



Sygn. akt II PK 283/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. S.

przeciwko Centrum [...] Sił Zbrojnych w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 listopada 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 24 czerwca 2014 r.,

**1. uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I. w części
zasądzającej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy
oraz w punktach II. i IV. i sprawę w tym zakresie przekazuje
Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego;**

2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.

UZASADNIENIE

Powód W. S. wniósł o przywrócenie do pracy w pozwanym [...] na dotychczas zajmowane stanowisko oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w wysokości po 3.032,40 zł miesięcznie oraz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 18 lipca 2013 r. oddalił powództwo i zasądził od powoda W. S. na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 24 czerwca 2014 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1. ten sposób, że przywrócił powoda W. S. do pracy w pozwanym [...] na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. w kwocie łącznej 44.493,58 zł pod warunkiem zgłoszenia gotowości do podjęcia pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, a w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt I); zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 2. w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); w pozostałym zakresie apelację odrzucił (pkt III); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej (pkt IV).

Postawę faktyczną rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji stanowiły następujące ustalenia: powód W. S., urodzony [...] 1950 r., był zatrudniony przez pozwanego w okresie od 1 sierpnia 1974 r. do 14 czerwca 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W trakcie trwania stosunku zatrudnienia strony modyfikowały łączącą je umowę o pracę. W wyniku kolejnej zmiany umowy z dnia 1 stycznia 1999 r. powód został zatrudniony w dziale Rejon Obsługi Abonentów [...] na stanowisku starszego technika i na tym stanowisku pozostawał do końca zatrudnienia. Umowa o pracę nie precyzowała obowiązku posiadania przez powoda dodatkowych kwalifikacji ani uprawnień. Z podpisanych przez powoda w dniu 4 stycznia 1999 r. oświadczenia oraz zakresu obowiązków i odpowiedzialności na stanowisku pracy wynika jedynie obowiązek przestrzegania wskazanych przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej w siłach zbrojnych RP i fakt udzielenia mu upoważnienia do dostępu do wiadomości

stanowiących tajemnicę służbową. W aktach osobowych powoda znajduje się Poświadczenie Bezpieczeństwa [...] z dnia 22 stycznia 1999 r. stwierdzające uzyskanie przez W. S. poświadczenia bezpieczeństwa ważnego do dnia 17 maja 2011 r. Z dniem 17 maja 2011 r. upłynął termin ważności dokumentu uprawniającego powoda do dostępu do informacji niejawnych, a na zajmowanym przez powoda stanowisku konieczne było posiadanie takich uprawnień. Uzyskanie powyższych uprawnień wymagało bezpośredniego działania kierownika jednostki zatrudniającej powoda oraz samego powoda i polegało na złożeniu, za pośrednictwem pracodawcy, przewidzianych odrębnymi przepisami: wniosku i oświadczeń na ustalonym druku. Powód już na pół roku przed terminem był wielokrotnie informowany o konieczności złożenia dokumentów niezbędnych do uzyskania poświadczenia bezpieczeństwa. Pierwszą informację w tym zakresie powód uzyskał pod koniec sierpnia, lub na początku września 2010 r. W tej sprawie kontaktował się z nim zarówno pełnomocnik ds. informacji niejawnych, jak i kierownik sektora - bezpośredni przełożony powoda. Z uwagi na częstą absencję chorobową powoda - informację o konieczności złożenia ankiety przekazano mu telefonicznie. Przełożony powoda przypominał mu o ankiecie 6-7 razy. W okresie od 5 lutego 2011 r. do 5 sierpnia 2011 r. powód pozostawał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Po wyczerpaniu trybu konsultacji związkowych pracodawca pismem z dnia 14 czerwca 2011 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w związku z ustawą z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych wskazując, że w dniu 17 maja 2011 r. upłynął termin ważności poświadczenia bezpieczeństwa. Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.032,40 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca ma prawo kierować się własnym interesem i na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie stosunku pracy na tej podstawie wymaga jednak spełnienia trzech

przesłanek: 1. utraty uprawnień, 2. zawinienia ich utraty przez pracownika oraz 3. oceny, że uprawnienia te były konieczne do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przez powoda. W stanie faktycznym sprawy utrata uprawnień przez powoda nastąpiła na skutek upływu czasu, na który zostało wydane poświadczenie bezpieczeństwa - 17 maja 2011 r. Faktu upływu czasu nie można kwalifikować jako „zawinionego” przez powoda. Aby ocenić „zawinienie” pracownika, powód musiałby zostać pozbawiony uprawnień z własnej winy, wskutek naruszenia obowiązków pracowniczych, dopuszczenia się wykroczenia lub przestępstwa. Ocena, czy posiadanie przez powoda poświadczenia bezpieczeństwa jest niezbędnym do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, należała zaś do pozwanego pracodawcy. Obowiązująca od 2 stycznia 2011 r. ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 182, poz. 1228 ze zm.) nakłada na kierownika jednostki organizacyjnej, w której są przetwarzane informacje niejawne, obowiązek ich ochrony, w szczególności zorganizowanie i zapewnienie funkcjonowania tej ochrony, a zatem to pozwany winien dokonać klasyfikacji informacji, do której powód może mieć dostęp na zajmowanym stanowisku. Należy zwrócić uwagę, że dopuszczenie do pracy lub pełnienia służby na stanowiskach albo zlecenie prac związanych z dostępem danej osoby do informacji niejawnych o klauzuli „zastrzeżone” może nastąpić po: 1/ pisemnym upoważnieniu przez kierownika jednostki organizacyjnej, jeżeli nie posiada ona poświadczenia bezpieczeństwa; 2/ odbyciu szkolenia w zakresie ochrony informacji niejawnych. To pracodawca był zatem zobowiązany - po powrocie powoda do pracy ze zwolnienia lekarskiego - określić wymagania na zajmowanym przez niego stanowisku w zakresie dostępu do informacji niejawnych. Wobec niewykazania przez pozwanego zawinienia powoda w utracie poświadczenia bezpieczeństwa po dacie upływu ważności tego dokumentu, powód do czasu powrotu do pracy ze zwolnienia lekarskiego nie był zobowiązany do podejmowania jakichkolwiek działań związanych z uzyskaniem poświadczenia bezpieczeństwa. Złożone w dniu 6 czerwca 2011 r. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. było zatem nieuzasadnione, a nadto naruszało przepis art. 39 k.p. Pracodawca nie może bowiem 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. Powód w dniu 22 maja 2011 r. skończył 61 lat, nie posiada prawa do emerytury, ani nie pobiera świadczenia emerytalnego, nie ma też stwierdzonego prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy - jest zatem pracownikiem szczególnie chronionym. Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. było niedopuszczalne z uwagi na brak elementu zawinienia w utracie uprawnień do pracy na zajmowanym stanowisku, zaś powód podlegał ochronie z art. 39 k.p. W konsekwencji tego, z mocy art. 56 § 1 k.p. oraz art. 57 § 2 k.p. przysługuje mu roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Sąd będąc związany żądaniem pozwu i mając na uwadze wnioski apelacji, zmienił rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji i przywracając powoda do pracy u pozwanego zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. w wysokości ograniczonej w apelacji do kwoty 44 493,58 zł., zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo. Do dnia 5 sierpnia 2011 r. powód pozostawał na zasiłku chorobowym, a więc wynagrodzenie za ten okres nie przysługuje mu. Oddalenie powództwa dotyczy również żądania zasądzenia odsetek od przyznanego wynagrodzenia. Natomiast zgłoszone w apelacji roszczenie o zasądzenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego za lata 2012 i 2013 nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zatem apelacja powoda w tej części podlega odrzuceniu jako niedopuszczalna.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego w części uwzględniającej apelację (tj. w zakresie pkt I i II wyroku) oraz w części orzekającej o kosztach postępowania (pkt IV wyroku). Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 32 w związku z art. 25 ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz art. 24 ust 6 ustawy o ochronie informacji niejawnych z 2010 r. oraz art. 44 ust. 1 w związku z art. 37 ust 4 pkt 1 i 2 oraz art. 42 ust. 1 pkt. 1 ustawy o ochronie informacji niejawnych z 1999 r., przez niezastosowanie powyższych przepisów i nieuwzględnienie w orzeczeniu faktu, że brak złożenia przez pracownika ankiety bezpieczeństwa uniemożliwił wszczęcie postępowania sprawdzającego; 2/ art. 24

ust. 6 i 10 ustawy o ochronie informacji niejawnych z 2010 r. i art. 37 ust. 4 pkt 1 i 2 ustawy o ochronie informacji niejawnych z 1999 r., przez jego niezastosowanie i uznanie, że pracodawca jest zobligowany do doręczenia pracownikowi wzoru ankiety, podczas gdy jest ona załącznikiem do ustawy i dostęp do niego ma każdy zainteresowany; 3/ art. 21 ust. 4 i art. 34 ust. 9 ustawy o ochronie informacji niejawnych z 2010 r., przez zastosowanie błędnej wykładni i wadliwe uznanie, że pracodawca mógł wyrazić pisemną zgodę na dopuszczenie powoda do informacji niejawnych, oznaczonych klauzulą „poufne”, podczas gdy z przepisów wynika, iż zgodę taką można wydać dopiero po wszczęciu postępowania sprawdzającego, które inicjowane jest złożeniem wypełnionej ankiety. Natomiast przywołany w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia art. 21 ust 4 dotyczy tylko informacji z klauzulą „zastrzeżone”; 4/ art. 52 § 1 pkt. 3 k.p., przez jego błędną wykładnię i wadliwe uznanie, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, z naruszeniem przepisów, w sytuacji gdy zaniechanie powoda doprowadziło do utraty uprawnień koniecznych do dalszego sprawowania dotychczasowej funkcji; 5/ art. 39 k.p., przez jego wadliwe zastosowanie w sytuacji, gdy określona w nim ochrona pracownikowi nie przysługiwała z uwagi na zawinioną przez niego utratę uprawnień; 6/ art. 57 § 1 k.p., przez zasądzenie na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości do pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku co pozostaje w sprzeczności z treścią cytowanego artykułu, bowiem warunkiem wypłaty wynagrodzenia jest podjęcie zatrudnienia przez pracownika przywróconego do pracy. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i oddalenie apelacji, a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i o orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia w wysokości 44.493,58 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że roszczenia powoda W. S. o przywrócenie do pracy u pozwanego [...] i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wywodzone są z dokonanego przez pracodawcę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na zawinioną utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Istota problemu sprowadza się zaś do pytania, czy niedopełnienie przez powoda czynności związanych z wdrożeniem procedury uzyskania na dalszy czasookres tzw. poświadczenia bezpieczeństwa stanowi delikt pracowniczy opisany hipotezą normy art. 52 § 1 pkt 3 k.p.

Zgodnie z powołanym przepisem, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Omawiana przesłanka rozwiązania umowy o pracę w tym trybie ma zastosowanie jedynie do tych pracowników, którzy dla wykonywania danego rodzaju pracy muszą legitymować się udokumentowanymi kwalifikacjami. Utrata przez pracownika uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku powinna być stwierdzona prawomocnym orzeczeniem sądu lub decyzją właściwego organu. Jak skonstatował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 października 1984 r., I PRN 142/84 (OSNCP 1985 nr 7, poz. 99), istnienie uprzedniego orzeczenia lub decyzji właściwego organu w przedmiocie stwierdzenia utraty uprawnień potrzebnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku jest konieczne; jedynie bowiem kompetentne organy mogą z mocy konkretnych unormowań orzekać o prawie w tym zakresie. Gdy utrata uprawnień została zawiniona przez pracownika, pracodawca może rozwiązać z nim – przy istnieniu wymienionego orzeczenia lub decyzji – umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. Konkluzja taka wypływa z wykładni językowej tego przepisu, a w szczególności z wyrażenia: utrata uprawnień. Oznacza ono pozbawienie uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku i to pozbawienie przez kompetentny organ. Sądy orzekające w sprawach o roszczenia z tytułu rozwiązania stosunku pracy w omawianym trybie nie są organami właściwymi w tym zakresie i nie mogą w prowadzonym postępowaniu rozstrzygać o

pozbawieniu pracownika tychże uprawnień, jeżeli właściwy organ nie wydał orzeczenia lub nie podjął decyzji w tym przedmiocie. Sądy pracy mogą natomiast ustalić, czy orzeczona przez kompetentny organ utrata uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku była zawiniona przez pracownika, gdyż nie zawsze okoliczność ta wynika z orzeczenia lub decyzji właściwego podmiotu. Chodzi przy tym o utratę uprawnień do wykonywania danego rodzaju pracy, a nie o ich zawieszenie, np. na skutek zatrzymania prawa jazdy kierowcy zawodowego.

W doktrynie wyrażany jest pogląd, zgodnie z którym z uwagi na to, że przepis art. 52 § 1 pkt 3 k.p. nie różnicuje stopnia winy, utrata przez pracownika uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku może nastąpić także z winy nieumyślnej. O tym, jaki rodzaj winy wchodzi w grę w danym przypadku, decyduje przede wszystkim charakter uprawnienia, jak i określony w odpowiednich przepisach sposób ich utraty. Natomiast niezawiniona utrata uprawnień uzasadnia co najwyżej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Jak zaś wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 stycznia 2012 r., III PK 39/11 (LEX nr 1163949), rozważając kwestię winy pracownika należy odnosić ją do utraty uprawnień, co niekoniecznie musi wiązać się z zawinionym naruszeniem obowiązków pracowniczych, lecz może być następstwem także zawinionych zachowań leżących poza stosunkiem pracy. Zarówno w powołanym wyroku, jak i w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 139/14 (LEX nr 1682207) Sąd Najwyższy podkreślił, że chodzi o trwałą lub okresową utratę uprawnień, wynikającą z ustawy, orzeczenia lub decyzji, ale nie taką, która zależy od sytuacji przejściowej. W ocenie zachowania pracownika jako przesłanki zwolnienia dyscyplinarnego nie można bowiem pomijać szczególnego rygoru ustania stosunku pracy bez wypowiedzenia, czyli bez okresu ochronnego w zatrudnieniu.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 stycznia 2012 r., III PK 39/11 (LEX nr 1163949), przez uprawnienia wymagane do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku należy rozumieć wszystkie sformalizowane (potwierdzone dokumentami) wymagania kwalifikacyjne, bez których wykonywanie pracy na danym stanowisku jest niedopuszczalne. Pojęcie to obejmuje nie tylko dokumenty potwierdzające umiejętności fachowe (np. dyplom lekarza lub prawo jazdy kierowcy), ale także wymagane przez prawo

poświadczenie bezpieczeństwa. Podzielając ten pogląd należy podkreślić, że tak pod rządami dawnej ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 196, poz. 1631 ze zm.; dalej jako ustawa z 22 stycznia 1999 r.) jak i obecnie obowiązującej ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz.U. Nr 182, poz. 1228 ze zm.; dalej jako ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r.) dopuszczenie do pracy na stanowiskach związanych z dostępem do informacji niejawnych o klauzuli poufne lub wyższej (tajne, ściśle tajne) jest zasadniczo uzależnione od uzyskania poświadczenia bezpieczeństwa. Powołane ustawy określają zasady ochrony informacji, które wymagają takiej ochrony przed nieuprawnionym ujawnieniem, jako stanowiące tajemnicę państwową lub służbową. Proces uzyskiwania dostępu do informacji niejawnych jest nierozzerwalnie związany z pozostawaniem w zatrudnieniu w danej jednostce organizacyjnej lub z ubieganiem się o podjęcie takiego zatrudnienia. Decyzja o tym, czy konkretny pracownik ma obowiązek, a zarazem prawo ubiegania się o dostęp do informacji niejawnych w zakresie wymienionych wyżej klauzul tajności, leży w gestii kierownika danej jednostki organizacyjnej, który określa stanowiska oraz rodzaje prac zleconych, z jakimi może łączyć się dostęp do informacji niejawnych, odrębnie dla każdej klauzuli tajności. Dopuszczenie do pracy lub pełnienia służby albo zlecenie prac związanych z dostępem do informacji niejawnych wymaga przeprowadzenia postępowania sprawdzającego oraz przeszkolenia osoby, o której mowa w powołanych przepisach, w zakresie ochrony informacji niejawnych. Postępowanie takie powinno zatem wyprzedzać powierzenie danego stanowiska lub dalsze zatrudnienie na nim po upływie terminu ważności dotychczasowego poświadczenia bezpieczeństwa. Z literalnego brzmienia art. 28 ust. 1 ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r., jak i art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. jednoznacznie wynika, że nie mogą być dopuszczone do pracy lub pełnienia służby na stanowisku albo do wykonywania prac zleconych, z jakimi łączy się dostęp do informacji niejawnych o klauzuli poufne lub wyższej, osoby, które nie posiadają poświadczenia bezpieczeństwa.

W sprawie bezsporne jest, że powód będąc zatrudniony u pozwanego od dnia 1 stycznia 1999 r. na stanowisku starszego technika w dziale Rejon Obsługi Abonentów [...] miał dostęp do informacji stanowiących tajemnicę służbową i

dysponował Poświadczeniem Bezpieczeństwa [...] ważnym do dnia 17 maja 2011 r. Poświadczenie to utraciło ważność wraz z upływem okresu, na jaki zostało udzielone. Nie można zatem mówić o wynikającej z orzeczenia sądu lub decyzji właściwego organu wcześniejszej – tj. przed nadejściem terminu określonego w poświadczeniu bezpieczeństwa – utracie przez powoda uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Uprawnienie objęte wspomnianym dokumentem nie ustało na skutek jakichkolwiek bezprawnych i zawinionych działań lub zaniechań powoda. Stawiany powodowi przez pozwanego zarzut będący podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczy w rzeczywistości nie utraty uprawnień, lecz ich nieprzedłużenia na dalszy czasookres. Owo przedłużenie wymagało jednak wdrożenia kolejnego postępowania sprawdzającego (art. 44 ust. 1 ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. oraz art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r.). Postępowanie to powinno być wszczęte na wniosek złożony najdalej na 6 miesięcy przed upływem ważności poprzedniego poświadczenia bezpieczeństwa. Do kolejnego postępowania miały i mają zastosowanie przepisy odnoszące się do właściwego postępowania sprawdzającego. W przypadku zwykłego postępowania sprawdzającego przewidzianego wobec osoby, której powierza się do realizacji zadania i obowiązki wymagające dostępu do informacji niejawnych o klauzuli poufne, tak art. 42 ust. 1 w związku z art. 37 ust. 4 pkt 1 i 2 oraz art. 42 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. jak i art. 32 ust. 2 w związku z art. 24 ust. 6, 8 i 10 oraz art. 25 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 5 sierpnia 2010 r. stanowią, że wprowadzie postępowanie to wszczyna się na pisemny wniosek kierownika jednostki organizacyjnej lub osoby uprawnionej do obsady stanowiska, jednakże do wniosku powinna być dołączona wypełniona i podpisana przez osobę sprawdzaną ankieta bezpieczeństwa osobowego i pisemna zgoda tejże osoby na przeprowadzenie owego postępowania. Podstawą wszczęcia postępowania jest zatem łączne spełnienie dwóch przesłanek – podjęcia przez kierownika danej jednostki organizacyjnej decyzji o tym, że konkretny pracownik ma obowiązek – w związku z realizowanymi zadaniami – uzyskać dostęp do informacji niejawnych oraz zgoda pracownika na poddanie się stosownej procedurze sprawdzającej.

Warto zauważyć, że zmodyfikowana – wraz z powierzeniem W. S. stanowiska starszego technika w dziale Rejon Obsługi Abonentów [...] pozwanego

[...] – treść łączącej strony umowy o pracę nie nakładała na powoda obowiązku poddania się procedurze sprawdzającej. Nie wydano też powodowi tej treści polecenia służbowego przed upływem okresu ważności dotychczasowego poświadczenia bezpieczeństwa. Z podpisanego przez powoda zakresu obowiązków na wspomnianym stanowisku wynika jedynie powinność przestrzegania przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej w siłach zbrojnych RP. Ustawy z dnia 2 stycznia 1999 r. oraz z dnia 5 sierpnia 2010 r. nie obligują zaś pracownika zatrudnionego na stanowisku związanym z dostępem do informacji niejawnych do poddania się procedurze sprawdzającej. Wręcz przeciwnie – niedopuszczalne jest objęcie pracownika takim postępowaniem bez jego pisemnej zgody. Nie wyrażając takiej zgody i nie wypełniając stosownej ankiety w czasie umożliwiającym przeprowadzenie procedury sprawdzającej przed upływem terminu ważności poprzedniego poświadczenia bezpieczeństwa, powód nie dopuścił się zatem naruszenia obowiązujących przepisów prawa. Skoro zachowanie to nie było bezprawne, bezprzedmiotowe są dywagacje na temat możliwości przypisania powodowi winy za owo zaniechanie. Nie poddając się we właściwym czasie postępowaniu sprawdzającemu powód ryzykował tym, że z uwagi na brak uprawnień wymaganych do dalszego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (tj. dostępu do informacji niejawnych) może zostać przeniesiony na inne stanowisko w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Nieprzedłużenie tego rodzaju uprawnień upoważniało też pracodawcę do dokonania definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Opisane zachowanie powoda nie stanowiło jednak zawinionej utraty uprawnień w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 3 k.p.c. i nie dawało podstaw do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy w trybie tego przepisu.

W świetle powyższych rozważań rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji w zakresie zmiany wyroku Sądu Rejonowego i przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku należy uznać za prawidłowe, a skargę kasacyjną w tym zakresie - za pozbawioną uzasadnionych podstaw.

Błędne są natomiast konkluzje Sądu Okręgowego na temat nieprawidłowości dokonanej przez pozwanego rozwiązania łączącej go z powodem umowy o pracę z uwagi na naruszenie zakazu zawartego w art. 39 k.p. Przepis ten, jak wynika z

jego literalnego brzmienia, dotyczy ochrony pracownika w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem umowy o pracę (a także wypowiedzeniem wynikających z tej umowy warunków pracy i płacy) i tylko do tego trybu rozwiązania stosunku pracy ograniczona jest zawarta w nim szczególna ochrona trwałości zatrudnienia. Nie ma on zastosowania do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z mocy art. 52 § 1 k.p. Ten tryb rozwiązania umowy o pracę może być zastosowany także do pracownika w wieku przedemerytalnym. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13 (OSNP 2015 nr 3, poz. 33), pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca pracownikowi na podstawie tego przepisu ma znaczenie tylko w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. art. 56 § 1 w związku z art. 57 § 2 k.p.). Stwierdzenie, że pracownik należy do kręgu osób objętych szczególną ochroną z art. 39 k.p., wymaga jednak precyzyjnego ustalenia - w świetle przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1440 ze zm.) i z rozważeniem dokonanych zmian stanu prawnego w tym zakresie – hipotetycznej daty nabycia przez niego uprawnień emerytalnych jako wyznacznika okresu ochronnego i stwierdzenia, czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w tymże okresie. Takich szczegółowych ustaleń Sąd drugiej instancji nie poczynił, mimo podniesienia przez pracodawcę stosownego zarzutu, co implikuje uchylenie zaskarżonego wyroku w części rozstrzygającej o wysokości należnego powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o związanych z ostatecznym wynikiem sprawy kosztach postępowania.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

kc