

POSTANOWIENIE

Dnia 4 grudnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa E. K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 27 września 2023 r., sygn. akt VII Pa 90/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa
procesowego pozwanego.**

ł.n

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 27 września 2023 r. w pkt 1. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego G.-P. w G. z dnia 24 lutego 2023 r., VI P 216/18 w pkt I, III, IV, V i VI w ten sposób, że: I. oddalił powództwo E. K. o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia; III. obciążył Skarb Państwa nieuiszczonymi kosztami sądowymi; IV. odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu; 2. odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne dokonane przez sąd pierwszej instancji uznał je za własne.

Z przedmiotowych ustaleń wynika, że powódka E. K. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. zapłaty odszkodowania w kwocie 11790,00 zł oraz sprostowania świadectwa pracy (tj. zgodnie z żądaniem ewentualnym sprecyzowanym w piśmie z 23 maja 2018 r.).

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2023 r. sygn. akt VI P 216/18 Sąd Rejonowy G.-P. w G., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. na rzecz powódki E. K. kwotę 11790,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt I); oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II); nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w części do kwoty 3930,00 zł (pkt III); nakazał ściągnąć od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego G.-P. w G. kwotę 3857,24 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt IV); zasądził od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w G. na rzecz powódki E. K. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt V); Odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu (pkt VI).

Przeprowadzona analiza oświadczenia z 4 kwietnia 2018 r., poparta jednoznacznymi ustaleniami wynikającymi z notatki urzędowej J. S. z 21 marca 2018 r. łącznie z treścią odwołania i stanowiska procesowego strony pozwanej prowadzi do wniosku, że przyczynami rozwiązania umowy o pracę z powódką było:

- a) nieuzasadnione pobranie z aplikacji KSI danych osobowych L. i K. K. (10 lutego 2017 r.), A. Ł. (18 maja 2017 r.) i W. H. (22 czerwca 2017 r.) oraz b) udostępnienie pozyskanych na stanowisku pracy informacji w postaci danych A. Ł. osobie nieuprawnionej, czyli mężowi K. K. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka nie chciała pobrać i przekazać danych z konta ubezpieczonego nieupoważnionej osobie trzeciej (czym wywoływała gniew męża), zaś ostatecznie zdecydowała się na to pod silną presją męża, w obawie o własne zdrowie.

Powódka działała motywowana strachem, że za odmowę spełnienia oczekiwań męża zostanie po raz kolejny pobita.

Sąd Okręgowy odmiennie od Sądu Rejonowego podzielił w całości stanowisko pozwanego, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było w pełni uzasadnione.

Przedmiotem rozwiązania umowy o pracę było wielokrotne naruszenie obowiązku ochrony danych osobowych. Powódka w nieuprawniony sposób pozyskała dane osobowe osób trzecich w dniach 10 lutego 2017 r., 18 maja 2017 r. i 22 czerwca 2017 r. Tylko jedno z tych naruszeń dokonane zostało pod wpływem działań jej męża, i co warto zauważyć, nie było to ostatnie z nich. W ustalonych okolicznościach nie można dać wiary, że powódka dokonując nieuprawnionych ingerencji w dane osobowe kierowała się wyłącznie presją psychiczną ze strony męża. Powódka naruszała bowiem obowiązki w tym zakresie również w innych przypadkach zarówno z powodów błahych (chęć sprawdzenia dat urodzin teściów), bądź szczególnie nagannych (sprawdzenie sytuacji finansowej bratanicy w celu oceny możliwości spłaty przez nią ewentualnej pożyczki).

Jak ustalono, pozwany prowadził szkolenia w zakresie podnoszenia świadomości pracowników w zakresie doniosłości obowiązków w zakresie ochrony danych osobowych i powódka brała udział w tych szkoleniach. W takiej sytuacji wykorzystanie bazy dla własnych celów - sprawdzenie dochodów bratanicy w celu oceny, czy powódka może jej udzielić pożyczki jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Powódka działała świadomie, z zamiarem bezpośrednim, w celu zabezpieczenia własnego interesu finansowego, będąc w pełni świadoma ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że powódka ulegając presji ze strony męża, znając jego charakter, zdolność do bezprawnych i agresywnych zachowań oraz wiedząc o jego konflikcie z przełożoną pomagała mężowi w bezprawnych działaniach wobec osoby trzeciej, której dane miała szczególnie obowiązek chronić. Nie można zgodzić się z twierdzeniem, że pozyskanie i przekazanie danych mężowi było jedynym sposobem na obronę przed agresją. Jak słusznie zauważa pozwany, powódka zachowując świadomość znaczenia swojego działania i jego skutków mogła zgłosić zagrożenie ze strony męża pracodawcy, aby ten np.

pozbawił ją dostępu do danych i tym samym uniemożliwił mężowi szantaż czy groźby. Z wyjaśnień powódki wynika, że ujawnienie danych mężowi nie nastąpiło nagle, ale w wyniku wielokrotnych nacisków. Co więcej, do pobrania danych nie doszło w obecności męża, w sytuacji bezpośredniego zagrożenia, ale w pracy, gdzie powódka nie działała bezpośrednio pod presją czy groźbą.

Sąd Okręgowy uznał więc, że powódka działała w zamiarze bezpośrednim, zdając sobie sprawę z nie tylko rangi naruszenia obowiązków pracowniczych, ale z narażenia na poważną szkodę osoby trzeciej, której dane miała obowiązek chronić.

Zakładając, że powódka pozyskała i ujawniła dane wyłącznie z powodu groźby ze strony męża należałoby przypuszczać, że zdając sobie sprawę z naganności takiego działania nie dokonałaby ponownego naruszenia ochrony danych osobowych bez wystąpienia takiej groźby. Tymczasem dokonała tego kilka dni później, wyłącznie z własnej woli, z prywatnych pobudek finansowych. Wszystkie te okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego przesądzają o ocenie, że powódka dopuściła się ciężkiego i zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powódka E. K. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 27 września 2023 r., zaskarżając ten wyrok w części tj. w zakresie pkt 1 ust. 1 co do oddalenia powództwa o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia., zarzucając:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i w konsekwencji błędne uznanie przez Sąd Okręgowy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powódką było w pełni uzasadnione, podczas gdy w przypadku dokonywania tożsamyh naruszeń przez innych pracowników pozwanej - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stosowano wyłącznie kary dyscyplinarne w postaci kary nagany, kary pozbawienia premii kwartalnej. Nigdy nie doszło do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika z powodu pobrania danych,

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię i w konsekwencji błędne uznanie przez Sąd Okręgowy, iż rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia było w pełni uzasadnione, podczas gdy zgodnie z opinią biegłych psychiatry i

psychologa klinicznego wskazano, że biorąc pod uwagę historię przemocy psychicznej i fizycznej powódki można mówić o lękowej motywacji, która mogła wpływać na decyzję powódki w kwestii wydarzeń z dnia 18 maja 2017 roku,

3. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c., zaś uchybienie to miało istotny wpływ na wynik sprawy w ten sposób, że Sąd drugiej instancji nie odniósł się w treści uzasadnienia wyroku do opinii biegłych psychiatry i psychologa klinicznego, w której biegłe wskazały, że u powódki w czasie zdarzenia z dn. 18 maja 2017 r. występowała motywacja lękowa wiążąco się z długoletnią przemocą psychiczną i fizyczną męża, nadto w swoich rozważaniach Sąd drugiej instancji nie odniósł się do zastrzeżeń powódki składanych w trybie art. 162 § 1 k.p.c. przed Sądem pierwszej instancji, gdzie Sąd pominął wnioski dowodowe powódki co do powołania innej opinii biegłych i akt osobowych świadków (pracowników pozwanej).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniono powstałymi na bazie niniejszej sprawy zagadnieniami prawnymi w kwestii słuszności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia tj. właściwego stosowania dyspozycji normy prawnej zawartej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w obliczu rozbieżnych stanowisk w tej materii wyrażonych przez Sąd Rejonowy G. – P. w G. a Sądem Okręgowym w G. W pierwszej kolejności uzasadnionym jest rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego co do tego, czy pracodawca mógł dokonać zwolnienia dyscyplinarnego mimo, że zarówno przed zwolnieniem dyscyplinarnym jak i po zwolnieniu dyscyplinarnym za tożsame przewinienia ten sam pracodawca stosował wyłącznie kary dyscyplinarne w postaci nagan, upomnień, pozbawienia premii. Ewentualnie, czy stosowanie różnych kar za tożsame przewinienia jest nierównym traktowaniem pracowników przez pracodawcę. W drugiej kolejności uzasadnionym jest rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego co do tego, czy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych dopuszczenie się przez pracownika pobrania danych osobowych z bazy pracodawcy i przekazania ich osobie trzeciej mając na względzie, że pracownik dopuszczając się tego przewinienia działał w lękowej motywacji spowodowanej długoletnią historią przemocy psychicznej i fizycznej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, że zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty

przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadnia powstałymi na bazie niniejszej sprawy zagadnieniami prawnymi.

W pierwszej kolejności należy wyjaśnić, że nie można przyjąć, że wymaganiu temu czynią zadość odmienne orzeczenia Sądów orzekających w sprawie. Są to bowiem różnice występujące między sądami orzekającymi w tej samej sprawie, które podlegają usunięciu w toku instancyjnego rozpoznawania spraw – w takim sensie, że dany problem ostatecznie rozstrzyga sąd wyższej instancji. Przesłanka wskazana w art. 398⁹ § 1 pkt 1 jako przesłanka prawna uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie dotyczy sytuacji, w której w kontekście rozpoznawania konkretnej sprawy sąd drugiej instancji na podstawie tych samych przepisów prawnych podjął rozstrzygnięcie odmienne aniżeli sąd pierwszej instancji, bowiem w konsekwencji musiałoby to w praktyce prowadzić do oczywiście błędnej konstatacji, jakoby skarga kasacyjna przysługiwała od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które uchyla lub zmienia orzeczenie sądu pierwszej instancji.

Ponadto Sąd Najwyższy podnosi, że w jego orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że obowiązek zachowania informacji o danych osobowych klientów-osób fizycznych w tajemnicy jest obowiązkiem pracowniczym wynikającym z przepisów prawa powszechnie obowiązującego (art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p.), a tym samym niezależnym od zastrzeżenia go w treści umowy o pracę lub upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Pracownik mający dostęp do danych osobowych klientów pracodawcy pozostaje osobą dopuszczoną do przetwarzania danych osobowych na podstawie imiennego upoważnienia nadanego przez administratora - pracodawcę. Pracownik, który przetwarza dane osobowe poza zakresem upoważnienia udzielonego przez administratora, dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nawet gdy zachowuje poufność danych - art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, OSNP 2018 nr 5, poz. 58). Charakter taki może

mieć samo czytanie tych danych, nawet bez udostępnienia ich osobom trzecim. Należy zauważyć, że Sąd Najwyższy w powołanym wyżej orzeczeniu II PK 37/16 podniósł, że powódka знаła zakres udzielonego jej przez pracodawcę upoważnienia do przetwarzania danych osobowych zawartych w zbiorze Zakładu, a podpisując stosowne oświadczenie o znajomości przepisów dotyczących ochrony owych danych miała świadomość, jakie znaczenie przypisuje tejże ochronie zarówno ustawodawca, jak i pozwany. Nie sposób przyjąć, by nie zdawała sobie sprawy z tego, że - dokonując bez upoważnienia operacji na danych osobowych płatnika i jego pracowników - narusza ciężące na niej obowiązki pracownicze. Nie należy też bagatelizować skutków tego rodzaju bezprawnych zachowań osób legitymujących się upoważnieniem do przetwarzania danych osobowych, zwłaszcza gdy mieć na uwadze rozmiary zbioru danych osobowych, jakimi administruje Zakład Ubezpieczeń Społecznych i konieczność zapewnienia przez administratora tymże danym właściwej ochrony oraz przedsięwzięcia w tym zakresie stosownych środków, między innymi przez odpowiedni dobór osób mających dostęp do zbioru, właściwe określenie ich kompetencji w przedmiocie przetwarzania danych oraz kontrolę nad sposobem realizowania przez nie udzielonych im upoważnień. Instytucja upoważnienia przez administratora danych do ich przetwarzania statuuje nie tyle zobowiązanie do przestrzegania tajemnicy danych, ile raczej pewien rodzaj ogólnego (powszechnego) nakazu posłuszeństwa względem administratora, na którym spoczywają liczne obowiązki w zakresie ochrony danych osobowych i który ponosi z tego tytułu odpowiedzialność prawną. W niedopełnieniu przez pracownika upoważnionego do przetwarzania danych osobowych tegoż nakazu trzeba upatrywać naruszenia interesów pracodawcy.

Niezależnie od poglądów wyrażonych przez Sąd Najwyższy związanych ściśle z ochroną danych osobowych, Sąd Najwyższy przyjmuje jednolicie, że "wyprowadzanie" z zasobów pracodawcy poufnych dokumentów i gromadzenie ich dla własnych celów pracownika pozostaje w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Działanie takie stanowi także zagrożenie interesów przedsiębiorcy przez wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych

przesyłanie przez pracownika na swoje prywatne konto mailowe poufnych informacji jest bowiem właśnie wykorzystaniem cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

Jeśli zaś poufny charakter informacji wynika z jej wymiernej wartości ekonomicznej (gospodarczej), bądź w szczególności jak w przedmiotowej sprawie społecznej, gdy pracodawca jest w posiadaniu danych wrażliwych dla funkcjonowania państwa, to pozostawanie takiej informacji poza domeną przedsiębiorcy stwarza istotne zagrożenie jego interesów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2022 r., II PSK 379/21, LEX nr 3488694). Z kolei w wyroku z dnia 27 marca 2019 r., II PK 321/17 (LEX nr 2642805), Sąd Najwyższy uznał, że skopiowanie ze służbowego komputera poufnych danych stanowi zagrożenie majątkowych i niemajątkowych interesów pracodawcy, a tym samym daje podstawę do rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Także w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjmował, że nieuzasadnione wykonywaniem obowiązków pracowniczych poprzez utworzenie na prywatnym nośniku elektronicznym zbioru poufnych informacji jest umyślnym naruszeniem podstawowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia w rozumieniu art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 8 oraz z dnia 10 maja 2018 r., II PK 76/17, OSNP 2019 Nr 1, poz. 2). W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy wyczerpująco wyjaśnił, że informacją handlową o wymiernej wartości ekonomicznej jest baza klientów i potencjalnych klientów pracodawcy. Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 3 kwietnia 2019 r., II PK 334/17 (OSNP 2020 nr 2, poz. 11), stwierdzając, że transferowanie dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną pocztę elektroniczną pracownika należy kwalifikować w kontekście naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nie tylko przez pryzmat tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (art. 100 § 2 pkt 5 k.p.), ale także na podstawie oceny, czy zawarte w nich informacje są tego rodzaju, że ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, stwarzając potencjalną możliwość wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny - art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09,

Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 136 oraz z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114).

Ostatecznie należy stwierdzić, że zarzut nierównego traktowania nie może być uzasadniony jedynie tym, że w innych przypadkach pracodawca nie dokonał niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Wynika to z tego, że art. 52 § 1 k.p. stanowi jedynie o możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Powszechnie i od dawna przyjmuje się więc, że pracodawca nie ma obowiązku skorzystania z tej możliwości, zwłaszcza jeżeli uzna, że zawinione zachowanie pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia (tak np. L. Florek, w: Kodeks Pracy, red. L. Florek, LEXa Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 289, czy P. Wąż, w: Komentarz do Kodeksu pracy, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 211). Ponadto w kontekście tego zarzutu podkreślić trzeba, że niedopuszczalne jest powoływanie w skardze kasacyjnej argumentów polegających na wykazywaniu okoliczności faktycznych niepotwierdzonych podstawą zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 4/08, LEX nr 494084).

Sąd Najwyższy zauważa przy tym, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował taki kierunek wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jak i art. 100 § 2 pkt 4 k.p., przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[a.ł.]