – k. 2, akta osobowe powoda część „C” – k. 1).

W dniu 12 sierpnia 2009 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 roku, nr 31, pozycja 267 z późn. zmianami) decyzją o znaku: (...) oraz decyzją (brak daty) o znaku (...) odmówił A. K. przyznania prawa do zasiłku chorobowego. W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, iż ubezpieczony w okresie od dnia 1 sierpnia 2006 roku do dnia 5 czerwca 2009 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w (...) S. A., natomiast niezdolność do pracy z powodu choroby po ustaniu zatrudnienia miała miejsce w okresie – łącznie od dnia 6 czerwca 2009 roku do dnia 4 sierpnia 2009 roku. Ponadto organ rentowy wskazał, że od dnia 1 maja 2007 roku wnioskujący ma ustalone prawo do emerytury w JER MSWIA. W związku z powyższym ZUS nie miał podstaw do przyznania A. K. prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia (k. 207).

Na rozprawie w dniu 11 stycznia 2012 roku Sąd oddalił wniosek strony pozwanej (zawarty w pkt 1 pisma procesowego z dnia 8 marca 2011 roku) o zobowiązanie powoda do wykazania wysokości świadczenia emerytalnego, jakie pobierał powód po ustaniu stosunku pracy oraz jego udokumentowania. Powyższy wniosek Sąd uznał za nie mający znaczenia w sprawie, a jedynie prowadzący do przewlekłości postępowania.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

**Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie** dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach rozpoznawanej sprawy, w tym akt osobowych powoda. Zgromadzone w niniejszej sprawie dokumenty, Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy, strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podnosiły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Ponadto powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka S. P. oraz częściowo w oparciu o zeznania stron: powoda oraz prezesa Zarządu pozwanej spółki (...). Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka S. P., bowiem były one logiczne i spójne, a ponadto obiektywne, gdyż świadek ten był zainteresowany wynikiem postępowania w tej sprawie. S. P. jest byłym pracownikiem pozwanej spółki, pracował w niej jako doradca zarządu d.s. bezpieczeństwa, a następnie główny specjalista, ekspert do spraw bezpieczeństwa, nie pozostawał z powodem w zależności służbowej, ani też w sporze z pozwaną spółką.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda w części dotyczącej okoliczności rozwiązania z nim umowy o pracę, bowiem zeznania te korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadka S. P.. Natomiast Sąd

odmówił przymiotu wiarygodności zeznaniom powoda na okoliczność poniesienia przez niego szkody majątkowej i jej wysokości w związku z działaniem pozwanej spółki, polegającym na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, dlatego iż zeznania powoda w tym zakresie nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym w sprawie.

Zeznania prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) Sąd uznał za wiarygodne w części, tj. w zakresie kwestii formalnych związanych z przebiegiem zatrudnienia powoda w pozwanej. Sąd nie dał wiary zeznaniom wyżej wymienionego w zakresie przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p., a także n.t. czy powodowi były znane okoliczności uściślające przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę oraz czy powód został w inny sposób zapoznany z tymi przyczynami. Zeznania te nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadka S. P. oraz powoda. Oceniając zeznania Z. N. w tej części Sąd wziął pod uwagę to, iż był on przełożonym powoda, a także osobą, która podejmowała decyzje zarówno w przedmiocie udzielenia powodowi kary nagany, jak również o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Należy jednocześnie zauważyć, iż wyżej wymieniony dopiero na rozprawie zeznając w charakterze strony próbował wskazać przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zeznania świadka A. S. nie wniosły nic istotnego do sprawy. Świadek ten nie pamiętał dokładnie, jakie zadania powierzono powodowi w zakresie realizacji zadań, wynikających z art. 179 Prawa telekomunikacyjnego, nie znał też przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo A. K. zasługiwało częściowo na uwzględnienie, tj. w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie jest bezspornym, iż A. K. zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na czas nieokreślony w dniu 11 lipca 2006 roku.

W niniejszej sprawie spór między stronami dotyczył w pierwszej kolejności zasadności i zgodności z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy oraz kwestii należytego poinformowania powoda o rzeczywistych przyczynach zwolnienia.

Zgodnie z treścią 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. Ponadto art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż 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 o pracę.

W razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Jak wynika z utrwalonego już orzecznictwa i poglądów doktryny wskazywana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna powinna być konkretna oraz rzeczywista. Zaś podanie w oświadczeniu przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w pojęciu art. 30 § 4 kp. Ponadto jeżeli wskazana przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne, w myśl przepisów Kodeksu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych

obowiązków przez pracownika oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2005 roku ( II PK 305/04, M.P.Pr.-wkł. 2005/12/16) stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Sąd podzielił stanowisko powoda, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę podane są jedynie ogólniki, tj. wskazane przyczyny nie zostały dostatecznie skonkretyzowane.

W niniejszej sprawie nie zostały udowodnione przez byłego pracodawcę ani wina umyślna byłego pracownika, ani rażące niedbalstwo. Należy zwrócić uwagę, że kara pieniężna nałożona na (...) S.A. nie była bezpośrednio spowodowana działaniami bądź zaniechaniami powoda. Zgodnie z ustaleniami stanu faktycznego oraz protokołem kontroli UKE, (...) S. A. począwszy od 2003 roku składał wnioski do URTiP, a następnie do UKE o odroczenie wykonania zadań i obowiązków, o których mowa w art. 179 ust. 3 Ustawy Prawo Telekomunikacyjne na okres 18 miesięcy. Ostatni wniosek pozwana spółka złożyła w dniu 24 sierpnia 2007 roku, UKE decyzją z dnia 21 lutego 2008 roku odmówił (...) S. A. kolejnego okresu wstrzymującego wykonanie zadań z ww. przepisu. Zgodnie z decyzją pozwana spółka została zobowiązana do niezwłocznej implementacji rozwiązania spełniającego wymagania Ustawy Prawo telekomunikacyjne (k. -30). W związku z powyższym pozwany pracodawca opracował i przyjął Dokument Inicjujący Projekt budowy systemu Interfejsu w wykonaniu dyspozycji art. 179 Ustawy Prawo Telekomunikacyjne. W niniejszym Projekcie powód został powołany na Eksperta ds. Bezpieczeństwa i Informacji, natomiast kierownikiem Projektu został S. P.. Projekt zawierał Harmonogram Ramowy Projektu (k. 39), który wskazywał konkretne daty etapów realizacji Projektu. Należy podkreślić, iż data zakończenia wdrożenia Systemu i Interfejsu, została wskazana na dzień 25 czerwca 2009 roku, czyli po rozwiązaniu umowy o pracę z A. K. – 5 czerwca 2009 rok.

Powód w związku z realizacją zadań zawartych w Projekcie sporządził Projekt Procedury mającej na celu realizację zadań związanych z zapisami art. 179 Prawa telekomunikacyjnego w okresie przejściowym do czasu uruchomienia Systemu i Interfejsu (k. – 53 – 58). Z powyższego wynika, iż powód podejmował działania mające na celu wywiązanie się z obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu pracodawca nie wykazał, iż działania i praca powoda miały na celu wyrządzenie szkody spółce – spowodowanie, iż UKE nałożył karę pieniężną na pozwaną spółkę. Należy zauważyć, iż (...) S.A. otrzymał karę za nie wywiązanie się z ustawowych obowiązków. To opieszałość spółki od 2003 roku, spowodowała zaistniałą sytuację, a która nie była spowodowana działaniami A. K. w 2008, 2009 roku. Z zeznań świadka – S. P. z wynika, iż powód nie był w całości odpowiedzialny za realizację zadań wynikających z art. 179 Prawa telekomunikacyjnego, ponieważ są to decyzje strategiczne spółki, leżące w gestii kierownictwa. Ponadto świadek zeznał, że terminy przyjęte w Projekcie z 1 października 2008 roku do realizacji zadań były za krótkie. Zdaniem świadka, realizacja zadań wymagała dwóch lat (k. 200 -202).

Zgodnie z utrwalonym i jednolitym orzecznictwem Sądu Najwyższego (przykładowo orzeczenie z 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podzielił przedstawione zapatrywania Sądu Najwyższego i przyjął je za podstawę własnych rozstrzygnięć.

Zatem pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wyraźnie wskazać, jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił.

W rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca, jako przyczynę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na niewypełnieniu powinności wynikających z art. 179 ust. 3 ustawy z dnia 16 lipca 2004 roku Prawo telekomunikacyjne, a dotyczących zadań i obowiązków przedsiębiorców telekomunikacyjnych na rzecz obronności, bezpieczeństwa Państwa oraz bezpieczeństwa porządku publicznego.

Za podstawowe obowiązki pracownicze należy uznać obowiązki wymienione w art. 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy.

Zdaniem Sądu pozwany nie wskazał, jaki konkretnie podstawowy obowiązek pracowniczy naruszył powód w sposób ciężki, podał jedynie przepis ustawy szczególnej – tj. art. 179 ust. 3 ustawy z dnia 16 lipca 2004 roku Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2004 roku, nr 171, pozycja 1800), wskazując na ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na niewypełnieniu zadań i obowiązków przedsiębiorców telekomunikacyjnych na rzecz obronności, bezpieczeństwa Państwa i porządku publicznego. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. pracodawca jest obowiązany do wskazania przyczyny uzasadniającej przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. pkt 1 jest szczególnym trybem zakończenia stosunku pracy. Pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinien wyjaśnić i wskazać, na czym miało polegać ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez A. K.. W ocenie Sądu wskazanie przez pozwaną spółkę, iż przyczyną rozwiązania umowy z powodem było niewypełnienie powinności z art. 179 Ustawy Prawo telekomunikacyjne – ustawy szczególnej - jest przyczyną niekonkretną, niejasną, a nawet mogącą wprowadzać w błąd. Zgodnie z art. 179 ust. 3 Ustawy Prawo telekomunikacyjne:

„Przedsiębiorca telekomunikacyjny, z zastrzeżeniem ust. 12 pkt 2, jest obowiązany

do:

1) zapewnienia warunków technicznych i organizacyjnych dostępu i utrwalania, zwanych dalej „warunkami dostępu i utrwalania”, umożliwiających jednoczesne i wzajemnie niezależne:

a) uzyskiwanie przez Policję, Straż Graniczną, Agencję Bezpieczeństwa

Wewnętrznego, Służbę Kontrwywiadu Wojskowego, Żandarmerię

Wojskową, Centralne Biuro Antykorupcyjne i wywiad skarbowy, zwane

dalej „uprawnionymi podmiotami”, w sposób określony w ust. 4b,

dostępu do:

– przekazów telekomunikacyjnych, nadawanych lub odbieranych

przez użytkownika końcowego lub telekomunikacyjne urządzenie

końcowe,

– posiadanych przez przedsiębiorcę danych związanych z przekazami

telekomunikacyjnymi, o których mowa w ust. 9, art. 159 ust. 1

pkt 1 i pkt 3–5,

b) uzyskiwanie przez uprawnione podmioty danych związanych ze świadczoną



usługą telekomunikacyjną i danych, o których mowa w art. 161,

c) utrwalanie przez uprawnione podmioty przekazów telekomunikacyjnych

i danych, o których mowa w lit. a i b;

2) utrwalania na rzecz sądu i prokuratora przekazów telekomunikacyjnych i

danych, o których mowa w pkt 1 lit. a i b.”

Dopiero podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2011 roku prezes spółki (...) Z. N. (1) starał się wskazać powody rozwiązania umowy o pracę z powodem. Zeznał on m. in., iż: „A. K. nie wykonał zadania polegającego na zapewnieniu właściwej ilości urządzeń umożliwiających, wykonywanie zobowiązań związanych z realizacją ochrony informacji niejawnych”. Ponadto prezes spółki podniósł, iż powodowi były znane przyczyny rozwiązania z nim umowy, ponieważ wynikały one z kontroli wewnętrznej (audytu), które zostały wysłane powodowi. Następnie prezes (...) S.A. zeznał, iż przesyłka została zwrócona przez pocztę, jako nieodebrana. Natomiast z oświadczenia powoda wynika, iż korespondencja została wysłana na niewłaściwy adres, tj. w miejsce, gdzie powód zamieszkiwał do 1996 roku (protokół z rozprawy – k. 230 – 241). Zdaniem Sądu strona pozwana, nie udowodniła faktu doręczenia powodowi dokumentów z kontroli UKE oraz przeprowadzonego w spółce audytu.

W ocenie Sądu przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z powodem, powinny być *expressis verbis* wskazane w oświadczeniu rozwiązującym umowę, a nie wynikać z innych dokumentów, doręczonych w innym czasie (w niniejszej sprawie nie zostały doręczone powodowi). Przyjęta wykładnia przez pełnomocnika strony pozwanej ww. przepisu jest niezgodna z art. 30 § 4 k.p., z którego jasno i wprost wynika – zgodnie z wykładnią literalną, iż już w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca ma obowiązek wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia lub istnienia przyczyny rozwiązania bez wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do tego, że pracodawca jest obowiązany wskazać istnienie tej właśnie przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca jest obowiązany podać przyczynę wypowiedzenia także wtedy, gdy uważa, że jest ona znana pracownikowi. Musi ją podać najpóźniej w dacie złożenia wypowiedzenia. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 listopada 2000 roku (sygnatura sprawy: I PKN 99/00) stwierdził, że sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. jest wskazanie przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę w piśmie doręczonym pracownikowi później niż złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

Zdaniem Sądu nie sposób podzielić argumentacji pełnomocnika pozwanej spółki, iż z nagany udzielonej powodowi w dniu 12 lutego 2009 roku wynika przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Powód uznał decyzję Zarządu spółki za krzywdzącą i niesprawiedliwą, dlatego odwołał się do sądu. Natomiast A. K. nie wyczerpał w pełni drogi sądowej odwoławczej. Jedynie z uwagi na to, że powód nie uzupełnił braków formalnych, pozew został mu zwrócony.

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i wskazywać przyczynę dokonania tej czynności prawej (art. 30 § 4 kp). Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 Kodeksu pracy.

Jak wynika z utrwalonego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i ar. 6 kc w związku z art. 300 kp).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które

w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005 r., sygn. akt II PK 305/04).

W oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę musi być wskazana przyczyna. Naruszeniem tego wymogu jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., sygnatura I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420).

Reasumując, wskazane przez pozwaną spółkę przyczyny rozwiązania umowy w oświadczeniu z dnia 25 maja 2009 roku nie zostały sprecyzowane. Pozwana spółka nie wskazała, jakie konkretnie podstawowe obowiązki powód naruszył i to w sposób ciężki.

Niezależnie jednak od wskazanych przez pozwaną Spółkę przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę podkreślić należy, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, iż zachowała miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę z powodem. Pismo z dnia 4 maja 2009 roku, wskazuje, iż prezes pozwanej spółki w dniu 4 maja 2009 roku otrzymał raport z przeprowadzonego audytu (k. 131). Od dnia 4 maja 2009 roku miał 1 miesiąc na podjęcie decyzji o zwolnieniu A. K. zgodnie z art. 52 § 2 k.p. Powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy w dniu 5 czerwca 2009 roku. W związku z powyższym pozwany pracodawca uchybił powyższemu terminowi o 1 dzień.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. sygn. akt I PK 233/04 w przypadku wieloosobowych organów zarządzających, do rozpoczęcia biegu terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. wystarczy, że o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy uzyska wiadomość jeden z członków tego organu. Kwestia kiedy i w jakiej formie przekaze on taką wiedzę pozostałym członkom organu wieloosobowego jest już bez znaczenia. Nadto termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. biegnie jeden raz od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2005 r., sygn. akt I PKN 389/01).

Uznając, iż pozwana spółka w sposób niezgodny z prawem rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., Sąd na podstawie art. 56§ 1 k.p. i art. 58 k.p. zasądził na jego rzecz od pozwanej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, tj. w kwocie 10.431,84 wraz z ustawowymi odsetkami od następnego dnia po dacie doręczenia pozwanej odpisu pozwu – od 4 lipca 2009 r. do dnia zapłaty.

Natomiast roszczenie powoda o odszkodowanie w kwocie 32 582,60 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 2010 r. roku do dnia zapłaty tytułem naprawienia szkody wyrządzonej przez stronę pozwaną powodowi wskutek rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd uznał za nieuzasadnione i w tej części jego powództwo oddalił.

Zgodnie z pismem procesowym A. K. z dnia 3 listopada 2010 roku – powód od momentu zakończenia stosunku pracy u pozwanego, tj. od dnia 6 czerwca do dnia 4 sierpnia 2009 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a po jego zakończeniu do dnia 4 października 2009 roku pozostawał bez pracy (k. 192).

Zgodnie z dwiema prawomocnymi decyzjami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 sierpnia 2009 roku ((...), organ rentowy odmówił A. K. prawa do wypłaty zasiłku chorobowego za łączny okres od dnia 06 czerwca do dnia 04 sierpnia 2009 roku. ZUS zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, uzasadnił swoją decyzję tym, iż powód pod dnia 1 maja 2007 roku ma ustalone prawo do emerytury w JER MSWiA, dlatego brak jest podstaw do przyznania prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

Powód nie kwestionował żadnej z decyzji organu rentowego, nie wniósł odwołania od żadnej z nich do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Dlatego też należy podkreślić, iż obie decyzje organu rentowego są prawomocne, zgodne z prawem i wiążące dla Sądu oraz powoda.

W ocenie Sądu - powód w toku postępowania, na żadnym jego etapie nie udowodnił winy pracodawcy oraz związku przyczynowego między czynem a szkodą. Należy zważyć, iż aby zasadne było zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p., A. K. powinien był udowodnić spełnienie trzech przesłanek łącznie, tj. szkody, winy pracodawcy oraz związku przyczynowego między czynem a szkodą.

Powód zeznając na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2011 roku oświadczył, iż po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego poszukiwał pracy, przeglądając oferty w internecie. Powód odbył 6 rozmów kwalifikacyjnych, z czego ostatnia okazała się pozytywną (k. 236). Wskazał, iż pięć poprzednich rozmów zakończyło się, w momencie podania przez niego podstawy rozwiązania nim umowy o pracę z pozwaną Spółką, tj. w trybie z art. 52 k.p.

Zdaniem Sądu powód nie udowodnił wysiłków poczynionych na rzecz poszukiwania nowego zatrudnienia, np. nie wykazał, w jakim okresie czasu i gdzie poszukiwał nowej pracy. Nie wykazał również, iż poprzednie rozmowy kończyły się z chwilą wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z pracownikiem. Ponadto należy zauważyć, iż powód nie mógł mieć pewności, iż w okresie od dnia 5 czerwca 2009 roku do dnia 3 października 2009 roku nadal będzie pracował w spółce (...) S.A.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określonego, jako wina subiektywna w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o 28 stycznia 2009 roku rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (wyrok SN z 28 stycznia 2009 roku, I PK 135/08).

Ponadto zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2010 roku (sygnatura sprawy: II PK 28/10) właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa, a nie kontraktowa. Stosunek odszkodowawczy między powodem a pracodawcą, nie może mieć podstawy w zobowiązaniu umownym łączącym obie strony umowy o pracę, czyli z art. 471 k.c. Natomiast dopuszczalna jest odpowiedzialność odszkodowawcza na podstawie art. 415 k.c.

O wzajemnym zniesieniu między stronami kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 100 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie IV wyroku na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji.