

## **Utrata uprawnień nie taka oczywista**

Utrata przez pracownika uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku powinna być stwierdzona prawomocnym orzeczeniem sądu lub decyzją właściwego organu.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2015 r. (II PK 283/14).

Umowa o pracę powoda nie precyzowała obowiązku posiadania przez niego dodatkowych kwalifikacji ani uprawnień. Z podpisanych przez powoda oświadczenia oraz zakresu obowiązków wynikał obowiązek przestrzegania przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej w siłach zbrojnych RP i fakt udzielenia mu upoważnienia do dostępu do wiadomości stanowiących tajemnicę służbową. W jego aktach osobowych było poświadczenie bezpieczeństwa ważne do 17 maja 2011 r.

Uzyskanie powyższych uprawnień wymagało bezpośredniego działania kierownika jednostki zatrudniającej powoda oraz samego powoda. Za pośrednictwem pracodawcy składał on przewidziane odrębnymi przepisami wnioski i oświadczenia na ustalonym druku. Już na pół roku przed terminem był wielokrotnie informowany o konieczności złożenia dokumentów niezbędnych do uzyskania poświadczenia bezpieczeństwa. W tym okresie przebywał jednak nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Po wyczerpaniu trybu konsultacji związkowych pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 3 k.p.), wskazując jako przyczynę utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku w związku z ustawą o ochronie informacji niejawnych z uwagi na upływanie terminu ważności poświadczenia bezpieczeństwa.

Powód odwołał się od rozwiązania umowy. Sąd rejonowy oddalił powództwo, natomiast sąd okręgowy zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy oraz zasądził wynagrodzenie. W ocenie sądu okręgowego, rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 3 k.p. wymaga 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.

Natomiast powód utracił uprawnienia na skutek upływu czasu, na który zostało wydane poświadczenie bezpieczeństwa. Faktu upływu czasu nie można kwalifikować jako "zawinonego" przez niego. Ponadto sąd zauważył, że ustawa o ochronie informacji niejawnych nakłada na kierownika jednostki organizacyjnej, w której są przetwarzane informacje niejawne, obowiązek ich ochrony. 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.

Powyższy wyrok pozwany zaskarżył skargą kasacyjną. Zdaniem Sądu Najwyższego istota problemu sprowadza się 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. Przesłanka zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku ma zastosowanie jedynie do tych pracowników, którzy dla wykonywania danego rodzaju pracy muszą legitymować się udokumentowanymi kwalifikacjami. Utrata przez pracownika takich uprawnień powinna być stwierdzona prawomocnym orzeczeniem sądu lub decyzją właściwego organu.

W badanej sprawie uprawnienie objęte poświadczeniem bezpieczeństwa nie ustało na skutek jakichkolwiek bezprawnych i zawinionych działań lub zaniechań powoda. Z podpisanego przez powoda zakresu obowiązków wynika powinność przestrzegania przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej, a nie obowiązek poddania się procedurze sprawdzającej. 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 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 bez wypowiedzenia.

Prezentowane orzeczenie wpisuje się w dotychczasową linię orzeczniczą, zgodnie z którą dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu zawinionej utraty koniecznych uprawnień wymagane jest istnienie uprzedniego orzeczenia lub decyzji właściwego organu w przedmiocie stwierdzenia utraty uprawnień potrzebnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (por. wyrok SN z dnia 26 października 1984 roku, I PRN 142/84).

Uzasadnienie omawianego wyroku daje jednak dodatkową, wartą odnotowania, wskazówkę praktyczną. Otóż Sąd Najwyższy stwierdza, że 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 (tj. w postępowaniu wszczętym odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę) rozstrzygać o pozbawieniu pracownika tychże uprawnień, jeżeli właściwy organ nie wydał orzeczenia lub nie podjął decyzji w tym przedmiocie. Sąd pracy będzie zatem związany wcześniejszym rozstrzygnięciem organu co do pozbawienia pracownika stosownych uprawnień, a tym samym – w odpowiedni sposób oceni brak takiego rozstrzygnięcia kompetentnego podmiotu.

To, co sąd pracy będzie mógł natomiast ustalać samodzielnie, to ocena, czy orzeczona utrata uprawnień była zawiniona przez pracownika. Z jednej bowiem strony nie każdy przypadek

utruty uprawnień wynika z winy osoby tracącej te uprawnienia. Z drugiej zaś – nie w każdym postępowaniu okoliczność ta jest badana.

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy