

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 sierpnia 2021 roku, powód P. K., wniósł o zasądzenie od strony pozwanej Urzędu Gminy K. kwoty 16.064,30 zł., tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem, wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów. W uzasadnieniu, powód wskazał, iż, jego zdaniem, wypowiedzenie z dnia 22 lipca 2021 roku, jest bezprawne (dokonane z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 k.p. – nieskonkretyzowane podanie przyczyny), jak i nieuzasadnione (przyczyna była nieistniejąca, bądź niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie). Powód odniósł się, przy tym, do wskazanych, w treści oświadczenia z dnia 22 lipca 2021 roku, przyczyn, jednocześnie, wnosząc jedynie o zasądzenie odszkodowania, gdyż zdaniem powoda, z jego wiedzą i doświadczeniem z łatwością znajdzie inną pracę w zawodzie.

Zaskarżonym wyrokiem w sprawie IV P 41/21, z dnia 8 czerwca 2022 roku, wydanym w sprawie z powództwa P. K. przeciwko Urzędowi Gminy K. o zapłatę, Sąd Rejonowy w Kutnie IV Wydział Pracy w punkcie 1. sentencji zasądził od Urzędu Gminy K. na rzecz P. K.:

a) kwotę 15.717,60 zł,

b) kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

W punkcie 2. sentencji wyroku, Sąd umorzył postępowanie w pozostałym zakresie, w punkcie 3 sentencji, wyrokowi - w punkcie 1.a. w zakresie kwoty 5.239,20 zł., nadał rygor natychmiastowej wykonalności, w punkcie 4 sentencji, zasądził od Urzędu Gminy K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu opłaty, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Przedmiotowe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

P. K. zatrudniony był u pozwanego od 1 września 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku starszego informatyka.

Zgodnie z § 35 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy K. wprowadzonego zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 24 listopada 2020 r. do zadań informatyka należy:

1. zabezpieczenie sprawnego działania systemu informatycznego eksploatowanego w urzędzie,
2. podejmowanie działań w zakresie usuwania awarii sprzętu komputerowego, tj.:
 - a) zgłaszanie, nadzór nad dowozem i odbiorem omawianego sprzętu z punktów naprawczych,
 - b) montaż sprzętu na poszczególnych stanowiskach,
3. planowanie rozbudowy systemu komputerowego w urzędzie,
4. dbałość o zabezpieczenie właściwego oprogramowania:
 - a) wykonywanie czynności z zakupem i wdrażaniem programu,
 - b) prowadzenie ewidencji funkcjonujących programów,
 - c) inicjowanie wprowadzania ulepszeń systemu komputerowego,
 - d) pomoc szkoleniowa dla pracowników korzystających z oprogramowania,

- e) tworzenie i eksploatacja baz danych,
 - f) przygotowanie specyfikacji do zakupu sprzętu komputerowego i oprogramowania oraz rozpoznanie rynku i zbieranie ofert,
 - g) wykonywanie kopii bezpieczeństwa serwera Gminy K. oraz nadzór nad kopiami bezpieczeństwa dla wszystkich stanowisk;
5. udostępnianie właściwym instytucjom i organom informacji dotyczących sprzętu komputerowego przewidzianego do wykorzystania w celu przygotowania sprawozdań lub innych dokumentów wg obowiązującego prawa,
6. realizacja zadań wymienionych z ustawy o zamówieniach publicznych w zakresie zakupów, usług i dostaw na rzecz urzędu (a w szczególności zakup materiałów eksploatacyjnych do drukarek, kserokopiarek, zakup sprzętu komputerowego oraz podzespołów komputerowych lub części zamiennych do napraw komputerów, drukarek i kserokopiarek, programów komputerowych i licencji):
- a) przygotowywanie niezbędnych dokumentów do przeprowadzenia procedury zamówień publicznych,
7. prowadzenie niezbędnej dokumentacji dotyczącej sprzętu komputerowego i oprogramowania,
8. obsługa Internetu i redagowanie stron,
9. elektroniczne archiwizowanie danych na nośnikach elektronicznych,
10. bezpośrednie nadzorowanie i montaż urządzeń w autonomicznym stanowisku komputerowym ((...)),
11. ustalenie i nadawanie użytkownikom (...) konta i hasła dostępu do systemu teleinformatycznego,
12. przeprowadzanie kontroli okresowych i rocznych nośników informacji niejawnych wykorzystywanych na (...),
13. współpraca z inspektorem bezpieczeństwa teleinformatycznego w zakresie bezpieczeństwa oraz przepisów dotyczących obiegu dokumentów wytwarzanych za pomocą stacji komputerowej,
14. pełnienie funkcji i wykonywanie zadań administratora systemu zgodnie z ustawą o ochronie informacji niejawnych,
15. obsługa platformy ePUAP i skrzynek e – mail,
16. nadzór oraz przygotowywanie uchwał do publikacji w (...) Dzienniku Urzędowym,
17. udzielanie informacji publicznej w okresie nieobecności pracownika realizującego te zadania,
18. administrowanie skrzynkami pocztowymi,
19. obsługa systemu (...) i transmisja obrad Rady Gminy K..

W dniu 24 czerwca 2021 r. powód drukował dokumenty w pomieszczeniu serwerowni znajdującym się na pierwszym piętrze urzędu. W pomieszczeniu tym, oprócz serwerów zabezpieczonych w zamkniętej szafie, mieściła się także niszczarka dla pracowników archiwum, zużyte i nowe tonery oraz drukarki na potrzeby komisji wyborczej i drobny sprzęt informatyczny. Ze względu na wysoką temperaturę powód włączył przenośny klimatyzator, otworzył kraty zabezpieczające i okno, a następnie wyprowadził przez nie rurę odprowadzającą powietrze na zewnątrz. Po zakończeniu pracy o godzinie 15.30 powód opuścił budynek, nie zamykając okna.

Pomieszczenie serwerowni znajduje się na pierwszym piętrze budynku. W pomieszczeniu umieszczona jest jedna czujka ruchu skierowana w kierunku okna. Okno wychodzi na zamknięty parking z bramą. Klucze do pomieszczenia posiada powód i M. K., zapasowa para znajduje się w sekretariacie.

Po włączeniu alarmu dla całego budynku czujka w pomieszczeniu serwerowni wykryła naruszenie zabezpieczeń. Przybyli wkrótce na miejsce pracownicy Agencji Ochrony – Grupy Interwencyjnej (...), ujawnili, że w budynku Urzędu Gminy, w pomieszczeniu serwerowni po godzinach pracy urzędu zostało otwarte okno, co spowodowało uruchomienie się alarmu. Na miejsce przybyła sprzątaczką D. Ż., która około godziny 18:10 (k. 188) powiadomiła o sytuacji Wójta Gminy K.. Następnie próbowała nieskutecznie skontaktować się z powodem, wobec czego zadzwoniła do M. K., który udostępnił jej informacje o lokalizacji klucza oraz kodzie dostępu. D. Ż. weszła wraz z pracownikami ochrony do pomieszczenia serwerowni, zamknęła okno i wyłączyła klimatyzator.

Na miejsce przyjechała także Wójt Gminy K. wraz z M. Ś., którzy razem z wezwanymi na miejsce funkcjonariuszami Policji weszli do pomieszczenia serwerowni, gdzie zauważyli kłódki leżące na biurku.

Wezwani funkcjonariusze Policji udali się do miejsca zamieszkania powoda, a następnie razem z nim pojechali do budynku Urzędu Gminy, gdzie powód zabezpieczył okno kłódkami tłumacząc, iż zapomniał je zamknąć po zakończeniu pracy.

W dniu 25 czerwca 2021 r. powód nie stawiał się w pracy przedstawiając zwolnienie lekarskie.

Także w dniu 25 czerwca 2021 r. pracownicy Urzędu Gminy K.: I. W., M. B., J. G. (obecnie S.), M. K. weszli do pomieszczenia serwerowni, gdzie ujawnili 18 worków ze zniszczonymi dokumentami papierowymi, meble, zużyte materiały eksploatacyjne, materiały archiwalne, nowe materiały eksploatacyjne, dyski oraz zdeponowany do postępowania karnego laptop. Wykonane czynności zostały utrwalone w protokole, sporządzono także dokumentację fotograficzną. Następnie dokonano sprzątnięcia pomieszczenia.

Pismami z dnia 25 czerwca 2021 r. Wójt Gminy K. anulował upoważnienie powoda do dostępu do informacji niejawnych o klauzuli (...) oraz do przetwarzania danych osobowych w zbiorach danych: Rejestr PESEL, Rejestr Dowodów Osobistych, Rejestr S. C. oraz w systemach informatycznych, w których przetwarzane są w/w rejestry.

Tego samego dnia Wójt Gminy K., w związku z sytuacją z dnia 24 czerwca 2021 r. zawiesił powoda w pełnieniu obowiązków Starszego Informatyka oraz zwolnił z obowiązku świadczenia pracy do odwołania, z prawem zachowania dotychczasowych warunków wynagradzania. Jednocześnie powód został zobowiązany do pozostania w dyspozycji Urzędu Gminy K., w tym do zabezpieczenia łączności telefonicznej, w godzinach od 7.30 – 15.30 w dni robocze.

W dniu 25 czerwca 2021 r. pracownicy urzędu: M. K. i K. K. (1) udali się do miejsca zamieszkania powoda celem przekazania 3 pism zawierających wspomniane informacje. Ze względu na nieobecność powoda, zostały one umieszczone w skrzynce pocztowej.

W dniach od 2 do 18 lipca 2021 r. powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z dnia 9 lipca 2021 r. Wójt Gminy K. w związku z faktem, iż nie zostały przez powoda w żaden sposób zdeponowane oraz przekazane hasła i loginy do systemów teleinformatycznych Urzędu Gminy K. (wbrew obowiązującej procedurze i zasadom profesjonalizmu oraz zasadom bezpieczeństwa danych wrażliwych, także tych związanych z bezpieczeństwem Państwa, które realizowane są w ramach zadań jednostek samorządu terytorialnego) – zażądał udostępnienia w tym samym dniu listy znanych powodowi wszystkich loginów i haseł związanych w jakikolwiek sposób z systemem informatycznym Urzędu Gminy K., w szczególności:

- a) L. i hasła wszystkich użytkowników serwerów „serwer-baz” oraz „serwer-c”;
- b) L. i hasła administracyjne wszystkich urządzeń sieciowych;

- c) L. i hasła do baz danych przechowywanych na serwerze UG K.;
- d) L. i hasła administracyjne oraz do kont użytkowników komputerów znajdujących się w UG K.;
- e) L. i hasła wszystkich urządzeń typu NAS znajdujących się w sieci UG K.;
- f) L. i hasła wszystkich programów specjalistycznych używanych w UG K.;
- g) L. i hasła do portali internetowych niezbędnych do funkcjonowania UG K.;
- h) I innych znanych powodowi.

W dniu 9 lipca do powoda przyjechało dwóch pracowników urzędu: M. K. i K. K. (1) z żądaniem wydania listy hasel. Powód poinformował, iż nie posiada takiej listy, musiałby pojechać do urzędu i spisać hasła, przy czym nie może tego zrobić, gdyż przebywa na zwolnieniu lekarskim i jest zawieszony.

M. K. ze względu na zastępowanie powoda w okresach jego nieobecności znał hasło do komputera powoda, które jednocześnie było hasłem administratora. Ponadto, dostęp do systemu mają firmy zewnętrzne zajmujące się obsługą programów podatkowych, dotyczących rozliczania śmieci, konserwacją systemu alarmowego, obsługą Gminnego Ośrodka Pomocy (...).

Oświadczeniem z dnia 22 lipca 2021 r. Wójt Gminy K. rozwiązał z powodem umowę o pracę z dnia 1 września 2011 roku zawartą na czas nieokreślony z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął miał w dniu 31 października 2021 r. Jednocześnie, zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W treści oświadczenia wskazano, iż przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie jest utrata zaufania pracodawcy, świadoma i jawna odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz działanie na szkodę zakładu pracy poprzez nieprzekazanie loginów i hasel (zgodnie z żądaniem Wójta Gminy K. z 9 lipca 2021 roku (...). (...).1.2021). Ponadto, przyczyną jest doprowadzenie pomieszczenia serwerowni w Urzędzie Gminy do sytuacji zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia utraty danych osobowych z zasobów serwerów Gminy K., a także danych osobowych mających znaczenie dla bezpieczeństwa samorządu i państwa, co ujawniono 24 czerwca 2021 r. działaniami Grupy Interwencyjnej (...) (agencja ochrony), a następnie działaniami funkcjonariuszy Komendy Powiatowej Policji w K. oraz osobiście Wójta Gminy i pracowników – członków wielu powołanych komisji. Nadto, P. K. decyzją Wójta Gminy K. z 25 czerwca 2021 r. (WG. (...).19.2021) anulowane upoważnienie do przetwarzania danych osobowych w systemach informatycznych lub w zbiorach danych osobowych w wersji papierowej w Urzędzie Gminy K.. Natomiast, decyzją z 25 czerwca 2021 roku (PO.218.3.2021) Wójt Gminy K. anulował upoważnienie do dostępu do informacji niejawnych o klauzuli „zastrzeżone” w Urzędzie Gminy K.. W tym stanie rzeczy, niezależnie od utraty zaufania i wskazanych uchybień powód utracił uprawnienia umożliwiające wykonywanie czynności na zajmowanym stanowisku. Dlatego w dniu 25 czerwca 2021 roku (KD. (...).106.2021) Wójt Gminy K. zawiesił powoda w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Wypowiedzenie zostało wręczone przez K. K. orz M. K. w dniu 22 lipca 2021 r. w miejscu zamieszkania powoda.

Po zaprzestaniu świadczenia pracy przez powoda, z pomocą firmy (...), nadzorującą systemy płatnicze w Urzędzie, zostały utworzone nowe hasła i loginy.

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosi 5.239,20 zł.

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższe ustalenia faktyczne oparł na przedstawionych w sprawie dokumentach, zeznaniach stron oraz przesłuchanych w sprawie świadków. Oceny zeznań tych osób, Sąd meriti dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy podkreślił, że miał na uwadze, iż zeznający świadkowie nadal są zatrudnieni u pozwanej, co może w pewien sposób wpływać na ich obiektywizm. Niemniej jednak, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do kwestionowania wiarygodności złożonych przez nich zeznań. Zauważyć przy tym należy, iż stan faktyczny był między stronami co do zasady bezsporny (z wyjątkami dotyczącymi kwestii hasel, która

to okoliczność nie miała decydującego wpływu na rozstrzygnięcie), a spór sprowadzał się do tego, czy okoliczności wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę są rzeczywiste i uzasadnione. Sąd meriti podkreślił, że pominął wnioski dowodowe strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków w osobach pracowników agencji ochrony oraz funkcjonariuszy policji uczestniczących w interwencji w dniu 24.06.2021 r. na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c., jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy, ponieważ okoliczności na które mieli zeznawać, nie były między stronami sporne.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy, na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie umowy o pracę, to zwykły sposób zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00).

Analizie należało, zdaniem Sądu meriti, poddać podane w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia:

- a) utratę zaufania pracodawcy,
- b) świadomą i jawną odmowę podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz działanie na szkodę zakładu pracy poprzez nieprzekazanie loginów i haseł,
- c) doprowadzenie pomieszczenia serwerowni w Urzędzie Gminy do sytuacji zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia utraty danych osobowych z zasobów serwerów Gminy K., a także danych osobowych mających znaczenie dla bezpieczeństwa samorządu i państwa,
- d) utratę uprawnień umożliwiających wykonywanie czynności na zajmowanym stanowisku.

W Kodeksie Pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 kp. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności, dokonanego wobec pracownika, wypowiedzenia. Z tego powodu, przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Sąd Rejonowy zauważył, iż okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być zbieżne, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r. II PK 24/13). Jeśli pracodawca w swojej decyzji oparł się na konkretnych sytuacjach to powinno znaleźć to odzwierciedlenie w sporządzonym wypowiedzeniu, tak by pracownik miał świadomość, jaka konkretna przyczyna stała się podstawą negatywnej oceny jego pracy. Zauważyć przy tym należy, iż dopiero w toku postępowania dowodowego strona pozwana podniosła szereg okoliczności, które hipotetycznie mogły być przyczyną negatywnej oceny pracy powoda (niedbalstwo, opieszałość). Nie może to jednak zastąpić obowiązku podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy w piśmie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu, ewentualnie zapoznania pracownika w inny sposób z przyczynami decyzji pracodawcy. Skoro wskazana przyczyna została podana w wypowiedzeniu, to sąd prowadzi postępowanie dowodowe tylko w tym zakresie. Nawet, jeśli zdaniem pracodawcy, przyczyny te mieściły się w pojęciu „utruty zaufania”, to, aby podległy kontroli sądowej, winny być wskazane w sposób precyzyjny zdarzenia, które do utraty zaufania doprowadziły.

Niewątpliwie, utrata do pracownika zaufania, koniecznego, ze względu na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która powoduje niemożność dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, zarówno wtedy, gdy pracownikowi można przypisać zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, jak i wówczas, gdy wprawdzie pracownikowi winy przypisać nie można (lub nie da się jej udowodnić), ale jego zachowanie może być obiektywnie ocenione, jako naganne. Oznacza to, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę nawet wtedy, gdy w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem (por. wyroki SN: z 14.10.2004 r., I PK 697/03, oraz z 25.1.2005 r., II PK 171/04 i dalsze powołane tam orzecznictwo). Aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei, obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., I PK 697/03). Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały. Powołanie się na utratę zaufania i poparcie tego stwierdzenia postawieniem konkretnych zarzutów jest wystarczające dla wypełnienia obowiązku przewidzianego w omawianym przepisie. Konsekwencją tego jest wniosek, że pracodawca, który podał tę właśnie przyczynę wypowiedzenia oraz fakty, które – w jego ocenie - legły u jej podstaw, spełnił wymagania co do formy wypowiedzenia. Pracodawca może utracić - niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę przez swego pracownika - zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także, gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98).

Odnosząc się do, przywołanych w treści wypowiedzenia, przyczyn, Sąd Rejonowy wskazał, że w dniu 9 lipca 2021 r., kiedy to do powoda wystosowane zostało pisemne polecenie przekazanie haseł niezbędnych do pracy urzędu, powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca miał prawo wydać powodowi polecenie służbowe, nawet w czasie trwania zwolnienia chorobowego, jednakże obowiązek jego zrealizowania po stronie pracownika jest zawieszony do czasu, kiedy staje się on ponownie zdolny do pracy. Tym samym, obowiązek pracownika do wykonania polecenia aktualizuje się dopiero z momentem jego powrotu ze zwolnienia lekarskiego. Sąd meriti miał na względzie, iż dla prawidłowego działania urzędu, w którego pracy potrzebne jest korzystanie z systemu informatycznego, należy mieć także na względzie słuszny interes pracodawcy. Nie sposób, jednak, uznać, iż powód tego interesu nie uszanował – pracownik pozwanego M. K. dysponował bowiem hasłem do komputera powoda, będącego jednocześnie hasłem administratora. Tym samym zapewniona została ciągłość informatycznego działania urzędu. Nie można więc uznać, iż powód nie podporządkował się poleceniom pracodawcy, gdyż w okresie zwolnienia lekarskiego nie miał takiego obowiązku. Nie wyrządzona została, także, szkoda po stronie pracodawcy, gdyż dostęp do konta administratora został

przez powoda przekazany już wcześniej. Sąd Rejonowy zważył, że argumentacja strony pozwanej zwracającej uwagę na zatrzymanie przez powoda, kluczowych dla działania Urzędu Gminy K., informacji, stoi w rażącej sprzeczności z w istocie niespornymi okolicznościami sprawy, wskazującymi, że zarówno dostępem do pomieszczenia serwerowni, jak i dostępem do poszczególnych systemów informatycznych dysponował w każdym wypadku znaczny krąg osób, a nie jedynie powód.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pełnomocnik pozwanego nie wyjaśnił przekonująco jakimi kryteriami należałoby się kierować dokonując oceny tego, kiedy powód mimo zwolnienia lekarskiego miałby bezwzględny obowiązek wykonania polecenia pracodawcy, co narażałoby go przecież na zarzut niewłaściwego wykorzystania zwolnienia lekarskiego. Dodatkowo, powód wyjaśniał, że z pamięci był w stanie podać jedynie niewielką część haseł (zasadniczo hasło administratora), zaś pozostałe hasła były zapisane w systemie informatycznym, do którego dostęp miał M. K.. Jak podniósł Sąd meriti, strona pozwana najwyraźniej oczekiwała, że powód wbrew zasadom bezpieczeństwa i poufności będzie dysponował w domu listą loginów i haseł do licznych systemów informatycznych i portali względnie, że sporządzi taką listę z pamięci. W ocenie Sądu I instancji nie ma podstaw po temu, by odmawiać wiary powodowi co do tego, że dla sporządzenia listy haseł musiałby uzyskać zdalny dostęp do komputera w pracy, który to dostęp posiadał przecież także M. K..

Omawianą przyczynę wypowiedzenia należy, w ocenie Sądu meriti, uznać za fundamentalnie pozorną także dlatego, że po powrocie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego żądanie wydania haseł i loginów nie zostało ponowione, co wskazuje na to, że także i pierwotne żądanie, przekazane powodowi w miejscu jego zamieszkania nie było celowe ani uzasadnione.

Kolejnym zarzutem, stawianym powodowi, było, według Sądu Rejonowego, doprowadzenie pomieszczenia serwerowni w Urzędzie Gminy do sytuacji zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia utraty danych osobowych z zasobów serwerów Gminy K., a także danych osobowych mających znaczenie dla bezpieczeństwa samorządu i państwa. Sąd I instancji podniósł, iż pracodawca nie wskazał, w jaki konkretnie sposób doszło do powstania zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia utraty danych, a jego argumentacji nie można uznać za uzasadnioną. Powód nie był osobą wyłącznie korzystającą z pomieszczenia serwerowni, nie był więc dysponentem dokumentów archiwalnych oraz worków ze ścinkami pozostałymi po niszczeniu dokumentów. Co więcej, przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazuje na to, że liczne nieprawidłowości w funkcjonowaniu pomieszczenia serwerowni były zjawiskiem powszechnie znanym w pozwanym zakładzie pracy i nie tylko tolerowanym, ale wręcz wpisującym się w przyjęty model organizacyjny. Według Sądu meriti, pomijając już tak oczywiste naruszenie zasad, jak urządzenie serwerowni w pomieszczeniu wyposażonym w grzejnik c.o. zasilany ciepłą wodą, było przyjęte zwyczajowo i zwyczajowo akceptowane, że pomieszczenie wykorzystywano, jako skład m.in. zniszczonych dokumentów, pewnej ilości starego sprzętu i tego rodzaju przedmiotów. Zjawisko to naturalnie nie przemawia na korzyść powoda, ale tym bardziej nie przemawia na korzyść pozwanego pracodawcy, który nie może, w okolicznościach obecnej sprawy, zasłaniać się brakiem wiedzy o tych okolicznościach. W tym stanie rzeczy, według Sądu Rejonowego, nieprawidłowości w sposobie wykorzystywania pomieszczenia serwerowni obciążają w równym stopniu powoda jak i stronę pozwaną. Z uwagi na ich długotrwałe tolerowania przez stronę pozwaną nie sposób uznać ich za okoliczność wystarczająco doniosłą, by uzasadniała wypowiedzenie stosunku zatrudnienia.

Jak podnosił Sąd I instancji, także pozostawienie przez powoda otwartego okna w pomieszczeniu serwerowni, choć naganne, nie może zostać uznane za działanie narażające bezpośrednio pracodawcę na utratę danych zgromadzonych na serwerach. Przeprowadzone oględziny, w ocenie Sądu Rejonowego, wykazały, że sposób ulokowania okna wyklucza w zasadzie dostęp osoby nie dysponującej sprzętem do prac wysokościowych (w formie zjazdu z wyższej położonych obiektów) lub podnośnikiem koszowym (jak wskazują zdjęcia wykonane w trakcie oględzin należy wykluczyć możliwość dostępu poprzez wspinaczkę, a uwagi na cechy budynku). Co więcej, niewielki rozmiar okna nie wychodzącego na stronę ulicy w znacznej mierze wyklucza zalanie na skutek opadu atmosferycznego (który nie wystąpił). Nadto, oprócz zabezpieczenia danych elektronicznym hasłem, dostęp fizyczny do serwerów był niemożliwy dla osób postronnych ze względu na to, iż znajdowały się one w specjalnych szafach zabezpieczonych zamkiem. Tym samym, zdaniem Sądu meriti, nawet pozostawienie otwartego okna, nie spowodowało zagrożenia dla danych.

Wrzucenie ładunku palnego do pomieszczenia, wywołałoby w pierwszej kolejności alarm przeciwpożarowy, a szafa, w której znajdują się serwery winna także charakteryzować się określoną ognioodpornością. Przypomnieć, zdaniem Sądu Rejonowego, należy, że otwarte okno zostało wykryte przez system alarmowy natychmiast po jego włączeniu, co spowodowało przybycie grupy interwencyjnej agencji ochrony, a w dalszej kolejności pracowników Urzędu Gminy i funkcjonariuszy Policji. Jak wynika z dokumentacji, ci ostatni przybyli na miejsce około godzin 18.10. Daje to asumpt do przyjęcia, że niepożądany stan, w którym okno było otwarte miał charakter przejściowy i trwał około 2 godzin. Dostrzegając więc nieprawidłowość w postępowaniu powoda należy, w ocenie Sądu meriti, stwierdzić, że zarówno realne, jak i potencjalne skutki dla pracodawcy były w istocie nie aż tak poważne, by uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę.

Ubocznie, według Sądu Rejonowego, zauważyć należy, iż określone nieprawidłowości w zakresie ochrony danych zgromadzonych na serwerach nastąpiły także po stronie pracodawcy. Przyjmuje się bowiem, że pomieszczenie serwerowni winno być pomieszczeniem bez okien, tak by wykluczyć możliwość dostępu z zewnątrz, jak też zapewnić odpowiednią temperaturę i zmniejszyć ryzyko nagrzewania pomieszczenia. Niewątpliwie wysoka temperatura panująca w pomieszczeniu (na co wskazują zeznania świadków, a także już sama konieczność zakupu i używania przenośnego klimatyzatora) była większym czynnikiem zagrożenia pożarowego, niż pozostawienie przez powoda w pomieszczeniu opakowań po nowym i zużyтым sprzęcie elektronicznym.

Jak sprecyzował Sąd I instancji, ostatnią z przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę była, zdaniem pracodawcy, utrata uprawnień umożliwiających wykonywanie czynności na zajmowanym stanowisku. Odnosząc się do tak sformułowanej przyczyny, należy na wstępie stwierdzić, iż przyczyna utraty uprawnień nie była przyczyną obiektywną, leżącą po stronie pracownika (jak np. utrata prawa jazdy u kierowcy), lecz wynikała z decyzji pracodawcy, opartej na tych samym przyczynach, które wskazane zostały jako przyczyny wypowiedzenia umowy. Już z samego tego względu, przyczyna ta nie mogła zostać uznana za rzeczywistą i uzasadnioną. Pracodawca bowiem w sposób arbitralny cofając uprawnienia pracownikowi na podstawie określonych przesłanek, tak naprawdę wyłączyłby te przesłanki spod kontroli sądowej, gdyby uznawać, iż sama utrata uprawnień jest wystarczającą przyczyną do wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji, wskazane przez pracodawcę zarzuty mają charakter ogólny, niekonkretny i częściowo niezrozumiały (przez to niespełniające wymogu z art. 30 § 4 k.p.), ponadto nie zostały one wykazane i nie są rzeczywiste. Nadto, w tej części, w której zastrzeżenia pracodawcy się potwierdziły, nie uzasadniają one, w ocenie Sądu Rejonowego, rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia.

W związku z powyższym, Sąd meriti uwzględnił żądanie powoda zasądzając na jego rzecz kwotę 15.717,60 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, jako równowartość jego trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 k.p.).

Ponadto, Sąd Rejonowy z urzędu, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda w wysokości 5.239,20 zł.

O kosztach procesu, Sąd meriti orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc w zw. z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 poz. 1800) zasądzając na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy zasądził od Urzędu Gminy K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu opłaty, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana Urząd Gminy w K., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rzeczzone orzeczenie w części tj. w zakresie punktów 1, 3 i 4.

Zaskarżonemu wyrokowi strona pozwana zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego mającego istotny wpływ na treść orzeczenia, tj.

1. art. 233 §1 k.p.c. przez:

a) przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z materiału dowodowego sprawy, w tym z wypowiedzenia umowy o pracę wniosków logicznie niepoprawnych i niezgodnych z doświadczeniem życiowym poprzez uznanie, iż wskazane przez pracodawcę zarzuty mają charakter ogólny, niekonkretny i częściowo niezrozumiały, ponadto nie zostały one wykazane i nie są rzeczywiste, w sytuacji, gdy ustalono, iż P. K. pozostawił otwarte okno i włączony klimatyzator w serwerowni, składował sprzęt elektroniczny, zużyte tonery oraz worki ze ścinkami, opakowania i resztki jedzenia oraz odmówił podporządkowania się poleceniu pracodawcy poprzez nieprzekazanie loginów i haseł (wszystkie przyczyny zostały przyznane przez powoda), a zatem wskazane przyczyny wypowiedzenia były dostatecznie prawdziwe, jasne, konkretne, a w rezultacie zrozumiałe dla pracownika oraz zostały poddane weryfikacji w postępowaniu sądowym, a w konsekwencji błędne ustalenie, iż przyczyny podane przez pracodawcę nie spełniają wymogu z art. 30 § 4 k.p.,

b) uchybienie zasadom logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego poprzez uznanie, iż:

- pozostawienie otwartego okna nie powodowało zagrożenia dla danych zgromadzonych na serwerach i zagrożenia pożarowego;

- otwarte okno zostało wykryte i był to stan przejściowy oraz zarówno realne, jak i potencjalne skutki dla pracodawcy były w istocie nie aż tak poważne, by uzasadniały wypowiedzenie umowy o pracę w sytuacji, gdy:

- pomieszczenie serwerowni jest szczególnym miejscem, które wymaga zapewnienia bezpieczeństwa oraz odpowiedniego mikroklimatu,

- to powód odbył specjalistyczne szkolenie w zakresie bhp i przepisów przeciwpożarowych i powinien ich przestrzegać, to on był osobą odpowiedzialną za pomieszczenie serwerowni,

- dostęp do pomieszczenia miały tylko upoważnione osoby - P. K. oraz tylko w jego zastępstwie M. K., zaś to P. K. decydował o tym, jakie osoby wchodziły do serwerowni i jaki jest stan tego pomieszczenia i to on, jako ostatni opuszczał pomieszczenie serwerowni w dniu 24 czerwca 2021 r.,

- fakt braku wystąpienia skutku w postaci chociażby pożaru i utraty danych (w dodatku dzięki staraniom osób trzecich) nie powoduje, iż nie doszło do naruszenia przez P. K. podstawowych obowiązków pracowniczych, P. K. w sposób znaczący zwiększył ryzyko wystąpienia skutku, doszło do stworzenia sytuacji zagrożenia, pracownik odpowiedzialny za ważne pomieszczenie w Urzędzie nie zachował zasad bezpieczeństwa, a to jest wystarczającą przyczyną do wypowiedzenia umowy,

c) błędną ocenę materiału dowodowego poprzez uznanie za wiarygodne zeznania powoda, iż dostęp do systemu oprócz powoda miał M. K. oraz firmy zewnętrzne, że pracownik (...) M. K. miał dostęp i wiedział, gdzie są zapisane loginy i hasła, że obsługą informatyczną Urzędu Gminy K. zajmuje się firma zewnętrzna, w sytuacji gdy zeznania powoda, należy uznać za niewiarygodne, z zeznań M. K., jednoznacznie wynika, iż powód nie przekazał mu haseł ani loginów, ani też nie wskazał, gdzie one się znajdują, hasło administratora nie było wystarczające do uzyskania dostępu do loginów i haseł do systemów informatycznych, firmy zewnętrzne nie zajmują się obsługą informatyczną Urzędu Gminy, a jedynie wykonują usługi, związane z obsługą pojedynczych programów, a to powód był odpowiedzialny za zabezpieczenie sprawnego działania systemu informatycznego eksploatowanego w urzędzie, a w konsekwencji błędne ustalenie, iż M. K. oraz firmy zewnętrzne miały dostęp do systemu informatycznego (...), oraz że powód uszanował interes pozwanego, przekazując, już znacznie wcześniej, M. K., hasło administratora,

d) błędną ocenę materiału dowodowego, poprzez uznanie, iż pozostawienie otwartego okna w pomieszczeniu serwerowni nie powodowało zagrożenia danych i zagrożenia pożarowego i w istocie nie było aż tak poważne, by uzasadniały wypowiedzenie powodowi umowy o pracę w sytuacji, gdy chociażby z doświadczenia życiowego wynika, iż pozostawienie otwartego okna w pomieszczeniu serwerowni przynajmniej sprzyja wejściu do pomieszczenia, sprzyja wrzuceniu niebezpiecznego przedmiotu do pomieszczenia, dopuszczenia się wybryku chuligańskiego, czy zwarcia instalacji elektrycznej oraz w sytuacji, gdy ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązków pracownika, charakteru i przeznaczenia pomieszczenia, słusznym interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, a w konsekwencji błędne ustalenie, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione,

e) sprzeczność istotnych ustaleń sądu, z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez przyjęcie, iż pracodawca wiedział i akceptował fakt, iż pomieszczenie serwerowni wykorzystywano jak skład m.in. zniszczonych dokumentów, pewnej ilości starego sprzętu i innego rodzaju przedmiotów, które nie powinny znajdować się w serwerowni w sytuacji, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika co innego, niż przyjął sąd - to powód uczynił bez wiedzy i zgody pracodawcy skład rzeczy, które nie powinny być w serwerowni, to powód był odpowiedzialny za pomieszczenie serwerowni i jeżeli odbywało się w tym miejscu niszczenie dokumentów, to powinien ze względu na zasady bezpieczeństwa wystawić worki ze ścinkami poza pomieszczenie (albo polecić to innemu pracownikowi) w celu ich utylizacji, umieścić stary oraz nieużywany sprzęt elektroniczny w przeznaczonym do tego miejscu w Urzędzie, nie spożywać jedzenia i nie zostawiać opakowań po jedzeniu w serwerowni, jak również zawiadomić pracodawcę o ewentualnych problemach z tym związanych, jak również powód miał zapewnione inne miejsce do stałej pracy, zaś pracodawca dowiedział się o stanie pomieszczenia dopiero w dniu 24 czerwca 2021 r.,

f) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału tj. nieuwzględnienie faktów i okoliczności wynikających wprost z zeznań świadków oraz strony pozwanej:

- M. K., który wskazał, iż miał dostęp do dwóch haseł - do komputera powoda (prawdopodobnie hasło administratora) i elektronicznej skrzynki nadawczej, innymi hasłami nie dysponował oraz wskazał, do czego służyły te hasła, iż nie miał wiedzy, aby hasła były zapisane na przeglądarce w komputerze powoda, iż zastępował powoda jedynie w takich czynnościach, jak obsługa elektroniczna skrzynki nadawczej, wysyłał i nadawał pocztę elektroniczną oraz obsługiwał biuletyn Urzędu Gminy K., że powód podczas swojej nieobecności zdalnie wykonywał czynności, że świadek nie ma wiedzy informatycznej, jak również podał iż wystąpiły problemy z programami i systemami informatycznymi, oraz że było potrzebne wsparcie powoda w zakresie pozyskania loginów oraz haseł i pomimo kontaktu z powodem odmówił on jakiegokolwiek pomocy, iż była konieczność siłowego wejścia do programu, czy serwerowni (robił do pracownik (...)), iż to powód był odpowiedzialny za pomieszczenie serwerowni i że w tym w pomieszczeniu panował nieporządek i że świadek wskazywał powodowi na potrzebę uprzątnięcia pomieszczenia,

- K. (...), która wskazała, iż zadzwoniła do powoda z prośbą o udostępnienie loginów i haseł, a powód powiedział że nie będzie rozmawiał i rozłączył się nic nie tłumacząc, iż brak haseł i loginów miał wpływ na ciągłość pracy (...),

- J. J., która wskazała, iż w dniu 24 czerwca 2021 r. weszła do pomieszczenia serwerowni i zobaczyła bałagan, nagromadzone przedmioty, otwarte okno i to stanowiło zagrożenie pożarowe oraz zagrożenie utraty danych osobowych z zasobów serwerów Gminy K. i że w dniu 24 czerwca były to szczególne okoliczności zdarzenia, że były podejmowane próby telefonicznego kontaktu z powodem w sprawie loginów i haseł, że M. K. nie miał dostępu do loginów i haseł, że wszelkie działania w pomieszczeniu serwerowni, odbywały się za wiedzą i nadzorem powoda, a zatem osoby te potwierdziły że przyczyny złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe, konkretne i rzeczywiste a w konsekwencji błędne ustalenie przez Sąd, iż złożone powodowi przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem naruszało reguły kodeksu pracy w zakresie rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy.

W konkluzji tak sformułowanych zarzutów, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez:

a) oddalenie powództwa w całości;

b) zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania sądowego przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Jednocześnie, strona pozwana wniosła o zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania sądowego przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Ewentualnie, strona apelująca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Kutnie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za okres od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 14 listopada 2022 roku pełnomocnik strony pozwanej poparł apelację oraz wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie, zarówno, w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania, w tym miejscu, tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ k.p.c. w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także, w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd II instancji podziela, także, prezentowane rozważania prawne i, przytoczone przez Sąd Rejonowy, na poparcie swojego stanowiska, tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu Okręgowego, chybione okazały się, podniesione w treści, apelacji zarzuty strony pozwanej.

Zawarta w uzasadnieniu apelacji, argumentacja strony skarżącej ,sprowadza się w istocie do jednego zarzutu, mianowicie błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (art. 30 § 4 k.p.) z uwagi na nieprawidłowe uznanie, że przyczyny sformułowane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem okresu wypowiedzenia nie były dostatecznie prawdziwe, jasne i konkretne, a w rezultacie zrozumiałe dla pracownika.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei, w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania, bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004 roku w sprawie II CK 349/2002, to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r., II CSK 332/2007, podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Zgodnie natomiast z art. 205¹² k.p.c., "jeżeli nie zarządzono przeprowadzenia posiedzenia przygotowawczego, strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, które według przepisów kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i

postanowień sądu" (vide E. Stefańska [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-477(16), wyd. N, red. M. Manowska, Warszawa 2021, art. 205(12)).

Zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione" (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977, nr 9, poz. 172).

Według Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzuty strony skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Strona apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak, w apelacji strona pozwana skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo, a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena, zebranego w sprawie materiału dowodowego, przedstawiona przez stroną pozwaną, a w zasadzie odmienne wnioski, wyprowadzone, na podstawie tych samych okoliczności, pozostają, jedynie, w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę. Zaskarżone rozstrzygnięcie zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci dokumentów i zeznań świadków, którym Sąd dał wiarę, jako korespondujących ze sobą i wzajemnie się uzupełniających. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że wskazane przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem były sformułowane w sposób ogólny, niekonkretny i częściowo niezrozumiały, ponadto nie zostały one wykazane i nie są rzeczywiste, a zatem nie spełniały wymogu z art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego, strona skarżąca nie sprostała wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zasadności powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z przeprowadzonej oceny dowodów zgromadzonych w toku procesu. Niezasadne okazały się w tym zakresie zarzuty apelacyjne.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1 k.p.).

Nie może ulegać wątpliwości, że indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę dokonane z przyczyn leżących po stronie pracownika, z czym mamy do czynienia w niniejszym postępowaniu, podlega ocenie w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.), ale także spełnienia wymogów formalnych przewidzianych w art. 30 § 3-5 k.p.

W konsekwencji tego faktu, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być złożone w formie pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia (art. 30 § 2¹ k.p.). W przypadku wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy

o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Podanie przyczyny wypowiedzenia, w przypadku umów bezterminowych, jest bezwzględny obowiązkiem pracodawcy. Zasadnicze wnioski, płynące z orzecznictwa Sądu Najwyższego, prowadzą do konkluzji, że dopuszczalna jest swoboda uznania pracodawcy, odnośnie do formułowania przyczyny, w tym stopnia szczegółowości albo używanego słownictwa, nie zawsze fachowego. Niezbędne jest, jednak, aby przyczyna była prawdziwa, konkretna oraz zrozumiała dla zindywidualizowanego adresata. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma więc miejsce wówczas, gdy wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 618). Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest także 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 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). W świetle przywołanego orzecznictwa naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata, to jest pracownika, który ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest także to, że sąd pracy, w przypadku zgłoszenia roszczenia w oparciu o przywołany wyżej przepis, ocenia zasadność wypowiedzenia umowy o pracę w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98, opubl. OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 688, Legalis Numer 44439). Pracodawca nie może zatem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98, opubl. OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266, Legalis Numer 46235).

Reasumując, należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby:

- 1) była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych na piśmie (vide wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 99.3.86);
- 2) aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności wypowiedzenia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze powyższe rozważania, „skonkretyzowane przyczyny” nie oznacza wyłącznie stricte enumeratywnego wskazania takich przyczyn w sposób zupełny i skończony w treści oświadczenia o wypowiedzeniu. Dopuszczalna jest jej konkretyzacja w każdy inny sposób, który spełniałby powyżej wskazane warunki. Zaznaczyć jednak należy, że taka konkretyzacja nie może następować na etapie postępowania sądowego, a powinna mieć miejsce w związku z dokonaniem pracownikowi wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszym postępowaniu przyczyny wskazane w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi nie były rzeczywiste i konkretne.

Za Sądem Rejonowym zwrócić uwagę należy, że w wypowiedzeniu umowy o pracę wręczonym powodowi w dniu 22 lipca 2021 roku, pracodawca, jako przyczyny złożenia spornego oświadczenia podał:

- utratę zaufania pracodawcy, świadomą i jawną odmowę podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz działanie na szkodę zakładu pracy poprzez nieprzekazanie loginów i haseł (zgodnie z żądaniem Wójta Gminy K. z 9 lipca 2021 roku (...). (...).1.2021);

- doprowadzenie pomieszczenia serwerowni w Urzędzie Gminy do sytuacji zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia utraty danych osobowych z zasobów serwerów Gminy K., a także danych osobowych mających znaczenie dla bezpieczeństwa samorządu i państwa, co ujawniono 24 czerwca 2021 roku działaniami Grupy Interwencyjnej (...) K. (agencja ochrony), a następnie działaniami funkcjonariuszy Komendy Powiatowej Policji w K. oraz osobiście Wójta Gminy i pracowników – członków wielu powołanych komisji;

Nadto wskazano, iż P. K. decyzją Wójta Gminy K. z 25 czerwca 2021 roku (WG. (...).19.2021) anulowano upoważnienie do przetwarzania danych osobowych w systemach informatycznych lub w zbiorach danych osobowych w wersji papierowej w Urzędzie Gminy K.. Natomiast, decyzją z dnia 25 czerwca 2021 roku (PO.218.3.2021) Wójt Gminy K. anulował upoważnienie do dostępu do informacji niejawnych o klauzuli „zastrzeżone” w Urzędzie Gminy K..

W tym stanie rzeczy, w ocenie pracodawcy, niezależnie od utraty zaufania i wskazanych uchybień, powód utracił uprawnienia umożliwiające mu wykonywanie czynności na zajmowanym stanowisku.

W sprawie niniejszej, analizując pierwszą z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać, że powołane przez stronę pozwaną, jako pracodawcę okoliczności, stanowiły niewystarczającą podstawę do utraty zaufania do powoda.

Jak bezspornie ustalono, w dniu 9 lipca 2021 roku powód otrzymał od pracodawcy polecenie udostępnienia listy wszystkich znanych mu loginów i haseł związanych w jakikolwiek sposób z systemem informatycznym Urzędu Gminy K..

Jak stanowi art. 100 k.p., pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności, pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Dopuszczalne granice podporządkowania pracownika poleceniom pracodawcy wyznaczają, zgodnie z art. 100 § 1 k.p. następujące warunki:

- 1) polecenia muszą dotyczyć pracy,
- 2) polecenia nie mogą być sprzeczne z umową o pracę,
- 3) polecenie nie może być sprzeczne z powszechnie obowiązującym porządkiem prawnym (Komentarz do Kodeksu Pracy pod. red. prof. dr. hab. Wojciecha Muszalskiego Wydawnictwo CH.BECK).

Możliwość wydawania poleceń i obowiązek ich wykonywania jest podstawowym przejawem zasady podporządkowania typu pracowniczego wyrażonej w art. 22 k.p. (świadczenie pracy przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy).

Jednakże, w czerwcu 2021 roku powód został przez pracodawcę zawieszony w pełnieniu obowiązków pracowniczych i cofnięto mu upoważnienia dostępu do informacji, w tym zawartych w systemach informatycznych, co wiązało się z brakiem możliwości zdalnego dostępu do danych znajdujących się na komputerze służbowym.

Jednocześnie, w dniu 9 lipca 2021 roku powód był uznany za osobę niezdolną do pracy i w związku z tą niezdolnością miał wystawione zwolnienie lekarskie.

Jak trafnie uznał Sąd Rejonowy, pracodawca ma prawo wydać pracownikowi polecenie służbowe, nawet w czasie trwania zwolnienia chorobowego. Brak jest przepisów prawa formułujących wyraźny zakaz w tym zakresie.

W okresie choroby stosunek pracy nie ulega bowiem zerwaniu, zawieszeniu, czy też przerwaniu. Trwa on nadal, to jednak, co należy zdaniem Sądu Okręgowego uwypuklić, w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby pracownik nie ma obowiązku świadczyć swego zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy.

Pracownik ma obowiązek wykonać polecenie służbowe pracodawcy z należytą starannością dopiero po zakończeniu zwolnienia lekarskiego.

W przeciwnym wypadku, naraża się na naruszenie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy i, co za tym idzie, naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niewłaściwe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego.

Nadto, także wykonanie polecenia służbowego w okresie choroby mogłoby narażać powoda na ewentualną kontrolę Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w konsekwencji utratę prawa do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia (art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.)

W czasie zwolnienia lekarskiego, pracownik jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wykonywania innych czynności, mających związek z pracą (vide wyrok SA w Katowicach z 14.1.1999 r., III AUa 1221/98, PP Nr (...)), wówczas przejawem troski pracownika o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (vide wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 44/00, OSNP Nr 10/2002, poz. 239).

Ustalenie przez pracodawcę, że doszło do wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeśli pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (zob. wyrok SN z 21.10.1999 r., I PKN 308/99, OSNP Nr 5/2001, poz. 154 oraz wyrok SN z 1.7.1999 r., I PKN 139/99, MoP Nr (...), s. 135).

Wykonywanie pracy lub prowadzenie innej działalności w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane, jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wówczas gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia, czyli jak najszybszy powrót do zdrowia (zob. wyrok SN z 11.6.2003 r., I PK 208/02, MoPr-wkł. Nr (...)).

Dodatkowo, także z okoliczności sprawy niniejszej wynika, że w trakcie służbowej wizyty u powoda pracowników pozwanego w dniu 9 lipca 2021 roku usprawiedliwił on swoje zachowanie wskazując, iż nie posiada listy haseł oraz loginów i aby ją odtworzyć, musiałby stawić się w siedzibie pracodawcy w celu ich spisania, bo znajdują się one w jego komputerze służbowym.

Brak, przy tym, było szkody po stronie zakładu pracy, gdyż zapewnienie ciągłości systemu informatycznego, nie było, wbrew twierdzeniom apelującego, zależnie tylko i wyłącznie od osoby samego powoda.

Z całokształtu, zgromadzonego w sprawie, materiału dowodowego, w tym nie tylko zeznań powoda, ale i świadków – pracowników pozwanej wynika jednoznacznie, że M. K. od wielu lat był zastępcą powoda, który wykonywał obsługę elektronicznej skrzynki nadawczej i obsługiwał biuletyn UG K.. Pracownik ten posiadał klucze do serwerowni oraz miał nieograniczony dostęp do podstawowego narzędzia pracy powoda, jako informatyka, w postaci komputera służbowego poprzez znajomość hasła administratora umożliwiającego dostęp do danych informatycznych zgromadzonych na tym urządzeniu. Nie było, zatem, żadnych przeszkód, aby, w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, powoda, spowodowanej chorobą, pracownik M. K., w dokładny sposób, przeszukał wszystkie dane informatyczne znajdujące się w komputerze służbowym powoda, w celu pozyskania stosownych haseł i loginów do programów na serwerze strony pozwanej.

Dodatkowo, także zewnętrzne firmy obsługiwały i udostępniały programy na serwerze pozwanej, co potwierdzał sam świadek M. K. (e – protokół z dnia 19 stycznia 2022 roku – 00:25:49).

Brak również jakiegokolwiek dowodu na okoliczność, że po okresie trzymiesięcznej absencji chorobowej powoda, żądanie pozwanego w przedmiocie wydania listy haseł i loginów zostało ponowione (art. 6 k.c.).

Odnośnie, zaś, kolejnej z przyczyn wskazanych przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę, za Sądem Rejonowym zaznaczyć trzeba, że została ona sformułowana zbyt ogólnikowo bez należytego skonkretyzowania. Nie sposób bowiem ze sformułowania użytego przez pracodawcę – „doprowadzenie do sytuacji zagrożenia pożarowego oraz zagrożenia utraty danych osobowych z zasobów serwerów Gminy K.”, ustalić, jakie konkretnie działania, bądź zaniechania powoda miały doprowadzać do przedmiotowej sytuacji oraz na czym ów stan zagrożenia miał dokładnie polegać.

Pracodawca, w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, winien był wskazać, po pierwsze, jakie to konkretne okoliczności powoda spowodowały sytuację zagrożenia i na czym się objawiał, ów stan zagrożenia, a po drugie, okoliczności te winny znajdować odzwierciedlenie w rzeczywistości.

Tymczasem, jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, pozwana nie dość, że wskazała powyższą przyczynę w sposób ogólnikowy, to jeszcze nie udowodniła w żaden sposób, że miała ona charakter prawdziwy i konkretny.

Jak wynika z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego, klucze do pomieszczenia serwerowni posiadał powód, M. K., a dodatkowa zapasowa para kluczy znajdowała się w sekretariacie, zatem liczba osób, która miała dostęp do rzeczony serwerowni nie pozwala na przyjęcie, iż jedynie powód był posiadaczem dokumentacji archiwalnej, czy worków ze ścinkami pozostałymi po zniszczeniu dokumentów (niszczarka była do dyspozycji pracowników archiwum).

Sąd meriti ustalił, iż funkcjonowanie pomieszczenia serwerowni wiązało się z szeregiem nieprawidłowości, które były powszechnie znane, akceptowane, a wręcz wpisujące się w uznany schemat działania jednostki organizacyjnej. W dniu 25 czerwca 2021 roku w serwerowni ujawniono bowiem 18 worków ze zniszczonymi dokumentami papierowymi, meble, zużyte materiały eksploatacyjne, materiały archiwalne, nowe materiały eksploatacyjne, dyski oraz zdeponowany do postępowania karnego laptop, co przemawiało za tym, iż w pozwanym zakładzie pracy serwerownia była wykorzystywana do składowania określonego rodzaju dokumentów, przedmiotów i urządzeń. Dodatkowo, w pomieszczeniu panowała wysoka temperatura z uwagi na znajdujący się na wyposażeniu grzejnik c.o. zasilany ciepłą wodą. Uwzględniając powyższe, słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż nie tylko naruszeniem w zakresie urządzenia serwerowni był określony sposób jego ogrzewania, ale również charakter składowanych tam rzeczy, notabene mogących stwarzać istotne zagrożenie dla przebywających w zakładzie pracy osób.

Według art. 15 k.p., pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Jak wynika z treści art. 94a pkt 4 k.p., pracodawca jest obowiązany w szczególności zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązek zakładu pracy wynikający z unormowania zawartego w treści art. 94 pkt 4, a także w art. 15 k.p. - podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy - ma niewątpliwie na celu zapewnienie pracownikowi bezpiecznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących bhp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1980 roku, I PR 87/80, LEX nr 14567).

Zgodnie z art. 207 § 1 k.p., pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2.

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany (§ 2):

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Na podstawie art. 211 k.p., przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym;
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- 3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;
- 4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z powyższych przepisów jasno wynika, iż obowiązek przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obciąża, zarówno pracodawcę, jak i pracownika, zwłaszcza, iż na tej płaszczyźnie wzajemna współpraca tych podmiotów jest pożądana, a nawet wymagana. Prawdłowo zatem, Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż nieprawidłowościami w wykorzystywaniu pomieszczenia serwerowni należy w równym stopniu obarczyć pracownika, ale i pracodawcę. Wprawdzie, pracownik zobowiązany jest do zgłaszania pracodawcy wszelkich nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa pracy, nie zmienia to jednak faktu, iż pracodawca winien stan ten na bieżąco kontrolować i stosować środki służące usunięciu potencjalnych zagrożeń, natomiast nie w sposób długotrwały akceptować niewłaściwe warunki pracy i ostatecznie przerzucać całość odpowiedzialności na pracownika, w przedmiotowej sprawie w formie okoliczności przemawiających za wypowiedzeniem warunków umowy o pracę. W świetle ustalonego

stanu faktycznego, takie postępowanie nie znajduje żadnego uzasadnienia i nie może prowadzić do uznania doniosłości przyczyny wskazanej w treści rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nic nie stało na przeszkodzie, aby pracodawca dokonywał bieżącej weryfikacji pomieszczeń mając ich przeznaczenie. Nadto, materiał dowodowy nie wykazał, by powód uczynił bez wiedzy i zgody pracodawcy skład rzeczy, które nie powinny być w serwerowni, a pracodawca dowiedział się o stanie pomieszczenia dopiero z dniem 24 czerwca 2021 roku. Wątpliwym okazuje się przy tym przerzucanie na powoda powinności wydawania poleceń w zakresie utylizacji zniszczonych dokumentów innym pracownikom.

Słusznie, również, Sąd Rejonowy stwierdził, iż pozostawienie otwartego okna przez powoda nie powodowało bezpośredniego zagrożenia skutkującego utratą danych zgromadzonych na serwerach strony pozwanej, jak i zagrożenia pożarowego. Wnioskowanie Sądu nie naruszało przy tym zasad logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego. Sąd meriti nie negował przy tym, iż niezgodne z przyjętymi normami okazało się zachowanie powoda, który nie zabezpieczył odpowiednio pomieszczenia przed jego opuszczeniem, przyjął jedynie, iż skutki wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miały prawa nastąpić.

W celu ustalenia powyższego, Sąd Rejonowy dokonał stosownych oględzin okna, znajdującego się w pomieszczeniu serwerowni.

W myśl art. 292 k.p.c., sąd może zarządzić oględziny bez udziału lub z udziałem biegłych, a stosownie do okoliczności - również, w połączeniu z przesłuchaniem świadków.

Przeprowadzenie oględzin rzeczy (ruchomych i nieruchomości), osoby (stron lub osób trzecich) czy miejsca pozwala poczynić przy wykorzystaniu zmysłów spostrzeżenia mające znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Warunkiem dokonania oględzin jest zatem bezpośrednie zetknięcie się sądu z przedmiotem badania (Sieńko M. [w:] Manowska Małgorzata (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-477(16), Opublikowano: LEX/el. 2022).

Rzeczne oględziny, pozwoliły Sądowi meriti, na powzięcie wiedzy, iż w zasadzie dostęp osób postronnych do serwerowni przez otwarte okno był niemożliwy z uwagi na jego usytuowanie, jak i właściwości samego budynku. Pomieszczenie serwerowni usytuowane było na pierwszym piętrze budynku, okno wychodziło na zamknięty parking z bramą. Sąd mając bezpośrednią styczność z przedmiotem oględzin ocenił, iż ewentualny dostęp osoby trzeciej do serwerowni mógł nastąpić przy wykorzystaniu przez tą osobę sprzętu do prac na wysokościach, czy podnośnika koszowego. Sąd wykluczył przy tym posłużenie się przez taką osobę jedynie własną siłą fizyczną. Wyniki oględzin doprowadziły również Sąd Rejonowy do przekonania, iż pomieszczenie serwerowni nie było zagrożone także zalaniem w wyniku opadu atmosferycznego.

Sąd I instancji, ustalając w toku postępowania dowodowego, iż serwery w pozwanym zakładzie pracy były chronione w zamkniętej szafie w serwerowni, słusznie wskazał, iż okoliczność ta w połączeniu z faktem, iż wszelkie dane elektroniczne zostały zabezpieczone hasłem, pozwalała na odpowiednie bezpieczeństwo danych, nawet gdyby osoba nieuprawniona znalazła się w pomieszczeniu serwerowni. Ponadto, Sąd meriti ustalił, iż w serwerowni zamontowana została specjalna czujka ruchu skierowana na okno.

Rację ma Sąd I instancji, iż skutku w postaci zagrożenia utraty danych nie można również przewidywać w sytuacji ewentualnego wrzucenia do serwerowni ładunku palnego, a to po pierwsze, z uwagi na zamontowany alarm przeciwpożarowy, jak i umiejscowienie serwerów w szafie, która winna być wykonana z materiału ognioodpornego. Sąd meriti prawidłowo zważył, iż stan, w trakcie którego otwarte okno w pomieszczeniu serwerowni dawało potencjalną możliwość wtargnięcia do niego osób nieuprawnionych, trwał niewątpliwie krótko, bowiem około 2 godzin. Miał on zatem charakter tymczasowy. Otwarte okno spowodowało natychmiastowe uruchomienie się systemu alarmowego, a w konsekwencji przybycie grupy interwencyjnej agencji ochrony, a w dalszej kolejności pracowników Urzędu Gminy i funkcjonariuszy Policji.

Ani Sąd I instancji, ani Sąd Okręgowy nie negują, iż pomieszczenie serwerowni wymagało zapewnienia bezpieczeństwa, gdyż takiego bezpieczeństwa wymaga większość wewnątrz w instytucji, jakim jest Urząd Gminy z uwagi na jej charakter, jak i rodzaj przetwarzanych danych. Nie ulega również wątpliwości, iż powód, odbywając specjalistyczne szkolenie w zakresie bhp i przepisów przeciwpożarowych, winien ich przestrzegać. Nie mniej jednak, prawidłowo Sąd meriti przyjął, iż waga realnych, jak i potencjalnych skutków zachowania P. K. nie przemawiała za wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Treść omawianej, a sformułowanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę, uniemożliwia bowiem jej rozpatrywanie w oderwaniu od oceny wagi tych konsekwencji.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione, zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna, faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2007 r., II PK 265/06, LEX nr 737264). Przy ocenie zaś, czy podana przyczyna wypowiedzenia spełnia te wymogi należy uwzględniać okoliczności istniejące w chwili dokonania wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 341/00, LEX nr 152706). Jedynie wyjątkowo można uwzględniać zdarzenia przyszłe (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2020 roku, III PK 150/19, LEX nr 3156207).

Sąd Okręgowy wziął przy tym pod uwagę postulowane przez stronę skarżącą okoliczności, mianowicie, iż serwerownia mogła stać się przedmiotem wybryku chuligańskiego, czy też miejscem, gdzie doszłoby do zwarcia instalacji elektrycznej. Sąd jednocześnie nie pominął ciężących na pracowniku obowiązków, przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, charakteru i przeznaczenia pomieszczenia, jak słuszych interesów zakładu pracy. Według Sądu Okręgowego, nie prowadzą one do konstatacji przeciwnych w stosunku do oceny dokonanej przez Sąd meriti z uwagi na przytoczone powyżej argumenty.

Pracodawca szczegółowo nie wskazał, na jakie zagrożenia naraziło go postępowanie powoda, a zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, iż uchybienia P. K. były na tyle znaczące, iż wymuszały na pracodawcy zastosowanie w stosunku do pracownika dotkliwej kary w postaci rozwiązania umowy o pracę.

Nieuzasadnione okazuje się przy tym odwoływanie się strony pozwanej do konieczności zapewnienia odpowiedniego mikroklimatu w serwerowni, skoro sama takich nie zapewniała, a wręcz przeciwnie – akceptowała te niezgodne z przyjętymi normami. Nie można bowiem pominąć, iż niekorzystna temperatura pomieszczenia – w omawianym wypadku zbyt wysoka – stwarzała wyższy stopień zagrożenia pożarowego, niż w wypadku samodzielnego składowania opakowań po nowych i zużytych urządzeniach (za co notabene również pracodawca odpowiadał), czy też przejściowego pozostawienia pomieszczenia z otwartym oknem. Temperatura ta wymagała umieszczenia w serwerowni klimatyzatora, który nie pracował w sposób ciągły z uwagi na to, iż wymagał wyprowadzenia załączonej do niego rury na zewnątrz.

W ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana obiera taką linię obrony, która w sposób zbyt daleko idący przerzuca całą odpowiedzialność za funkcjonowanie serwerowni na powoda nieustannie pomijając własną, jak i to, że do serwerowni mogło mieć dostęp całe grono osób. Nie można zatem przychylić się do twierdzeń strony pozwanej podnoszonych w treści apelacji, jakoby powód decydował o tym, jakie osoby wchodzi do serwerowni, skoro w pomieszczeniu tym znajdowała się ogólnodostępna niszczarka, a pracownicy, którzy z niej korzystali przynosili wraz ze sobą dokumenty archiwalne. Trzeba także podnieść, iż zakres obowiązków powoda został określony w Regulaminie Organizacyjnym, w którym nie było zapisów, iż powód był odpowiedzialny za pomieszczenie, w którym niegdyś było jego stanowisko pracy.

Kolejną z przyczyn wskazanych w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z dnia 22 lipca 2021 roku było anulowanie decyzją Wójta Gminy K. z dnia 25 czerwca 2021 roku upoważnienia powoda do przetwarzania danych osobowych w systemach informatycznych lub w zbiorach danych osobowych w wersji papierowej, anulowanie decyzją Wójta Gminy K. upoważnienia do dostępu do informacji niejawnych o klauzuli „zastrzeżone” w Urzędzie Gminy K., zatem utrata uprawnień powoda umożliwiających mu wykonywanie czynności na zajmowanym stanowisku.

Na gruncie prawa pracy, utrata uprawnień do wykonywania zawodu może być przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Wówczas, kiedy rzeczona utrata uprawnień jest zawiniona przez pracownika, pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p.

W przedmiotowej sprawie, powód, w zasadzie, nie został pozbawiony uprawnień do wykonywania zawodu informatyka, a jedynie upoważnień, które umożliwiały mu zajmowanie takowego stanowiska w Urzędzie Gminy K., a więc tych obowiązujących wewnątrz zakładu pracy. Nie zmienia to jednak faktu, iż ich utrata była konsekwencją okoliczności, które również zostały wskazane w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a które według stanowiska Sądu meriti, zaaprobowanego przez Sąd II instancji, nie mogły się ostać. Już z tego powodu, przyczyna ta kwalifikuje się do uznania jej za nierzeczywistą i nieuzasadnioną. Nie wyklucza się przypadku, iż tylko jedna z kilku przyczyn wymienionych w treści wypowiedzenia umowy o pracę jest uzasadniona i skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy. Warto, jednak, nadmienić, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, iż utrata uprawnień do wykonywania określonych czynności na danym stanowisku nie może stanowić samodzielnej przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, nawet, gdyby pozostałe, były od niej niezależne, a ponadto nieuzasadnione. Pracodawca podejmując decyzję na takiej płaszczyźnie opiera się na określonym stanie rzeczy, który nie mógłby, w takim wypadku, zostać zweryfikowany w toku kontroli sądowej zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Ostatnia z przyczyn, w zasadzie dokonująca konsumpcji okoliczności poddanych już rozważaniom Sądu II instancji, nie stanowiła przesłanki rozwiązania z P. K. umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, oraz poczynione rozważania prawne, apelacja strony pozwanej na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu, jako bezzasadna, o czym orzeczono, jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku, Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 1800), uwzględniając wartość przedmiotu zaskarżenia.

I.S.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego adwokat O. S., za pośrednictwem Portalu Informacyjnego