

Sygn. akt VI P 237/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2015 roku

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

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska

Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant: Marzena Szablewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 marca 2015 roku w Warszawie

sprawy z powództwa: E. W.

przeciwko: (...)w O.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, dodatkowe wynagrodzenie roczne, sprostowanie świadectwa pracy, nagrodę jubileuszową

1. przywraca powódkę E. W. do pracy w pozwanym (...)w O. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądza od pozwanego (...)w O. na rzecz powódki E. W. wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy tj. kwotę 102.367,30 (sto dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt siedem 30/100) złotych pod warunkiem podjęcia przez powódkę pracy w pozwanym zakładzie pracy;
3. wyrokowi w punkcie drugim nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki tj. do kwoty 4.276,80 złotych (cztery tysiące dwieście siedemdziesiąt sześć 80/100);
4. powództwo o sprostowanie świadectwa pracy o wynagrodzenie roczne za 2013 r i 2014r, nagrodę jubileuszową oddała, jako przedwczesne;
5. zasądza od pozwanego (...)w O. na rzecz powódki E. W. kwotę 2.760,00 złotych (dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 237/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 marca 2013 roku (data na kopercie) powódka E. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powódka wniosła również o sprostowanie świadectwa pracy. Jako pozwanego powódka wskazała (...)w O..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że dnia 19 lutego 2013 roku udostępniła ona na prośbę radnego B. K. (1) nagranie z posiedzenia Komisji Rewizyjnej Rady Miasta O., w którym to posiedzeniu radny brał udział.

Dnia 18 marca 2013 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 Kodeksu pracy, wskazując na ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony tajemnicy służbowej oraz brak zachowania drogi służbowej i naruszenie przepisów ustawy o ochronie informacji niejawnych, poprzez udostępnienie wspomnianego nagrania radnemu. W ocenie powódki jednak postawione jej zarzuty są niezasadne, bowiem jej zachowanie było niezawinione, nie dopuściła się ona również rażącego niedbalstwa, ani nie doprowadziła do naruszenia interesów pozwanego. Zdaniem powódki miała ona obowiązek udostępnić radnemu na jego żądanie nagranie z posiedzenia komisji rewizyjnej, w którym brał on udział. Ponadto powódka wskazała, że w dniu wręczenia jej oświadczenia pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę znajdowała się ona w okresie ochronnym, wynikającym z art. 39 Kodeksu pracy, bowiem brakowało jej niespełna 2,5 roku do uzyskania uprawnień emerytalnych.

W piśmie procesowym z dnia 20 lutego 2014 roku powódka żądała przywrócenia jej do pracy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy również zasądzenie na jej rzecz kwoty 4.286,70 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. „trzynastki” za lata 2013 i 2014 r oraz kwoty 12.860,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy.

(pozew – k. 1 – 6, protokół rozprawy z dnia 28.10.2014r. – k. 316 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o odrzucenie pozwu ewentualnie o oddalenie powództwa w całości. Na wstępie pozwany podał, iż (...)nie ma zdolności sądowej, jako jednostka organizacyjna Gminy, co wyklucza jego udział w procesie. Odnosząc się zaś merytorycznie do treści pozwu pozwany podniósł, że powódka była świadoma, że bez zgody przełożonego nie może udostępniać innym osobom dokumentów lub informacji, co pokazuje sytuacja, gdy odmówiła ona udostępnienia takiego nagrania z posiedzenia Komisji Rewizyjnej gazecie – (...). Zwierzchnikiem powódki był Prezydent (...)i to jego zgodę powinna powódka uzyskać, a dopiero później mogła udostępnić nagranie radnemu. W ocenie pozwanego działanie powódki było w pełni świadome i zawinione. Pozwany dodał także, że art. 39 Kodeksu pracy mówiący o ochronie pracownika nie ma zastosowania w tym przypadku, bowiem z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia.

(odpowiedź na pozew – k. 50 – 55)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka (urodzona (...)) była zatrudniona w (...)początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 15 listopada 2000 roku do dnia 15 lutego 2001 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 lutego 2001 roku. Porozumieniem zmieniającym z dnia 1 grudnia 2009 roku stanowisko powódki zostało określone, jako inspektor w Biurze (...). Biuro (...)jest komórką, która obsługuje prace (...).Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 4.276,80 zł brutto. Ogólny staż pracy powódki wynosi ponad 38 lat pracy. Wiek emerytalny powódka nabędzie 23.12.2015 roku

(dowód: kwestionariusz osobowy k. 58, świadectwa pracy powódki: k. 68, 86, umowa o pracę na okres próbny – k. 97, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 101, porozumienie zmieniające – k. 170, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 55)

Dnia 18 lutego 2013 roku odbyło się posiedzenie Komisji Rewizyjnej, w którym brał udział radny B. K. (1). Posiedzenie to nie zostało utajnione. Po posiedzeniu na prośbę radnego powódka udostępniła nagranie. Radny nie informował powódki, do jakich celów jest mu to nagranie potrzebne i co z nim dalej robi. Nagranie to radny B. K. (1) przekazał następnie telewizji internetowej (...).

(dowód: zeznania świadka B. K. (1) – k. 260 – 264, zeznania świadka I. K. – k. 264)

Dnia 19 marca 2013 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazując: ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie ochrony

tajemnicy służbowej w (...) oraz niezachowanie drogi służbowej przy udostępnianiu dokumentów, jak również naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych. Pracodawca w treści rozwiązania umowy o pracę wskazał, że powódka udostępniła bez zgody przełożonego elektroniczny zapis posiedzenia Komisji Rewizyjnej (...), które odbyło się w dniu 18 lutego 2013 roku, a który to zapis został następnie skopiowany i upubliczniony w Internecie przez lokalną telewizję (...). Zarzucono powódce, iż powódka udostępniła dane radnemu bez zgody prezydenta Miasta.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 8 i k. 207, zeznania świadka W. B. k. 317-318, zeznania powódki k. 318-319);

Następnie powódka odbyła rozmowę z Prezydentem (...) Z. S. w obecności pracownika (...) U. S.. Prezydent podtrzymał swoje stanowisko i stawiane wobec powódki zarzuty zawarte w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia stwierdzając jednocześnie, że poniesiona przez powódkę kara jest adekwatna do wagi przewinień, których powódka rzekomo się dopuściła.

Bezsporne

Kwestię udostępniania dokumentów radnym w pozwanym reguluje Statut Miasta O..

Zgodnie z § 28 pkt 5 statutu Miasta O. uchwalonego uchwałą rady Miasta O. nr VIII/74/03 z dnia 1 lipca 2003 roku „radni mają prawo zwracać się o udostępnienie materiałów, danych i informacji związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Kierownicy komórek organizacyjnych mają obowiązek udostępnić powyższe materiały, dane i informacje niezwłocznie, z zastrzeżeniem danych niejawnych lub innych ustawowo chronionych”.

Dowód: statut Miasta O. k. 233;

Pismem z dnia 11 czerwca 2003 r skierowanym do Naczelników Wydziałów(...) prezydent Miasta O. poinformował ich, iż udostępnienie dokumentów lub też informacji na prośbę radnych miasta O. może nastąpić jedynie po uzyskaniu jego zgody. Powódka nie uzyskała takiej zgody od prezydenta.

Dowód: pismo z dnia 11/06.2003 r k. 224, zeznanie świadka p. K.k. 293 verte.

W dniu 19 lutego 2013 roku stanowisko kierownika jednostki organizacyjnej (...) nie było obsadzone. Powódka wielokrotnie rozmawiała z P. K. przewodniczącym Rady Miasta O. na temat udostępnienia dokumentów radnym, który twierdził, że każdy radny ma prawo wglądu we wszystkie materiały i dokumenty wpływające do rady Miasta O. jak również wytwarzane przez Radę Miasta O.. Nikt nigdy wcześniej nie czynił powódce jakichkolwiek zarzutów z powodu udostępniania nagrań audio z posiedzeń Komisji Rewizyjnej Rady Miasta O..

Dowód: pismo z dnia 10.10.2001 r k. 107; zeznania świadka B. K. (1) k. 262, zeznania świadka I. K. k. 264, zeznania świadka P. K. k. 293-294, zeznania powódki k. 318,

Zakres obowiązków powódki określały przepisy kodeksu pracy oraz jej pisemny zakres obowiązków, z którego wynika, że była ona zobowiązana między innymi do przestrzegania zasad zawartych w regulaminie organizacyjnym, regulaminie pracy i innych regulaminach obowiązujących w Urzędzie Miasta O.. Do zakresu obowiązków powódki w szczególności należało: gromadzenie materiałów dla potrzeb rady miasta i jej Komisji, czuwanie nad organizacyjno-technicznym przygotowaniem posiedzeń, dostarczanie radnym materiałów merytorycznych będących przedmiotem obrad, zabezpieczenie Sali obrad, list obecności. Ponadto powódka była obowiązana do sporządzania protokołów z obrad sesji i posiedzeń komisji Rady Miasta. Powódka została upoważniona do przetwarzania danych osobowych, których administratorem jest (...)

(dowód: zakres obowiązków powódki – k. 202 - 203, upoważnienie – k. 200, zeznania świadka B. K. (1) k. 262);

Bezpośrednim przełożonym powódki był, zgodnie z regulaminem organizacyjnym, Sekretarz (...). Dnia 28 lipca 2009 roku Prezydent (...) upoważnił Sekretarza (...) W. B. do załatwiania w jego imieniu spraw dotyczących funkcjonowania (...) oraz do wykonywania czynności zwierzchnika służbowego wobec pracowników (...).

dowód: zakres obowiązków powódki – k. 202 – 203, pełnomocnictwo nr 84/2009 – k. 209, zeznania świadka W. B. k. 317, regulamin organizacyjny (...) k. 308

Powódka nie wyraziła zgody na udostępnienie (...) dokumentów w formie nagrania z przebiegu posiedzenia Komisji Rewizyjnej Rady (...), które miało miejsce w dniu 19 lutego 2013 roku.

(dowód: protokół rozmowy z powódką – k. 204 – 206, zeznania świadka I. K. – k. 264)

Prezydent (...) oraz jego najbliżsi współpracownicy pozostawali w konflikcie politycznym z radnym B. K. (1), któremu powódka udostępniła nagranie z Komisji rewizyjnej. Był on również krytykiem Prezydenta (...).

W okresie zatrudnienia powódka nie spotykała się z żadnymi uwagami, czy też zastrzeżeniami ze strony swoich przełożonych, które dotyczyły wykonywanych przez nią obowiązków. Powódka posiada odpowiednie kompetencje oraz kierunkowe wykształcenie, które uprawniały ją do zajmowania stanowiska inspektora. Ponadto powódka była pracowita i wykonywała powierzone jej obowiązki z pełnym zaangażowaniem. Powódka jest osobą neutralną politycznie.

dowód: arkusz okresowej oceny kwalifikacji pracownika samorządowego k. 61, 172, 191; protokół k. 171, zeznania świadka B. K. (1) k. 263, zeznania świadka W. B. k. 317, zeznania powódki k. 318-319;

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: B. K. (1), I. K., W. B., P. K.. Zeznania te nie były kwestionowane przez stronę pozwaną. Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki poza kwestią jej podległości służbowej. Powódka mija się z prawdą twierdząc, że jej bezpośrednim przełożonym był Przewodniczący (...). Z zeznań świadka W. B. jak również z par. 26 regulaminu organizacyjnego Urzędu (...) wynika, że pracownicy Biura (...) podlegali Sekretarzowi, nie mniej jednak okoliczność ta pozostaje bez wpływu na rozstrzygnięcie sądu. Należy jednak zwrócić uwagę, iż pracodawca powinien w sposób nie budzący wątpliwości pouczyć pracowników o ich podległości służbowej, aby mogli w sposób prawidłowy wykonywać swoje obowiązki (świadek K. „był bałagan, nie wiadomo, kto ma czyje obowiązki wykonywać, podejrzewam, że było to na podstawie ustnych ustaleń”)

Sąd uznał za wypełni wiarygodne dowody w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, albowiem zostały one sporządzone przez powołane do tego osoby, w ramach przysługujących im kompetencji jak i w przewidzianej prawem formie. Sąd dał również wiarę wskazanym powyżej dokumentom prywatnym zgromadzonym w postępowaniu, bowiem ich wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania ich wiarygodności z urzędu.

Sąd zważył, co następuje:

Tytułem przypomnienia wskazać należy, iż powódka żądała przywrócenia jej do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, sprostowania świadectwa pracy oraz zasądzenia tzw. „trzynastki” za rok 2013 oraz nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Art. 30 § 4 KP zobowiązuje pracodawcę do tego, aby w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. W orzecznictwie sądowym przyjmuje się, iż podana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być "konkretna i rzeczywista", to oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym - w opinii pracodawcy - polega wina pracownika, uzasadniająca rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP co w konsekwencji w razie sporu, w nawiązaniu do okoliczności konkretnej sprawy, pozwala na ocenę zasadności stawianego pracownikowi zarzutu.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga, więc po pierwsze - aby było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie - by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie - aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242). W konsekwencji ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) jest ciężkie zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi, więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może, zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Inaczej rzecz ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312).

Wskazane naruszenie ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się, jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje, zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 kp..

Ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych miało polegać na nie zachowaniu drogi służbowej – brak zgody prezydenta Miasta - przy udostępnianiu dokumentów w formie elektronicznego zapisu posiedzenia Komisji Rewizyjnej Rady Miasta O., który został skopiowany i upubliczniony w Internecie przez lokalną telewizję (...) jak również naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych.

Podstawą materialnoprawną zgłaszanych przez powódkę roszczeń jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, iż 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 o odszkodowanie.

Powódka wystąpiła z żądaniem o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W art. 57 § 1 Kodeksu pracy ustawodawca przewidział, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. W przypadku, gdy umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawiania bez pracy. Zgodnie z treścią art. 39 Kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Bezsporne jest, że powódka spełniła wymagania z art. 39 KP, ma staż pracy ponad 35 lat, a w dniu rozwiązania jej umowy o pracę brakowało mniej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. W związku z tym powódka może żądać zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy..

Jak wskazano wyżej przesłanką oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 Kodeksu pracy jest spełnienie kryteriów określonych tym przepisem.

W świetle art. 52 § 1 pkt 1 KP rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest możliwe wówczas, gdy pracownik dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a 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.

Podstawowe obowiązki pracownicze określone są w art. 100 § 1 i 2 KP i zgodnie, z którymi pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest zobowiązany do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie, czy też przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach.

W niniejszej sprawie pracodawca zarzucił powódce naruszenie jej obowiązków w zakresie ochrony tajemnicy służbowej w (...), a także niezachowanie drogi służbowej przy udostępnianiu dokumentów oraz naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych. Wymienione zarzuty odnoszą się do zachowania powódki, które polegało na udostępnieniu nagrania z posiedzenia Komisji Rewizyjnej jednemu z radnych Rady Miasta O., który przekazał je telewizji internetowej.

Zachowanie powódki w kontekście ewentualnego naruszenia przez nią zasad udostępniania nagrań z posiedzeń Komisji Rewizyjnej należy przeanalizować w kontekście obowiązujących przepisów prawnych. Komisja Rewizyjna, zgodnie z art. 18a ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 594, ze zm.) jest powoływana przez radę gminy (w tym wypadku Radę Miasta O.) między innymi do kontrolowania działalności wójta (w tym przypadku Prezydenta Miasta O.). Zgodnie z art. 18a ust. 5 zasady i tryb działania Komisji Rewizyjnej określa statut gminy (w tym przypadku Statut Miasta O.). W niniejszej sprawie Regulamin Komisji Rewizyjnej Rady Miasta O. stanowi załącznik nr 4 do Statutu Miasta O. uchwalonego uchwałą nr VIII/74/03 Rady Miasta O. z dnia 1 lipca 2003 roku (k. 226 – 240 verte akt sprawy). Nie mniej jednak w Regulaminie Komisji Rewizyjnej nie ma odpowiednich regulacji dotyczących się do udostępnienia nagrania z posiedzeń.

Natomiast art. 11b ust. 1 ustawy samorządzie gminnym statuuje zasadę jawności działalności organów gminy, a w szczególności prawo obywateli do uzyskiwania informacji, wstępu na sesje rady gminy i posiedzenia jej komisji, a także dostępu do dokumentów wynikających z wykonywania zadań publicznych, w tym protokołów posiedzeń organów gminy i komisji rady gminy. Oznacza to, że zasada jawności obejmuje również materiały związane z posiedzeniami

Komisji Rewizyjnej. Z kolei art. 11b ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym określa, iż zasady dostępu do owych dokumentów i tryb korzystania z nich określa statut gminy (w tym przypadku Statut Miasta O.). Również kwestie dostępności do tych informacji reguluje ustawa z dnia 6 września 2001 roku o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity – Dz. U. z 2014 roku, poz. 782), która co prawda dopuszcza możliwość odmiennego uregulowania kwestii dostępności do informacji, nie mniej jednak może to nastąpić w drodze ustawowej, a nie w statucie gminy.

Zgodnie z duchem tej ustawy każdemu przysługuje prawo dostępu do informacji publicznej z ograniczeniem tylko w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych oraz o ochronie tajemnic ustawowo chronionych poprzez nadanie im klauzuli „ściśle tajne”. Bezsporne jest, iż nagranie z posiedzenia Komisji Rewizyjnej nie zostało opatrzone klauzulą tajności, wobec czego nie będzie do niego miała zastosowania ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 roku o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2010 roku, Nr 182, poz. 1228).

Przepisy ustawy prawo do informacji publicznej podlegają również ograniczeniu ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy; ograniczenie to nie dotyczy jednak informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji. Udostępnianie informacji publicznych może mieć miejsce poprzez wstęp na posiedzenie organów lub udostępnienie materiałów, w tym audiowizualnych i teleinformatycznych dokumentujących te posiedzenia.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Łodzi w wyroku z dnia 13 maja 2014 roku, sygn. akt II SAB/Łd 39/14 stwierdził, iż przebieg sesji komisji rewizyjnej (w podanym wyroku analizowana była Komisja Rewizyjna Rady Powiatu), wchodzącej w skład rady, rejestrowany również w formie elektronicznej stanowi informację publiczną i każdy ma prawo dostępu do takiej informacji. Dalej WSA wskazuje, że za kolegialny organ władzy publicznej, określony w art. 3 ust. 1 pkt 3 ustawy o dostępie do informacji publicznej należy niewątpliwie uznać również radę powiatu (radę gminy) działającą za pomocą komisji rewizyjnej. Nagranie zaś z posiedzenia Komisji Rewizyjnej Rady Powiatu (Rady Miasta) jest materiałem odzwierciedlającym jego przebieg i dokonane czynności, utrwalone za pomocą sprzętu audio i zapisane na jakimkolwiek nośniku dotyczy sfery faktów, stanowi informację publiczną. Z kolei w wyroku, WSA w Gdańsku z dnia 7 marca 2012 roku, sygn. akt II SAB/Gd 5/12 Sąd wskazał, że jeśli posiedzenie organu władzy publicznej zostało zmaterializowane w jakiegokolwiek formie, to w razie złożenia wniosku brak jest podstaw, aby materiałów dokumentujących to posiedzenie, w tym także nagrań audiowizualnych, nie udostępnić niezwłocznie.

Mając na uwadze powyższe w ocenie sądu informacje z posiedzenia Komisji Rewizyjnej powinno zostać udostępnione radnemu bez zbędnej zwłoki. Podkreślenia wymaga okoliczność, iż organ władzy wykonawczej nie może ograniczać możliwości pracy przedstawicielom władzy stanowiącej, czyli radnym.

Jednocześnie pozwany nie wykazał, jaką tajemnicą służbową miałyby być objęte nagranie z przedmiotowego posiedzenia, w związku, z czym jego zarzut, iż powódka miała naruszyć podstawowe obowiązki w zakresie ochrony tajemnicy służbowej jest nieprawdziwy.

Kwestia zachowania przez powódkę prawidłowej drogi służbowej dotyczącej udostępniania informacji będącej przedmiotem obrad Komisji Rewizyjnej należy ocenić w kontekście przepisów ustawy o udostępnieniu informacji publicznej. Wątpliwości musi budzić uprawnienie Prezydenta Miasta O. do udzielania zgody na udostępnienie informacji publicznej w postaci nagrań z posiedzeń Komisji Rewizyjnej zwłaszcza w kontekście faktu, iż przecież Komisja Rewizyjna zajmuje się kontrolą działalności Prezydenta Miasta. Dodatkowo sąd zwraca uwagę, iż powódce nie można zarzucać naruszenia obowiązków wynikających z zarządzenia, które nie jest kierowane do niej, lecz do Naczelników Wydziału

Sąd zwraca również uwagę, iż statut Miasta O. stwarza prawną możliwość dostępu do dokumentów wynikających z wykonywania zadań publicznych przez Radę Miasta, udostępnianych na pisemny wniosek przez Przewodniczącego Rady Miasta. Jeśli wniosek zainteresowanego dotyczy dokumentów niejawnych lub chronionych prawem, Przewodniczący Rady Miasta niezwłocznie informuje o braku możliwości ich udostępnienia. Zasady powyższe odnoszą się również do posiedzenia komisji.

Powódka zgodnie z regulacjami wynikającymi ze statutu miasta powinna zwrócić się do Przewodniczącego Rady Miasta o udzielenie zgody na udostępnienie nagrania z posiedzenia Komisji Rewizyjnej. Nie mniej jednak trafność zarzutu pracodawcy o niezachowaniu przez powódkę drogi służbowej wypada przeanalizować w kontekście jego uzasadnienia. A mianowicie pracodawca wskazał w treści rozwiązania umowy o pracę, że powódka nie uzyskała zgody Prezydenta Miasta O., co było konieczne ze względu na obowiązek określony w piśmie Prezydenta Miasta O. z dnia 11 czerwca 2003 roku. W piśmie tym (k. 224 akt sprawy) Prezydent Miasta O. przypomniał, iż udostępnienie dokumentów lub też informacji na prośbę radnych Miasta O. może nastąpić jedynie po uzyskaniu jego zgody, równocześnie zwrócił się on o przestrzeganie określonego przez niego trybu postępowania. Należy jednak zauważyć, że Prezydent Miasta O. nie może w jakikolwiek sposób wchodzić w kompetencje zastrzeżone dla Rady Miasta O.. Warto w tym kontekście wskazać na tezę wyroku NSA z dnia 20 kwietnia 2007 roku, sygn. akt I OSK 184/07, w którym Sąd wskazał, że organ wykonawczy gminy nie może na podstawie art. 11b ust. 3 ustawy o samorządzie gminnym wydawać zarządzeń objętych kompetencją rady gminy, a więc w tym przypadku nie może on określać w swym zarządzeniu proceduralnych aspektów udostępniania informacji publicznej, które mogą być określone jedynie w statucie gminy uchwalanym przez radę gminy. Zatem Prezydent Miasta O. nie mógł w drodze zarządzenia regulować proceduralnych kwestii udostępniania informacji publicznej, czyli uzyskania jego zgody na udostępnienie tych informacji. Pismo z dnia 11 czerwca 2003 roku w ocenie sądu nie może stanowić podstawy prawnej kształtującej obowiązek powódki w zakresie udostępniania informacji publicznych. Oznacza to, iż zarzut niedochowania przez powódkę drogi służbowej w zakresie nieuzyskania przez nią zgody Prezydenta Miasta O. jest kompletnie nietrafiony, ponieważ taki obowiązek powódki nie istniał, wobec czego nie mogła go ona naruszyć.

Nie prawdziwym okazał się również zarzut, iż niezwłoczne udostępnianie materiałów radnemu jest obowiązkiem wyłącznie kierowników komórek organizacyjnych. Z analizy treści (§ 28 ust. 5) statutu Miasta O. wynika, iż radni mają prawo zwracać się o udostępnianie materiałów, danych i informacji związanych z wykonywaniem mandatu radnego, zaś kierownicy komórek organizacyjnych mają obowiązek udostępnić im powyższe materiały niezwłocznie z zastrzeżeniem danych niejawnych lub innych ustawowo chronionych. Wykładnia literalna tego przepisu nie prowadzi do wniosku, iż wyłącznie kierownicy komórek organizacyjnych mogą udostępnić te materiały. W związku z tym i ten zarzut pracodawcy okazał się nie zasadny. Statut nie reguluje, bowiem procedury udostępnienia informacji, a jedynie nakłada na kierowników komórek organizacyjnych obowiązek udostępnienia tych materiałów.

W ocenie sądu brak zgody Prezydenta Miasta O. na udostępnienie nagrania z posiedzenia Komisji Rewizyjnej jest drobnym uchybieniem formalnym powódki, a nie ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (zeznania świadka P. K.).

Co do znamienia ciężkości należy w tym miejscu przytoczyć treść tezy wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 roku, wydanego w sprawie II PK 285/11, zgodnie, z którym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wtedy, gdy w związku z określonym zachowaniem pracownika, naruszającym jego podstawowe obowiązki, można mu zarzucić winę umyślną albo rażące niedbalstwo. Również w postanowieniu z dnia 11 stycznia 2008 roku, w sprawie I PK 229/07, Sąd Najwyższy wskazał, iż samo naruszenie obowiązków pracowniczych, pozbawione przymiotu „ciężkości”, nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Zdaniem sądu pozwany nie udowodnił winy umyślnej powódki. Z zeznań świadka P. K. wynika, iż wielokrotnie wydawał on instrukcje, że wszystkie materiały w urzędzie są publiczne i nie powinny być reglamentowane, powinny być udostępniane w możliwie jak najprostszej formie (k. 293 verte). Dalej świadek zeznał, że powódka wiedziała o tych instrukcjach wydawanych ustnie, ponieważ były one wielokrotnie powtarzane. Z powyższego wynika, że powódka udostępniając nagranie radnemu działała w przekonaniu słuszności swojego zachowania, bowiem Przewodniczący Rady Miasta sam wielokrotnie zapewniał, że takie materiały powinny być udostępniane. Taka była praktyka w urzędzie, w związku, z czym powódka udostępniła ten materiał działając rutynowo. Nie można wobec tego mówić w przedmiotowej sprawie o winie umyślnej, czy też rażącym niedbalstwie po stronie powódki, skoro była ona przekonana o prawidłowości i zgodności z prawem swoich działań i nie miała jednocześnie na celu wyrządzenia jakiegokolwiek szkody pracodawcy. Zważyć należy, że zgodnie z § 44ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego (...)pracownicy Biura Rady

Miasta, w tym i powódka, są związani poleceniami Przewodniczącego (...). Powódka zeznała również, że wielokrotnie konsultowała się z Przewodniczącym Rady Miasta O., co wskazuje, iż znane jej było jego stanowisko w przedmiocie udostępniania informacji publicznych w postaci nagrań, czy protokołów z posiedzeń Rady Miasta bądź komisji („zostało ustalone z Przewodniczącym, że radni mają dostęp do materiałów, które znajdują się w biurze rady” – k. 319).

Na podstawie powyższych rozważań należy uznać, iż powódka dopuściła się naruszenia swego obowiązku zachowania odpowiedniej drogi służbowej przy udostępnianiu nagrania z posiedzenia Komisji Rewizyjnej Rady Miasta, jednak jej naruszenie nie miało charakteru ciężkiego. Ponadto, co istotne, pracodawca nie może zarzucić powódce naruszenia jej obowiązków poprzez brak uzyskania zgody Prezydenta Miasta O., jak wskazana w treści rozwiązania umowy o pracę, ponieważ wymóg uzyskania takiej zgody był niezgodny z prawem. Odnośnie zaś zarzutu naruszenia podstawowego obowiązku w zakresie ochrony tajemnicy służbowej pozwany nie wykazał, o jaką tajemnicę służbową chodziło mu w przypadku nagrania z posiedzenia Komisji Rewizyjnej, nie wskazał on również na jakiegokolwiek naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych przez powódkę. Mając na uwadze, iż ciężar dowodu wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn spoczywa na pozwanym pracodawcy należy zdaniem sądu uznać te przyczyny za nieprawdziwe w kontekście treści art. 52 kodeksu pracy..

Podsumowując Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym nie doszło do aktualizacji przesłanki z art. 52 pkt 1 KP, umożliwiającej rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Powyższa konstatacja oznacza, iż oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką wręczone jej dnia 19 marca 2013 roku jest niezgodne z prawem, a tym samym spełniona jest jednocześnie przesłanka z art. 56 § 1 KP, od której ustawodawca uzależnił możliwość dochodzenia przywrócenia do pracy.

W kwestii samego przywrócenia do pracy sąd ustalił, że powódka nie jest skonfliktowana z pozostałymi pracownikami. Sąd nie dopatrywał się wobec tego jakichkolwiek okoliczności, które świadczyłyby o niecelowości orzeczenia o przywróceniu powódki do pracy. Mając zaś na względzie podleganie przez powódkę reżimowi art. 39 KP Sąd uznał, iż przywracając powódkę do pracy należy zasądzić na jej rzecz kwotę wynagrodzenia za cały okres pozostania przez nią bez pracy z uwagi na treść art. 39 kodeksu pracy. Zatem w punkcie drugim wyroku sąd zasądził kwotę 102,367,30 złotych, jako wielokrotność kwoty miesięcznego wynagrodzenia powódki (4.276,80) za okres od dnia zwolnienia powódki do dnia orzekania tj za 23 pełne miesiące i 29 dni ($23 \times 4.276,80 \text{ zł} = 98.366,40 + 29/31 \times 4276,80 = 4000,88 + 98366,40 = 102367,28$ złotych).

Powódka wniosła również o sprostowanie świadectwa pracy oraz wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. 13 za lata 2013 i 2014 oraz nagrodę w wysokości 12.860,10 złotych. Sąd oddalił te żądania, jako przedwczesne. Rozstrzygnięcie w tym przedmiocie uzależnione jest od prawomocnego rozstrzygnięcia w sprawie przywrócenia powódki do pracy. Stwierdzić należy, że rozstrzygnięcie to nie zamyka powódce drogi do dochodzenia roszczeń w innym procesie.

Zgodnie z par. 5 ust.4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zm.) w przypadku, gdy zostało wydane orzeczenie Sądu o przyznaniu pracownikowi odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia, pracodawca ma obowiązek wydać nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W przypadku nie wykonania tego obowiązku po uprawomocnieniu się wyroku powódka będzie mogła wystąpić o to na drodze sądowej.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego w punkcie 2 wyroku orzeczono na podstawie art. 98 kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 i § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U 163. poz. 1348 z 2003 r., z późniejszymi zmianami). Zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia

przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U 163. poz. 1348 z 2003 r., z późniejszymi zmianami) stawka minimalna za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o wynagrodzenie za pracę wynosi 75 % stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia będącego przedmiotem sprawy.

Sąd w punkcie 5 wyroku sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.760,00 złotych (75% z kwoty 3600 plus 60 złotych).

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie w punkcie trzecim wyroku sąd orzekł rygorze natychmiastowej wykonalności, do kwoty 4.276,80 złotych.