



Sygn. akt II PK 233/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku J. K.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej "(...)" w W.

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

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 6 grudnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 7 lutego 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1) oddała skargę kasacyjną,**
- 2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów pomocy prawnej w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Powódka J. K. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanemu Domowi Pomocy Społecznej „(...)” w W. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanym na dotychczasowym stanowisku pracy i przy zachowaniu dotychczasowych warunków

pracy i płacy, o zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy „zgodnie z przepisami Kodeksu pracy” oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W piśmie z dnia 23 lipca 2014 r. powódka rozszerzyła powództwo, wnosząc o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy od dnia 29 października 2013 r. do dnia wydania wyroku.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 20 maja 2016 r. oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym od dnia 1 lipca 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównej księgowej. Pozwany jest jednostką budżetową (...) w rozumieniu ustawy o finansach publicznych. Kieruje nim dyrektor przy pomocy głównego księgowego. Do zakresu obowiązków powódki jako głównej księgowej należało między innymi prowadzenie rachunkowości jednostki, wykonywanie dyspozycji środkami pieniężnymi, dokonywanie wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym, dokonywanie wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych, sprawowanie nadzoru nad sporządzaniem list płac oraz prowadzeniem kartoteki wynagrodzeń, sprawowanie nadzoru nad rozliczaniem płac i terminowością odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy oraz składek ubezpieczeniowych do ZUS, organizacja pracy działu finansowo-księgowego, a także sprawowanie bieżącej kontroli wykonywania zadań przez podległych pracowników.

Stosownie do § 8 i 9 obowiązującego u pozwanego regulaminu organizacyjnego, główny księgowy jako kierownik działu finansowo-księgowego jest bezpośrednim przełożonym pracowników zatrudnionych w dziale oraz ponosi odpowiedzialność za należyłą organizację pracy, prawidłowe, sprawne i terminowe wykonywanie zadań, przestrzeganie przepisów prawa w zakresie realizacji zadań, przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy przez podległych pracowników oraz rozliczanie czasu pracy podległych pracowników. U pozwanego obowiązywało także zarządzenie w sprawie zasad kontroli zarządczej. Zgodnie z § 8 tego

zarządzenia, zakres uprawnień delegowanych poszczególnym osobom zarządzającym lub pracownikom powinien być precyzyjnie określony. Przyjęcie tych obowiązków powinno być potwierdzone dokumentem w formie odrębnego imiennego upoważnienia albo wskazania w regulaminie organizacyjnym DPS. U pozwanego obowiązywał ponadto regulamin pracy. Zgodnie z § 10 tego regulaminu, pracownik obowiązany jest do wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeśli nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności do dbania o dobro zakładu pracy, przestrzegania w zakładzie zasad współżycia społecznego, zachowywania uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami, zachowywania się z godnością w miejscu pracy i poza nim.

U pozwanego pracodawcy obowiązywały też „Zasady Etyki Pracowników” stanowiące załącznik do zarządzenia dyrektora. Zgodnie z „zasadą uprzejmości”, pracownik w swoich kontaktach z mieszkańcami, ich rodzinami, współpracownikami zachowuje się właściwie i uprzejmie. Pracownik stara się być możliwie jak najbardziej pomocny i udziela odpowiedzi na skierowane do niego pytania możliwie jak najbardziej wyczerpująco i dokładnie. Jeżeli pracownik nie jest właściwy w danej sprawie kieruje ją do pracownika właściwego. W przypadku popełnienia błędu naruszającego prawa lub interes pojedynczej osoby pracownik stara się skorygować negatywne skutki popełnionego przez siebie błędu w jak najwłaściwszy sposób.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że powódka często zachowywała się arogancko wobec pracowników i przytoczył przykłady takiego zachowania. Dodał, że w dniu 2 lutego 2011 r. stwierdzono, że w latach 2009-2010 wystąpiły nieprawidłowości w zakresie wypłaty dodatku funkcyjnego pracownikowi S. C. W sumie wysokość nadpłaconej przez pracodawcę kwoty z tego tytułu wyniosła 1.252,80 zł, w związku z czym pracownica wyraziła zgodę na potrącenie tej kwoty z jej wynagrodzenia w 3 ratach. Ujawniono też, że w latach 2012-2013 pozwany wypłacał pracownikom zaniżone dodatki za pracę w godzinach nocnych, wyliczając je w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, z pominięciem bardziej korzystnych przepisów regulaminu wynagradzania. Łącznie wypłacono pracownikom o 5.551,12

zł mniej niż powinno zostać wypłacone. Ponadto miała miejsce sytuacja sporządzenia listy wypłat bez dodatków za godziny nocne. Dział finansowo-księgowy nie poinformował przy tym kierownika właściwego działu o potrzebie sporządzenia odpowiedniej listy pracowników. Z kolei postępowanie przeprowadzone w lutym 2013 r. przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wykazało nadpłatę składek wynikającą (głównie) z błędnego naliczania ich pracownikom ze względu na ich wiek (powyżej 50 lat).

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że u pozwanego, na mocy zarządzenia dyrektora, obowiązywały zasady polityki rachunkowości. Zgodnie z ich przepisami, podstawowym dokumentem upoważniającym do wypłaty wynagrodzenia pracownikowi jest lista płac, której źródło stanowią dowody księgowe. Listy płac sporządza rachuba płac w systemie komputerowym na podstawie sprawdzonych dowodów źródłowych, przy czym jeden egzemplarz jest drukowany. Dokumenty niezbędne do przygotowania wypłaty wynagrodzenia należy przekazać niezwłocznie do księgowości. W oparciu o te dowody rachuba płac ustala miesięczne wynagrodzenie za pracę każdego zatrudnionego, tworząc indywidualną dokumentację płacową. Listy płac powinny być podpisane przez osobę sporządzającą, pracownika komórki kadr, głównego księgowego lub osobę pisemnie przez niego upoważnioną oraz przez dyrektora.

Pracownik pozwanego S. C. wykonywała prace dotyczące koordynacji zadań związanych z utrzymaniem porządku i czystości w pozwanym nieprzerwanie od stycznia 2012 r. do października 2013 r. oraz co miesiąc nieprzerwanie otrzymywała dodatek funkcyjny do wynagrodzenia w wysokości 440 zł. Pozwany wypłacił S. C. tytułem dodatku funkcyjnego za okres od stycznia 2012 r. do września 2013 r. łącznie kwotę 9.240 zł. Wypłata tego dodatku nastąpiła jednak mimo nieistnienia księgowego dokumentu źródłowego - dokumentu jego przyznania. Listy płac stanowiące podstawę wypłaty na rzecz S. C. dodatku funkcyjnego były podpisywane przez: M. M. (jako sporządzającą i sprawdzającą formalnie i rachunkowo), I. P. (sprawdzającą merytorycznie), powódkę jako główną księgową oraz dyrektora J. S. W dniu 16 października 2013 r. dyrektor pozwanego przeprowadził kontrolę, w wyniku której ustalił, że S. C. ma wypłacany dodatek funkcyjny w wysokości 440 zł miesięcznie oraz że nie istnieje dokument

stwierdzający uprawnienie do pobierania tego dodatku. Wobec tego, w dniu 18 października 2013 r. pozwany zastosował wobec powódki karę nagany za naruszenie przez nią w okresie od stycznia 2012 r. do września 2013 r. organizacji i porządku pracy przez brak nadzoru w zakresie sporządzania list wynagrodzeń w ten sposób, że przez okres 21 miesięcy był wypłacany pracownikowi dodatek funkcyjny bez odpowiednich dokumentów źródłowych określonych w polityce rachunkowości DPS „(...)”.

Z kolei, w dniu 22 października 2012 r. miało miejsce aroganckie zachowanie powódki wobec współpracowników E. B., I. A. i J. B. Powódka rzuciła na biurko, na którym znajdowały się inne dokumenty, wykaz z wykonaniem planu wydatków. Kopia potwierdzająca przyjęcie dokumentów została podpisana przez wicedyrektor E. B. Powódka, po wejściu do pokoju wzburzonym, podniesionym głosem zwróciła się do I. A. słowami: „co się pani tak patrzy?”. Nie odpowiedziała na słowa: „to znaczy jak?”, a następnie stwierdziła, że nie ma czasu na uzgodnienia zmian oraz powiedziała z ironią, że na pewno do końca roku nie wydadzą przyznanych kwot.

W dniu 24 października 2013 r. powódka wniosła sprzeciw od nałożonej na nią kary nagany, wnosząc o jej uchylenie, jednakże w dniu 28 października 2013 r. pozwany podtrzymał udzieloną powódce karę. Również w dniu 28 października 2013 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej w dniu 1 lipca 2008 r. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Podał, że powódka naruszyła swoim działaniem art. 100 § 1 k.p. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na nierzetelnym i niesumiennym wykonywaniu obowiązków głównego księgowego, wynikających z zakresu obowiązków oraz ustawy o finansach publicznych, oraz niestosowania innych przepisów prawa finansowego, w tym także wewnętrznych, przez brak nadzoru nad sporządzaniem list płac. Brak nadzoru skutkowało wypłatą dodatku funkcyjnego dla pracownika bez dokumentów księgowych źródłowych przez okres 21 miesięcy (styczeń 2012 r. - wrzesień 2013 r.) na kwotę 9.240 zł. Zdarzenia tego rodzaju miały miejsce już wcześniej, o czym powódka była informowana i pouczana. Dotyczyły m.in. nieprawidłowości w naliczaniu i wypłacie dodatku funkcyjnego dla pracownika w latach 2009-2010 oraz nierzetelności w ustalaniu zobowiązań i

odprowadzeniu składek na Fundusz Pracy w latach 2009-2011, stwierdzonych protokołem pokontrolnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pozwany stwierdził także, że powódka w zakresie swoich obowiązków ponosi odpowiedzialność za dokonywanie wstępnej kontroli i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych, a złożenie przez nią podpisu, zgodnie z ustawą o finansach publicznych, oznacza, że powódka nie zgłasza zastrzeżeń do przedstawionej przez właściwych rzeczowo pracowników oceny prawidłowości tej operacji i jej zgodności z prawem oraz nie zgłasza zastrzeżeń do kompletności oraz formalno-rachunkowej rzetelności i prawidłowości dokumentów dotyczących tej operacji. Ponadto, pozwany podał, że w dniu 22 października 2013 r. powódka naruszyła art. 100 § 2 pkt 6 k.p. oraz zasady etyki pracowników DPS „(...)” w W. przez słowną agresję w stosunku do pracownika jednostki, a następnie rzucenie na biurko zastępcy dyrektora informacji dotyczącej planu wydatków jednostki z komentarzem, że i tak tego nie wydadzą. Pozwany stwierdził, że sytuacje związane z nieprzestrzeganiem zasad etyki występowały także wcześniej, w szczególności w zakresie braku wzajemnej współpracy oraz braku uprzejmości wobec pracowników DPS. Wskazał, że wyżej wymienione działania stanowią także naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 k.p., ponieważ naruszają porządek ustalony w przepisach wewnętrznych zakładu pracy. W związku z wyżej wymienionymi działaniami pracodawca utracił do powódki zaufanie, które jest konieczne, z uwagi na rodzaj zadań wykonywanych przez głównego księgowego. Brak zaufania stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy oraz dobra zakładu, co sprawia, że pracodawca nie może go nadal u siebie zatrudniać. Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy wstępnie uznał, że pozwany, wskazując powódce dwie główne przyczyny rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. brak nadzoru nad sporządzaniem list płac skutkujący wypłatą dodatku funkcyjnego dla pracownika bez dokumentów księgowych źródłowych przez okres 21 miesięcy (styczeń 2012 r. - wrzesień 2013 r.) na kwotę 9.240 zł oraz naruszenie przez powódkę w dniu 22 października 2013 r. zasad współżycia społecznego oraz zasad etyki pracowników DPS „(...)” przez słowną agresję w stosunku do pracownika jednostki, dochował

miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Dowiedział się bowiem o tych okolicznościach odpowiednio - w dniu 16 października 2013 r. oraz w dniu 22 października 2013 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony zostało złożone powódce w dniu 28 października 2013 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, pozostałe okoliczności wskazane w oświadczeniu pozwanego należało zatem uznać za swego rodzaju tło i uzasadnienie postępującego procesu utraty zaufania w stosunku do powódki jako głównej księgowej, którą to utratę zaufania pracodawca wymienił również w złożonym powódce oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył równocześnie, że obowiązki głównego księgowego w jednostce budżetowej, którą jest pozwany, zostały wyraźnie przewidziane w ustawie z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Odwołując się do treści art. 54 ust. 1, ust. 3 oraz ust. 4 tej ustawy, Sąd Rejonowy podniósł, że powódka jako główny księgowy nie dochowała obowiązku sprawowania nadzoru nad listą płac, co doprowadziło do zaistnienia sytuacji, w której przez 21 miesięcy pracodawca wypłacał S. C. dodatek funkcyjny mimo braku dokumentu księgowego stanowiącego podstawę przyznania tego dodatku. Zgodnie z regulaminem wynagradzania kompetencja w zakresie przyznawania pracownikom dodatku funkcyjnego przysługiwała zaś wyłącznie dyrektorowi pozwanego.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, opisane wyżej naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych zasługiwało na określenie go mianem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powódka dopuściła się rażącego niedbalstwa przy naruszeniu obowiązków pracowniczych. Jej zachowanie stanowiło bowiem niedochowanie minimalnych zasad prawidłowego zachowania się w opisywanej sytuacji, które obejmowały z pewnością sprawdzenie tego, czy istnieją księgowe dokumenty źródłowe składników wynagrodzenia ujętych na listach płac (sporządzanych przez kolejne 21 miesięcy). Zachowanie to stanowiło również niewątpliwie zagrożenie interesów pracodawcy, choć ostatecznie pracodawca nie doznał w jego wyniku szkody majątkowej. Okolicznościami uzasadniającymi w pełni podniesioną przez pracodawcę utratę zaufania do powódki w związku z tym zdarzeniem były również wcześniejsze zarzucone jej uchybienia w postaci dopuszczenia do nadpłat składek

pobieranych przez ZUS, błędnego rozliczania godzin nocnych pracowników, braku odpowiedniego kontaktu z kierownikiem działu odnośnie do niezłożenia przez niego listy pracowników mających wypracowane godziny nocne, spożywania przez powódkę nieopłaconych obiadów w DPS (przy braku takiego prawa po stronie pracowników) czy sytuacja konieczności zwrotu pracownikowi S. C. nadpłaconego dodatku wypłaconego w latach 2009-2010. Sąd Rejonowy zaznaczył jednak, że okoliczności te nie podlegały badaniu w niniejszym postępowaniu z uwagi na termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. (oraz w przypadku niektórych z nich - niewskazanie ich w treści oświadczenia pracodawcy), jednakże - w ich świetle - należało oceniać wskazaną przez pracodawcę utratę zaufania do powódki w związku z opisaną wyżej główną przyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji uznał ponadto, że uzasadniona na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była również druga ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., pracownik jest bowiem obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, a w myśl art. 100 § 2 pkt 2 k.p., jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Odwołując się do treści § 10 regulaminu pracy obowiązującego w pozwanym oraz zasad etyki, Sąd Rejonowy stwierdził w związku z tym, że w dniu 22 października 2013 r. powódka zachowała się w sposób arogancki i agresywny wobec współpracowników E. B., I. A. i J. B. Zdarzenie to stanowiło naruszenie przez powódkę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Z dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych wynikało też, że pracownicy unikali kontaktów z powódką z powodu jej nieuprzejmości, nie byli chętni do współpracy z powódką, powódka nie udzielała im wsparcia, współpraca z nią była trudna.

Oceniając zachowanie powódki z dnia 22 października 2013 r. przy uwzględnieniu faktu, że nie było to pierwsze tego rodzaju zachowanie powódki, Sąd pierwszej instancji stanął zatem na stanowisku, że spełniało ono przesłankę ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i tym samym uzasadniało zastosowanie wobec niej dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy.



Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 7 lutego 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez powódkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił tę apelację.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do okoliczności związanych z brakiem dokumentu przyznającego dodatek funkcyjny S. C., Sąd Okręgowy stwierdził, że brak było podstaw do uznania, że ustalenia Sądu Rejonowego były wadliwe. Nie ulegało bowiem wątpliwości, iż przyznawanie dodatku funkcyjnego następowało, stosownie do przedłożonych dokumentów, a w szczególności pisma przyznającego dodatek oraz § 15 regulaminu wynagradzania, jednostronnym oświadczeniem pracodawcy z ustaleniem jego wysokości na czas określony. Brak tego rodzaju oświadczenia dyrektora pozwanego nie stanowił więc „niedopełnienia obowiązku terminowego wypisania kolejnego dokumentu przez kadrową I. P.”. To bowiem decyzja dyrektora, która mogła być tylko przygotowana przez innego pracownika, stanowiła podstawę prawną przyznania tego rodzaju dodatku, jak i jego wysokości. Twierdzenia powódki co do samoistnego powstania zobowiązania, czy też kompetencji I. P. do przedłużania obowiązywania składników wynagradzania, nie znajdowały również potwierdzenia w zeznaniach świadków, którzy wyjaśnili, że to dokument źródłowy, a nie dane w komputerze były podstawą naliczenia płac. I. P. nie posiadała natomiast kompetencji do samodzielnego ustalania wynagrodzeń, poborów zasadniczych czy premii, gdyż leżało to w kompetencjach dyrektora. Jedynymi pismami sporządzanymi przez nią w zakresie płac były informacje dotyczące uprawnień do dodatku stażowego oraz nagrody jubileuszowej.

Odnosząc się z kolei do zarzutu apelacyjnego dotyczącego wadliwości programu finansowo-księgowego, Sąd drugiej instancji zważył, że na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie sposób było wywieść, aby wadliwe działanie programu w sposób rzeczywisty wpływało na realną możliwość nadzorowania - wstępnej kontroli przez powódkę listy płac. Sąd Okręgowy podkreślił również, że analogiczna musiała być ocena tezy powódki, jakoby sposób funkcjonowania jednostki, czy też sposób wykonywania obowiązków pracowniczych przez inne osoby, a w szczególności I. P., stanowił podstawę do usprawiedliwienia zachowania powódki. To jej zachowania w znacznym stopniu utrudniały bowiem współpracę z pozostałymi pracownikami - a w szczególności działem kadr.

Powódka w zakresie kompetencji wynikających z ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych każdorazowo miała prawo żądać od kierowników innych komórek organizacyjnych jednostki udzielania w formie ustnej lub pisemnej niezbędnych informacji i wyjaśnień, jak również udostępnienia do wglądu dokumentów i wyliczeń będących źródłem tych informacji i wyjaśnień oraz wnioskować do kierownika jednostki o określenie trybu, zgodnie z którym mają być wykonywane przez inne komórki organizacyjne prace niezbędne do zapewnienia prawidłowości gospodarki finansowej oraz ewidencji księgowej, kalkulacji kosztów i sprawozdawczości finansowej. Z żadnego z tych uprawnień w spornym okresie 21 miesięcy powódka jednak nie skorzystała, wykonując swój obowiązek dopiero w dniu 28 października 2013 r., po przeprowadzeniu przez dyrektora pozwanego kontroli i udzieleniu jej kary nagany. Równocześnie Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że nie sposób podzielić zapatrywania powódki, jakoby późniejsza konwalidacja braku podstawy prawnej do wypłaty dodatku dla S. C. stanowiła o bezzasadności wskazanej w oświadczeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nie podważała ona bowiem rażącego niedbalstwa powódki, czy też zaniechań w zakresie nadzoru. Formalne przyznanie pracownicy dodatku stanowiło wyłącznie konwalidację wypłat dokonywanych przez pozwanego z tego tytułu. Nie stanowiło to jednak sanacji błędów w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy podkreślił, że stwierdzenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga ustalenia trzech elementów - bezprawności zachowania pracownika, naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Na gruncie niniejszej sprawy nie ulegało natomiast wątpliwości, że obie przyczyny wskazane jako utrata zaufania do powódki mogły być za takie uznane. Główny księgowy jednostki sektora finansów publicznych nie jest bowiem zwykłym pracownikiem. Jego obowiązki i zadania określa prawo powszechnie, to jest ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Powódkę obciążały zaś obowiązki wynikające z art. 54 ust. 1 ustawy. Składanie przez nią podpisu pod listami płac, a więc potwierdzenie braku zastrzeżeń do przedstawionej przez właściwych rzeczowo pracowników oceny prawidłowości operacji i jej zgodności z prawem oraz brak zastrzeżeń do

kompletności oraz formalno-rachunkowej rzetelności i prawidłowości dokumentów dotyczących tej operacji stanowiło naruszenie obliwu wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych (art. 54 ust. 3 ustawy w związku z art. 54 ust. 1 pkt 3 ustawy o finansach publicznych). Doprowadziło to do sytuacji, w której przez okres 21 miesięcy pracodawca wypłacał dodatek funkcyjny S. C. bez istnienia dokumentu księgowego stanowiącego podstawę przyznania tego dodatku. O ile przy tym brak nadzoru powódki w powyższym względzie nie stanowił naruszenia interesu pracodawcy (gdyż w późniejszym okresie dokonano konwalidacji prawnej wypłaty powyższego dodatku), to samo niedopełnienie przez powódkę ustawowych obowiązków nadzoru stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy będącego jednostką sektora finansów publicznych. W okolicznościach niniejszej sprawy zaniechanie nadzoru powódki nosiło zaś cechy rażącego niedbalstwa. Akceptowanie (podpisywanie) przez okres 21 miesięcy listy płac i przez to wypłata dodatku funkcyjnego bez podstawy jego przyznania mogła być bowiem wykryta przez powódkę przez prawidłowe stosowanie przewidzianych w ustawie o finansach publicznych kompetencji, a w szczególności tych, które zostały określone w art. 54 ust. 7 pkt 1 i 2.

W opinii Sądu Okręgowego, należało również podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym zachowanie powódki w dniu 22 października 2012 r. stanowiło naruszenie norm społecznych, a przez to niedochowanie obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), jak również przepisów regulaminu pracy oraz zasad etyki obowiązujących u pozwanego. Niczym nieuzasadnione zwrócenie się podniesionym głosem do pracujących w pokoju pracowników pozwanego słowami „co się pani tak patrzy?“, a następnie zignorowanie pytania pracownika i aroganckie rzucenie dokumentów na biurko z jednoczesnym stwierdzeniem, że „nie ma czasu na uzgadnianie zmian i na pewno do końca roku nie wyda się tych kwot“, stanowiło zachowanie rażąco odbiegające od przyjętych norm współżycia społecznego. Było także w sposób oczywisty podstawą do stwierdzenia zagrożenia interesów pracodawcy przez zaburzenie zasad współżycia społecznego, na których straży powinien stać pracodawca (art. 94 pkt 10 k.p.) w celu uniknięcia ewentualnych konfliktów wśród kadry, wpływających na funkcjonowanie zakładu pracy.

Sąd drugiej instancji przypomniał również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, a bieg tego terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomość. Tylko gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika, ale tego nie czyni, termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji. *Ad casum* oznaczało to, że o ile pozwany faktycznie przez okres 21 miesięcy miał możliwość sprawdzenia, czy dodatek funkcyjny był wypłacony S. C. prawidłowo, to sam fakt wypłacania dodatku przez ten okres nie mógł świadczyć o powzięciu przez pozwanego informacji o naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę. Dopiero kontrola wewnętrzna przeprowadzona przez pozwanego, ustalająca wadliwości w wypłacaniu dodatku, mogła stanowić moment powzięcia wiadomości o naruszeniach powódki. Za dzień ten należało zatem uznać 16 października 2016 r. To jednak zachowanie powódki w dniu 22 października 2013 r. oraz jej dalsze postępowanie stanowiło element, w którym pracodawca ponownie powziął wiadomość o przyczynach utraty do niej zaufania skutkujących rozwiązaniem stosunku pracowniczego w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Niezależnie zaś od oceny, czy obie przyczyny wskazane w oświadczeniu należałoby traktować kumulatywnie czy też rozłącznie, nie ulegało wątpliwości, że pozwany zachował jednomiesięczny termin na złożenie oświadczenia (art. 52 § 2 k.p.). W przedmiotowej sprawie doszło do kumulacji przyczyn skutkujących utratą zaufania w stosunku do powódki pracującej jako główna księgowa.

Powódka J. K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 7 lutego 2017 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie, polegające na uznaniu, że przyczyny podane w uzasadnieniu pisma pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia uzasadniały rozwiązanie umowy w tym trybie, podczas gdy przyczyny te nie wyczerpują całości znamion ustawowych umożliwiających zakończenie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, gdyż w użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy - są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, a brak wystąpienia powyższych przesłanek w niniejszej sprawie skutkuje nieuprawnionym zastosowaniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.;

b) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 2 i 6 k.p., przez uznanie, iż powódka naruszyła zasady współżycia społecznego, regulaminu pracy i zasad etyki pracowników Domu Pomocy Społecznej „(...)” przez słowną agresję w stosunku do pracownika jednostki, polegającą na użyciu słów „co się pani tak patrzy” i rzucenie na biurko zastępcy dyrektora dokumentów zawierających informacje dotyczące planu wydatków jednostki, co zdaniem Sądu stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w niniejszej sprawie nie zostały spełnione przesłanki do dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż zachowanie pracownika nie spełniało przesłanek do uznania, iż stanowiło ono ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych;

c) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędne zastosowanie, polegające na uznaniu, że pracodawca dochował terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, podczas gdy termin ten nie został dochowany, gdyż pracodawca, akceptując listy płac, miał wiedzę o wypłacaniu dodatku funkcyjnego od pierwszego miesiąca dokonywanych wypłat, tj. od stycznia 2012 r., tym samym termin określony w art. 52 § 2 k.p. nie może być liczony od daty przeprowadzenia kontroli, tj. od dnia 17 października 2013 r., skoro pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informacje o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez uznanie powództwa w całości, to jest uznanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy

pracownika dokonanego przez pozwanego w piśmie wręczonym powódce w dniu 28 października 2013 r., przywrócenie powódki do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku pracy głównej księgowej, przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, zgodnie z art. 57 k.p., to jest od dnia 29 października 2013 r. do dnia wydania wyroku, przyjmując, że wynagrodzenie za jeden miesiąc wynosi brutto 6.420 zł, a także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za wszystkie instancje, w tym o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Odnosząc się do kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., Sąd Najwyższy wstępnie uznaje za stosowne przypomnieć, iż przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Należy zatem stwierdzić, że wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

(por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPIUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, Lex Polonica nr 2793042). Są to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie

przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Uwzględniając wyżej przedstawioną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i odnosząc ją do dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych, mających wiążący charakter w postępowaniu kasacyjnym (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), Sąd Najwyższy uznaje za w pełni uprawnione stanowisko Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym oba przypisywane skarżącej zachowania, powołane jako przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę spełniały przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu powołanego przepisu. Co do pierwszego z nich należy bowiem stwierdzić, że skarżąca przez zaniechanie sprawowania stałego nadzoru nad prawidłowym sporządzaniem list płac bez wątplenia dopuściła się zachowania bezprawnego, ponieważ uchybiła jednemu ze swoich podstawowych obowiązków głównej księgowej publicznej jednostki organizacyjnej, określonego nie tylko w przepisach ustawy o finansach publicznych, ale także w obowiązującym u pozwanego regulaminie organizacyjnym, regulaminie pracy i zasadach polityki rachunkowości oraz w przypisanym skarżącej zakresie obowiązków. Równocześnie zachowanie to, właśnie przez nieprzestrzeganie wyżej wymienionych regulacji, w oczywisty sposób naruszało obowiązek wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Co więcej, naruszało też określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o mienie zakładu pracy, zwłaszcza że dotyczyło głównego księgowego, a więc osoby, na której ciążyą szczególne obowiązki w tym zakresie. Bez wątplenia opisane zachowanie co najmniej narażało



też pozwanego na szkodę majątkową polegającą na wypłacie łącznie kwoty 9.240 zł z tytułu dodatku do wynagrodzenia, który w okresie od stycznia 2012 r. do września 2013 r. nie został przyznany pracownikowi odpowiednią decyzją dyrektora, a mimo to był wypłacany. Przez zaniechanie realizacji jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych skarżąca swoim zachowaniem naraziła więc interes majątkowy pozwanego. Oceny tej nie może natomiast zmienić wydana *ex post* decyzja o przyznaniu wspomnianego dodatku za cały okres, w którym był on wypłacany, gdyż decyzja ta spowodowała tylko taki skutek, że szkoda w mieniu pozwanego ostatecznie nie wystąpiła, natomiast z całą pewnością, jak trafnie zauważył Sąd Okręgowy, nie sanowała oczywistych błędów w zakresie wykonywanych obowiązków pracowniczych, których dopuściła się skarżąca. Jeśli zaś chodzi o stopień zawinienia w tym zakresie, to skarżącej bez wątpienia można było przypisać co najmniej rażące niedbalstwo w odniesieniu do braku nadzoru nad prawidłową wypłatą środków pieniężnych będących w dyspozycji pozwanego. Zaniechanie to miało bowiem charakter ciągły i trwało przez okres aż 21 miesięcy, w którym to okresie skarżąca nie podjęła jakichkolwiek działań, które pozwoliłyby wyeliminować wspomniane nieprawidłowości, mimo że opisany wyżej obowiązek sprawowania przez nią nadzoru ciążył na niej stale i musiał być przez nią znany, skoro wynikał nie tylko z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, ale także z zakładowych źródeł prawa i zakresu obowiązków. Uczyniła to dopiero po kontroli przeprowadzonej przez dyrektora pozwanego.

Także zachowanie skarżącej w stosunku do współpracowników oraz zastępcy dyrektora pozwanego, którego dopuściła się w dniu 22 października 2012 r., miało bezprawny charakter. Naruszało on bowiem w sposób ewidentny nie tylko obowiązujące w normalnych stosunkach pracowniczych zasady współzycia społecznego, w szczególności zasadę poszanowania godności współpracowników (art. 11<sup>1</sup> k.p.), czym skarżąca uchybiła obowiązkowi określonemu w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., ale także przepisy obowiązującego w pozwanym regulaminu pracy i ustanowionych tam zasad etyki pracowników. Zachowanie to miało bowiem oczywiście wyzywający charakter i było co najmniej niegrzeczne oraz obraźliwe w stosunku do jego adresatów, nawet jeśli w jego przebiegu nie zostały użyte słowa niecenzuralne. Szczególnie negatywnie należy zaś w tym kontekście ocenić

rzucenie przez skarżącą dokumentacji na biurko zastępcy dyrektora pozwanego, które świadczyło o całkowitym lekceważeniu przełożonego. Określenie tych zachowań przez Sąd drugiej instancji jako wulgarne było więc w pełni uprawnione, jeśli zważyć, że dotyczyło osoby zajmującej jedno z najwyższych stanowisk kierowniczych u pozwanego, od której należało oczekiwać szczególnej dbałości o zachowanie kultury osobistej, spokoju i opanowania. Opisane zachowania stanowiły również zagrożenie dla interesów pozwanego, ponieważ ich tolerowanie byłoby naruszeniem jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy, określonego w art. 94 pkt 10 k.p., polegającego właśnie na wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Bez jakichkolwiek wątpliwości zachowania te były również zawinione, przy czym w odniesieniu do nich można mówić wyłącznie o winie umyślnej. Skarżąca świadomie co najmniej godziła się bowiem na to, że przez te zachowania naruszy obowiązujące zasady współżycia społecznego, niweczając tym samym działania podjęte przez pozwanego w tym zakresie, polegające w szczególności na sformułowaniu zasad etyki pracowniczej.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej w niniejszej sprawie nie doszło więc do naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a także art. 100 § 2 pkt 2 i 6 k.p.

Sąd Najwyższy uznaje, że w sprawie nie doszło również do naruszenia art. 52 § 2 k.p. W tym zakresie wypada podkreślić, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem Sądu Najwyższego, bieg miesięcznego terminu określonego art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, czyli od zakończenia – podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego – wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262; z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje również, że w

razie trwałego naruszenia obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Przez trwałe naruszenie obowiązków Sąd Najwyższy rozumie przy tym zachowanie o charakterze ciągłym, to jest zachowanie polegające na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jednorodnej i mieszczącej się w swartym odcinku czasu. W takim wypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2016 r., II PK 64/15, OSNP 2017 nr 11, poz. 143 oraz powołane tam orzecznictwo). Ma zatem rację Sąd Okręgowy, przyjmując w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, że skoro w dniu 16 października 2013 r. została przeprowadzona przez dyrektora pozwanego kontrola, która ujawniła, że okresie od stycznia 2012 r. do września 2013 r. doszło do wypłaty na rzecz jednego z pracowników dodatku funkcyjnego, który nie został mu „formalnie” przyznany, to miesięczny termin do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę ze skarżącą bez wypowiedzenia z jej winy upływał nie wcześniej niż w dniu 16 listopada 2012 r. Tymczasem decyzja w tym przedmiocie została podjęta i doręczona skarżącej w formie oświadczenia już w dniu 28 października 2012 r., a więc z zachowaniem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. Termin ten został również zachowany w stosunku do zdarzenia z dnia 22 października 2012 r. Jeśli natomiast chodzi o pozostałe (przeszłe) uchybienia przez skarżącą obowiązkowi pracowniczemu wymienione w ustaleniach faktycznych niniejszej sprawy, to niewątpliwie pozostawały one bez wpływu na ocenę zasadności i zgodności z prawem decyzji pozwanego o rozwiązaniu ze skarżącą umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy, tworząc jedynie – jak zauważył Sąd drugiej instancji – określone „tło” wskazujące, że oba zdarzenia będące właściwymi przyczynami owej decyzji nie miały charakteru incydentalnego. Oba opisane wyżej zdarzenia mogły jednak stanowić samodzielną podstawę podjęcia tej decyzji. Każde z nich spełniało bowiem przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., a w odniesieniu do kosztów kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. oraz § 10

ust. 4 w związku z § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.