



Sygn. akt I PK 242/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa D.F.

przeciwko Zarządowi [...] w L.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 9 kwietnia 2015 r., sygn. akt VII Pa .../14,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 19 września 2014 r., zasądził od
pozwanego Zarządu [...] w L. na rzecz powódki D.F. kwotę 19.484,22 zł z

ustawowymi odsetkami od 16 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt I), nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.400 zł (pkt II) oraz orzekł o kosztach sądowych (pkt III) i kosztach procesu (pkt IV).

Za podstawę swojego orzeczenia Sąd Rejonowy przyjął następujące ustalenia faktyczne.

Powódka D. F. była zatrudniona od 1 marca 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora [...] w L.. W okresowej ocenie kwalifikacyjnej pracy sporządzonej 28 września 2007 r. powódka uzyskała ocenę pozytywną (bardzo dobrą). Za zaangażowanie w pracy zawodowej powódka otrzymała kilkakrotnie nagrody pieniężne – w marcu 2010 r., październiku 2010 r., grudniu 2010 r., październiku 2011 r., grudniu 2011 r., maju 2012 r., październiku 2012 r.

Na podstawie uchwały Rady Miejskiej w L. z 22 marca 2013 r. został uchwalony statut [...] w L.. Statut regulował m.in. przedmiot i zakres działania Zespołu, jego organizację. Kwestie szczegółowe zawierał regulamin organizacyjny [...] w L.. Zgodnie z przyjętą strukturą organizacyjną, Zespołem kierował dyrektor, który realizował swoje zadania osobiście oraz przy pomocy głównego księgowego i kierowników wydziałów. Regulamin określał zakres obowiązków dyrektora oraz głównego księgowego. Ze schematu organizacyjnego strony pozwanej wynikało, że dyrektor kieruje wydziałem organizacyjnym, działem zamówień publicznych oraz wydziałem administracji [...]. Głównemu księgowemu podlegał natomiast dział finansowy, dział płac i kasa. W dziale finansowym zatrudniony był specjalista ds. finansowo-księgowych, w dziale płac specjalista ds. płac oraz księgowy, w dziale kasa kasjer główny.

Główną księgową [...] w L. była E. S., zatrudniona u strony pozwanej od 1999 r. Do jej obowiązków należał m.in. nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem kasy [...] i nadzór nad prawidłową obsługą finansową funduszy świadczeń socjalnych. Główna księgowa była odpowiedzialna za podejmowanie bieżących decyzji wykonawczych w zakresie realizacji zadań, sprawowanie bieżącego nadzoru i kontroli nad realizacją zadań wykonywanych przez pracowników, parafowanie umów i podpisywanie pism wychodzących z [...] dotyczących spraw

finansowych. Z zakresu czynności i odpowiedzialności obowiązującego na stanowisku głównego księgowego wynikało, że sprawuje on nadzór nad prawidłowością funkcjonowania kasy [...] oraz nadzór nad prawidłową obsługą finansową funduszy świadczeń socjalnych.

W 2010 r. na wniosek powódki został przeprowadzony przez pracownika Urzędu Miejskiego w L. audyt wewnętrzny, który obejmował dokumentację dotyczącą zakładowych funduszy świadczeń socjalnych. Audyt wykazał pewne nieprawidłowości w zakresie regulaminów ZFŚS oraz innych dokumentów.

W związku z obniżeniem budżetu [...] w L. w 2011 r. musiało dojść do reorganizacji struktury organizacyjnej. Powódka w pismach do burmistrza zwracała uwagę, że obniżenie budżetu może prowadzić do zakłócenia wykonywania przez Gminę L. nałożonych przez ustawodawcę zadań z zakresu ustawy o samorządzie gminnym. Powódka wniosła również o obniżenie swojego dodatku funkcyjnego od 1 marca 2011 r. W związku z brakiem decyzji w sprawie zmiany struktury zatrudnienia, powódka wystosowała kolejne pismo, w którym poinformowała o podjętych działaniach w ramach reorganizacji. W związku z reorganizacją niektórym pracownikom obniżono wymiar zatrudnienia, pojawiła się również konieczność rozdzielenia obowiązków po dwóch pracownikach wydziału finansowego. Pracodawca nie miał wówczas możliwości zatrudnienia dodatkowych osób, dlatego pracę należało rozdzielić na osoby już zatrudnione. Główna księgowa wyszła z inicjatywą, aby powierzyć kasjerce B.J. prowadzenie ksiąg rachunkowych zakładowych funduszy świadczeń socjalnych. Odbędzie się spotkanie z udziałem głównego księgowego i kierownika wydziału finansowego, na którym powódka spytała, czy powierzenie tych czynności jednemu pracownikowi jest zgodne z prawem. Główna księgowa oświadczyła, że jeżeli pracownik, któremu powierzy się taki zakres obowiązków, będzie kontrolowany, to nie ma przeszkód. Na tej podstawie kasjerce B.J. zostały powierzone dodatkowe obowiązki związane z prowadzeniem ksiąg rachunkowych funduszy świadczeń socjalnych placówek oświatowych i [...]. W efekcie B. J. pracowała na pół etatu na stanowisku kasjera i na pół etatu w zakresie księgowania środków wpływających do ZFŚS. B.J. była odpowiedzialna za prowadzenie kasy [...] w L. oraz prowadzenie wyodrębnionej ewidencji księgowej funduszy świadczeń socjalnych szkół, przedszkoli i [...].

Ponieważ połączenie dwóch funkcji (kasy i księgowości) w rękach jednej osoby stwarzało niebezpieczeństwo rozmaitych nadużyć, główna księgowa oraz powódka upominały kierownika wydziału finansowego, że pracownik ten musi być szczególnie nadzorowany i kontrolowany. Główna księgowa zwracała uwagę na to, że kasjerka dużo czasu spędza na telefonowaniu, bez potrzeby wychodzi do banku. Mimo to kontrola nad kasjerką ze strony kierownika wydziału finansowego była niewielka. Przełożoną B.J. była powódka jako dyrektor [...]. Natomiast w dziale księgowym przełożonym B.J. była główna księgowa E.S.. Kasjerka sporządzała raporty z kasy i przekazywała je księgowości. Raz w roku prowadzona była inwentaryzacja kasy; powoływano trzyosobowy zespół, który sporządzał raport kontroli. Główna księgowa miała za zadanie kontrolować całokształt pracy kasjerki, kontrolować dokumenty oraz je parafować. Kasjerka nie była w bliskich stosunkach z powódką. Ocenę pracy kasjerki przeprowadzali główna księgowa i kierownik wydziału finansowo-księgowego. Powódka zatrudniona na stanowisku dyrektora odbywała spotkania z kierownikami wydziałów i wydawała im polecenia, aby w ramach kontroli zarządczej egzekwować od pracowników wykonywanie poleceń związanych z kontrolą. Powódka wydawała też odpowiednie zarządzenia dotyczące kontroli oraz opracowywała zakresy czynności. Rozmawiała z główną księgową na temat prowadzenia księgowości funduszy świadczeń socjalnych przez B.J.. Księgowa zapewniała powódkę, że wszystko jest w porządku.

W dniu 18 marca 2013 r. w Miejskim [...] w L. rozpoczęła się kontrola prowadzona przez Regionalną Izbę Obrachunkową. W kontroli nie uczestniczyła powódka, która w tym czasie przebywała na zwolnieniu lekarskim. W kontroli brała udział główna księgowa E.S., która składała ustne wyjaśnienia. Na polecenie kontrolerów zostały zamknięte raporty kasowe. W pierwszej kolejności były kontrolowane druki ścisłego zarachowania. Stwierdzono liczne nieprawidłowości w drukach ścisłego zarachowania, przede wszystkim dotyczyło to czeków. Ustalono, że księgi rachunkowe gminy były prowadzone przez trzy różne księgowe, które nie miały połączonych czynności, jedynie kasjerka B.J. prowadziła księgi rachunkowe funduszy świadczeń socjalnych szkół, przedszkoli i [...]. Każda szkoła i przedszkole miały swój fundusz i księgowaniem tych należności zajmowała się B.J.. Kasjerka zajmowała się dodatkowo kasami tych funduszy. Główna księgowa nie realizowała

obowiązku kontroli czeków. Księga czeków była kontrolowana ostatnio 18 maja 2011 r. Po tym czasie główna księgowa nie żądała od kasjerki przedłożenia ksiąg. Księga czeków nie była kontrolowana w latach 2012-2013. Brak kontroli czeków stanowił niedopatrzenie głównej księgowej. Kontrola została rozszerzona na raporty kasowe. Kontrola wykazała, że raporty kasowe nie były podpisane przez główną księgową ani przez osobę księgującą, brakowało również dokumentów źródłowych. Brak dokumentów źródłowych świadczył o braku pieniędzy w kasie. Stwierdzono również, że były przypadki pobrania pieniędzy z rachunku bankowego i niewprowadzenia tego faktu do raportu kasowego. Taki przypadek zdarzył się w Zespole Szkolno-Gimnazjalnym. Pieniądze pobrała wówczas kasjerka B.J..

Z uwagi na skalę nieprawidłowości w dokumentach księgowych, główna księgowa oraz M. W. po godzinach pracy sprawdzały czy nie brakuje czeków oraz kontrolowały wyciągi bankowe. Rozpoczęły kontrolę ksiąg rachunkowych i wyciągów bankowych funduszy świadczeń socjalnych. Kontrolą objęto lata 2011-2012. Pracownice przeglądały również dokumentację kasową, w której stwierdziły liczne braki. Dokumenty były nieuporządkowane, część raportów była niepodpisana przez główną księgową. Główna księgowa zaznaczyła brakujące dokumenty, które kasjerka miała uzupełnić. Również powódka po powrocie ze zwolnienia lekarskiego poleciła kasjerce uzupełnienie dokumentacji. Kasjerka B.J. przedkładała niewłaściwe dokumenty źródłowe, czym starała się ukryć brak pieniędzy. Kontrola wykazała również, że były przerabiane dokumenty dotyczące wypłat pożyczek. Podczas rozmowy z powódką oraz główną księgową kasjerka początkowo nie przyznawała się do kradzieży pieniędzy. Przyznała się do tego, że pożyczyła sobie kwotę 2.000 zł. Ujawniła również, że kwotę 1.000 zł pożyczyła główna księgowa. Kasjerka przyznała, że pieniądze pożyczala także innym pracownikom. Kontrola wykazała, że ze środków funduszy brakuje 143.000 zł. Kasjerka zwróciła 56.000 zł. Później okazało się również, że brakuje 15.000 zł z kasy zapomogowo-pożyczkowej za lata 2008-2012. Mimo obowiązujących przepisów, kontrole kas nie były przeprowadzane przynajmniej raz w roku. Nadzór nad kasą sprawowała główna księgowa, która podpisywała raporty kasowe. Dokumenty źródłowe, które były podstawą wystawienia czeków, musiały być sprawdzane przez kasjerkę i główną księgową. Dopiero wówczas mogły być przedstawiane do podpisu

powódce. Główny księgowy powinien sprawdzić czy była podstawa do wypłaty, gdyż to wynikało z zakresu jego obowiązków. U strony pozwanej główna księgowa była odpowiedzialna za kontrolę czeków. Kasjerka zobowiązana była do przedkładania głównej księgowej księgi czeków do kontroli. Powódka natomiast nie знаła się na funkcjonowaniu działu księgowego. Powódka interesowała się pracą pracowników działu, natomiast nie знаła się na księgach. Do jej obowiązków nie należało nadzorowanie kasy zapomogo-pożyczkowej. Powódka nadzorowała wydziały funkcjonujące w ramach Zespołu oraz była przełożonym pracowników oraz głównego księgowego.

W dniu 20 marca 2013 r. główna księgowa przeprowadziła rozmowę z B.J. w sprawie bałaganu w dokumentach. Po rozmowie telefonicznej z powódką główna księgowa zdecydowała o odsunięciu B.J. od obowiązków na stanowisku kasjera. Kasjerka zobowiązała się do uzupełnienia brakującej dokumentacji, m.in. miała przedłożyć dokumenty źródłowe, czego nie uczyniła. W dniu 6 maja 2013 r. B.J. stawiała się na wezwanie powódki oraz głównego księgowego w siedzibie [...], w celu wskazania brakującej dokumentacji dotyczącej funduszy świadczeń socjalnych szkół i przedszkoli. B.J. poinformowała głównego księgowego, że brakowało dokumentów w raportach kasowych z 2011 i 2012 r., co sprawiło, że wystąpił duży niedobór kasowy. Po otrzymaniu informacji o możliwości przerobienia dokumentów dotyczących Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zespołu Szkolno-Gimnazjalnego w L. przez kasjera B.J., zostało zorganizowane spotkanie z udziałem B.J., głównego księgowego, kierownika wydziału finansowo-księgowego oraz powódki. Podczas spotkania powódka zapytała B.J. czy przerobiła dokumenty, kasjerka nie przyznała się do tego. Przyznała się natomiast, że zabrała pieniądze z kasy [...]. Ujawniła, że pieniądze zabrała dla siebie oraz dla osób, które od niej je pożyczyły. Były to pracownice księgowości oraz główna księgowa, która pożyczyła 1.000 zł, z czego oddała 500 zł. B.J. wyjaśniła, że prowadziła listę osób, którym w ten sposób przekazywała pieniądze.

Sąd Rejonowy ustalił, że 16 kwietnia 2013 r. rozwiązano z B.J. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z kasjerką było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pismem z 7 maja 2013 r. powódka przygotowała zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa, adresowane do Prokuratury Rejonowej w C.. W uzasadnieniu podała, że dokumenty księgowe nosiły cechy przerobienia w zakresie wartości finansowej poszczególnych dokumentów za 2012 r. Wskazała na duże prawdopodobieństwo popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 k.k. w związku z art. 278 § 1 k.k. Na tej podstawie wniosła o wszczęcie i przeprowadzenie postępowania karnego. Pismem z 8 maja 2013 r. powódka poinformowała Prokuraturę Rejonową w C., że 7 maja 2013 r. została przesłuchana w Komisariacie Policji w L. na okoliczność możliwości popełnienia przestępstwa przez B.J.. Powódka przesłała do Komisariatu Policji kopie dokumentów z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w których brakowało dokumentów potwierdzających rozliczenia kwoty 72.272,28 zł.

Oświadczeniem z 10 maja 2013 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – braku nadzoru nad kierowaną jednostką, co doprowadziło do zagarnięcia mienia i fałszowania dokumentów przez pracownika [...]. Burmistrz Gminy L. podjął decyzję o zwolnieniu powódki po złożeniu przez nią zawiadomienia w Prokuraturze o popełnieniu przestępstwa.

U pracodawcy powódki została przeprowadzona kontrola doraźna przez inspektorów Regionalnej Izby Obrachunkowej w K.. W protokole z 27 września 2013 r. (z załącznikami) opisano szereg uchybień i nieprawidłowości w funkcjonowaniu [...] w L..

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów oraz zeznań świadków i powódki. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka B.J., że prowadziła kasę zgodnie z instrukcją oraz że prowadziła sprawy związane z funduszem świadczeń socjalnych oraz kasy zapomogowo-pożyczkowej zgodnie z przepisami. Zeznania B.J. pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Dowody z dokumentów zostały uznane przez Sąd za wiarygodne i autentyczne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że strukturę organizacyjną [...] regulował w podstawowym zakresie statut, uchwalony przez

Radę Miejską w L., ze statutu wynikał zakres obowiązków powódki jako dyrektora i innych pracowników Zespołu, w szczególności głównej księgowej i kasjera. Sąd ocenił ustaloną w Miejskim [...] procedurę obiegu dokumentów księgowych, uznając, że księgowa weryfikacja dokumentów następowała zanim trafiały one do powódki, która nie miała przygotowania merytorycznego, aby zauważyć ewentualne nieprawidłowości. Sąd Rejonowy stwierdził, że w okresie zatrudnienia B.J. wystąpiły braki w dokumentacji księgowej na taką skalę, że powinny być zostać z łatwością zauważone przez główną księgową z wieloletnim stażem pracy, do której podstawowych obowiązków należała kontrola finansów i dokumentacji księgowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego, źródłem nadużyć, które przyczyniły się do wyprowadzenia pieniędzy z kasy przez kasjerkę, było połączenie w jednym ręku czynności z zakresu księgowości i kasy. Do połączenia tych stanowisk doszło pod wpływem okoliczności zewnętrznych, na które powódka nie miała wpływu, nawet jako dyrektor Zespołu. Po pierwsze, miało to związek z problemami finansowymi gminy i konieczną restrukturyzacją zatrudnienia. Po drugie, powstała konieczność zastąpienia dwóch pracowników wydziału finansowego, co doprowadziło do przesunięć w zakresie obowiązków pracowniczych. Powódka informowała burmistrza, że zmiany organizacyjne mogły doprowadzić do zagrożeń uniemożliwiających realizację zadań określonych w ustawie o samorządzie gminnym. Dodatkowo powierzenie B.J. dwóch zupełnie różnych zakresów czynności odbyło się za zgodą głównej księgowej. Powódka, która zajmowała najwyższe stanowisko w strukturze organizacyjnej [...], nie ma wykształcenia z zakresu księgowości czy rachunkowości.

Zdaniem Sądu Rejonowego, osoba zatrudniona na stanowisku dyrektora Zespołu nie musiała posiadać kompetencji, które pozwalałyby jej sprawować nadzór nad kwestiami merytorycznymi, właściwymi dla zakresu działalności danej placówki. W strukturze organizacyjnej bezpośredni nadzór nad pracą kasjerki sprawowała główna księgowa. To właśnie główna księgowa odpowiedzialna była za sprawdzanie dokumentacji, żądanie wyjaśnień, parafowanie dokumentów. Lepsze kwalifikacje w zakresie księgowości niż powódka powinni mieć nie tylko księgowa, lecz także kierownik wydziału finansowego. W ocenie Sądu Rejonowego, powódka, przyjmując i podpisując określone dokumenty, miała prawo działać w poczuciu

zaufania do profesjonalizmu i rzetelności głównej księgowej, którą Sąd pierwszej instancji uznał za główną osobę odpowiedzialną za nadużycia w Miejskim [...] w L.. O prawidłowym zachowaniu powódki świadczy ponadto, że po uzyskaniu informacji o brakujących pieniądzach oraz nieprawidłowościach w prowadzonej dokumentacji niezwłocznie podjęła działania zmierzające do wyjaśnienia całej sytuacji. Zleciła przeprowadzenie wewnętrznej kontroli, niezwłocznie poinformowała burmistrza, prokuraturę oraz policję. Powódka złożyła obszerne zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa oraz pozostawała w stałym kontakcie z organami ścigania. Podjęła wszelkie dostępne i prawem przewidziane środki, zmierzające do wyjaśnienia całej sytuacji.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie bez znaczenia było również, że powódka jako dyrektor [...] wykonywała swoją pracę sumiennie i rzetelnie. Powódka była długoletnim, oddanym i docenianym pracownikiem. Świadczyły o tym okresowa ocena kwalifikacyjna oraz otrzymywane przez nią nagrody. W okresie problemów finansowych pracodawcy złożyła wniosek o obniżenie jej dodatku funkcyjnego. Szkoda po stronie Zespołu nastąpiła w wyniku splotu różnych okoliczności, a pracodawca poniósł stratę, za którą stały określone osoby. Jednakże, zdaniem Sądu Rejonowego, między powstaniem szkody a działaniem lub zaniechaniem powódki nie zachodził żaden związek. Powódka nie tylko nie odniosła żadnych osobistych korzyści majątkowych, ale również swoim zachowaniem nie zrealizowała żadnej ze szczegółowo omówionych przesłanek, które pozwoliłyby na rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zachowanie powódki nie nosiło cech naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie zrealizowała się również żadna z wymaganych w tego typu przypadkach postać winy. Nie można było postawić powódce zarzutu, że nie stworzyła warunków umożliwiających przestrzeganie dyscypliny finansowej i budżetowej w placówkach objętych obsługą Zespołu. Wszystkie te okoliczności doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było uzasadnione, a samo zwolnienie nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p., częściowo również art. 52 § 2 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie: (-) art. 264 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie;

mimo że pozew został skierowany przeciwko obecnemu pozwanemu po upływie terminu do wniesienia odwołania, a powódka nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu, sąd nie oddalił powództwa; (-) art. 53, art. 68 i art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych przez ich niezastosowanie; (-) art. 278 § 1 k.p.c. przez oddalenie wniosków strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych, mimo że w sprawie wymagane były wiadomości specjalne; (-) art. 217 § 2 k.p.c. przez oddalenie wniosków dowodowych strony pozwanej, mimo że okoliczności sporne nie zostały wyjaśnione zgodnie z jej twierdzeniami; (-) art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału i błędną jego ocenę oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem, a także pominięcie istotnych dowodów.

Formułując powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd pierwszej instancji. Ponadto wniosła o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność, że rachunkowość jednostki była prowadzona nieprawidłowo, a powódka, jako dyrektor, ponosiła odpowiedzialność za ten stan rzeczy, oraz biegłego ze znajomością zagadnień kontroli zarządczej w jednostkach sektora finansów publicznych na okoliczność, że powódka dopuściła się uchybień w zakresie kontroli zarządczej i że uchybienia te pozostawały w związku przyczynowym z faktem zagarnięcia mienia.

W uzasadnieniu apelująca podniosła, między innymi, że Sąd pierwszej instancji w ogóle nie odniósł się do treści art. 53 ust. 1, art. 69 ust. 1 pkt 3, art. 69 ust. 3 i 4 ustawy o finansach publicznych. Bez uwzględnienia tych przepisów nie można było ustalić zakresu obowiązków powódki. Nie można było tym samym ustalić zakresu niedopełnienia przez nią obowiązków. Cała materia uregulowana powyższymi przepisami to wiadomości specjalne, o jakich mowa w art. 278 § 1 k.p.c. Zatem bez zasięgnięcia opinii biegłych nie było możliwe wyrokowanie w tej sprawie. Wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ze znajomością zagadnień kontroli zarządczej w jednostkach sektora finansów publicznych był zgłaszany przed Sądem pierwszej instancji. Podobnie wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego w zakresie rachunkowości. Ponieważ dowody te nie

zostały przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji, ich zgłoszenie i przeprowadzenie na etapie postępowania apelacyjnego jest uzasadnione. Nieprzeprowadzenie tych dowodów stanowiło naruszenie art. 217 § 2 k.p.c., mogące mieć wpływ na wynik sprawy. Apelująca zarzuciła też, że Sąd pierwszej instancji nie odniósł się w ogóle do ustaleń protokołu Regionalnej Izby Obrachunkowej. Protokół ten został całkowicie zignorowany, mimo że szczegółowo opisywał uchybienia w działalności jednostki i osoby odpowiedzialne za te uchybienia. Zdaniem apelującej, bez uwzględnienia treści tego protokołu nie można było prawidłowo osądzić sprawy. Dalej apelująca zarzuciła, że Sąd pierwszej instancji pominął też dwa oświadczenia o stanie kontroli zarządczej, z 24 lutego 2012 r. i z 25 lutego 2013 r., oraz Zbiorcze zestawienie ryzyk i podejmowanych działań w Miejskim [...] z 15 kwietnia 2011 r. Dokumenty te, kierowane do burmistrza L., pokazały różnicę między stanem kontroli zarządczej deklarowanym przez powódkę a stanem rzeczywistym. Miały więc istotne znaczenie do oceny pracy powódki. Odnosząc się do ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, apelująca zwróciła uwagę na szereg nieścisłości.

Sąd Okręgowy oddalił zgłoszone w apelacji wnioski dowodowe na podstawie art. 381 k.p.c. Przepis ten nie służy bowiem wykrywaniu i zbieraniu nowych okoliczności faktycznych i środków dowodowych, a jedynie umożliwia przeprowadzenie dowodów, wcześniej niemożliwych do przeprowadzenia z przyczyn obiektywnych. Ponadto okoliczności, na jakie został zawnioskowany w apelacji dowód, następnie oddalony, nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Uwzględniając apelację strony pozwanej, Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 9 kwietnia 2015 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz Zarządu [...] w L. zwrot kosztów postępowania za obydwie instancje.

Sąd Okręgowy przyjął, że apelacja strony pozwanej zasługuje na uwzględnienie, ponieważ Sąd Rejonowy, wydając zaskarżone orzeczenie, dopuścił się naruszenia przepisów prawa, których ranga powoduje, że powinno ono zostać zmienione.

Sąd drugiej instancji, ponownie analizując cały materiał dowodowy, uznał, że Sąd Rejonowy popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalenia faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski, a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej. Sąd Okręgowy zadeklarował, że dokonał odmiennej oceny okoliczności faktycznych sprawy niż Sąd pierwszej instancji i w jej wyniku przyjął, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem. W ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez pracodawcę przyczyna tej decyzji, tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – brak nadzoru nad kierowaną jednostką, co doprowadziło do zagarnięcia mienia i fałszowania dokumentów przez pracownika [...], była prawdziwa.

Według art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z tym przepisem, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem, jeżeli naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków było naruszeniem ciężkim. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np. wyrok z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Ciężar dowodu wykazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia spoczywa na stronie pozwanej.

Sąd odwoławczy zauważył, że treść protokołu Regionalnej Izby Obrachunkowej z 27 września 2013 r. nie mogła stanowić podstawy rozwiązania z powódką umowy o pracę, gdyż rozwiązanie to nastąpiło 10 maja 2013 r., a zatem kilka miesięcy przed sporządzeniem protokołu. W protokole kontroli Regionalnej Izby Obrachunkowej błędnie ustalono, że powódka nie przekazała swoich

kompetencji w zakresie gospodarki finansowej. Z zakresu obowiązków głównej księgowej wynika, że powyższe obowiązki zostały przekazane E. S.

Niewątpliwie powódka, zatrudniona na stanowisku dyrektora [...] w L., była kierownikiem jednostki sektora finansów publicznych (taki status miała jednostka kierowana przez powódkę zgodnie z art. 9 pkt 3 ustawy o finansach publicznych). Jej obowiązki wyznaczały nie tylko umowa o pracę, statut jednostki i akty organizacyjne, takie jak regulamin organizacyjny, schemat organizacyjny, zakresy czynności, lecz także ustawa o finansach publicznych i wydane na jej podstawie standardy kontroli zarządczej.

Materialnoprawne podstawy odpowiedzialności za istnienie w jednostce sektora finansów publicznych określonych nieprawidłowości, wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków w zakresie kontroli zarządczej, określa ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 roku o finansach publicznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.). Ustawa ta określa obowiązki w zakresie gromadzenia i wydatkowania, tj. dysponowania środkami publicznymi, oraz zasady realizacji tych obowiązków. Zgodnie z art. 53 ust. 1 tej ustawy, kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki. Ponadto na podstawie art. 18c ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 168) odpowiedzialność za naruszenie tej dyscypliny w zakresie kontroli zarządczej ponosi wyłącznie kierownik jednostki sektora finansów publicznych, do którego obowiązków należy zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej (art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy o finansach publicznych). Zdaniem Sądu odwoławczego, nie jest zatem możliwe powierzenie odpowiedzialności za zapewnienie funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostce innym osobom, na podstawie art. 53 ust. 2, jako że działania podejmowane w ramach zapewnienia kontroli zarządczej nie mieszczą się w pojęciu gospodarki finansowej jednostki sektora finansów publicznych. Za kontrolę zarządczą, rozumianą jako całokształt działań, odpowiedzialność ponosi kierownik jednostki. Jeżeli na skutek niewłaściwego wypełniania przez kierownika obowiązków w zakresie zapewnienia funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej dojdzie do naruszenia dyscypliny finansowej (przede wszystkim przez

pracownika, któremu powierzono określone obowiązki w zakresie gospodarki finansowej w trybie art. 53 ust. 2), odpowiedzialność za delikty finansowe, związane z wadliwym funkcjonowaniem kontroli, ponosi kierownik jednostki. Warunkiem karalności jest zaistnienie nieprawidłowości w gospodarce finansowej wskutek zaniedbania lub niewypełnienia przez kierownika obowiązków w zakresie kontroli zarządczej, przy czym nie ma znaczenia, że nieprawidłowości zostaną zakwalifikowane jako naruszenie dyscypliny finansowej. Regulamin organizacyjny [...] w § 9 przewidywał, że zespołem kieruje dyrektor, który realizuje swoje zadania osobiście przy pomocy głównego księgowego i kierowników. Do zadań dyrektora należało w szczególności organizowanie pracy zespołu, realizowanie uprawnień zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników zespołu, kontrola wykonywania zadań (§ 15). Ponadto dyrektor sprawował bezpośredni nadzór nad stanowiskami określonymi w strukturze organizacyjnej (§ 19). Na kierowniku jednostki sektora finansów publicznych – niezależnie od wykształcenia, jakim się legitymuje – ciąży obowiązek znajomości określonych przepisów, w szczególności ustawy o rachunkowości, ustawy o finansach publicznych oraz rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie sprawozdawczości budżetowej. Kierownik jednostki, przyjmując powierzone mu stanowisko, przyjmuje w ten sposób także pełną odpowiedzialność związaną z wykonywaniem tej funkcji. Nie można następnie tłumaczyć się, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, że jego wykształcenie było niewystarczające do pełnego rozumienia procesów księgowych.

Zdaniem Sądu odwoławczego, powódka niewątpliwie osobiście podjęła decyzję o powierzeniu kasjerce prowadzenia ksiąg rachunkowych funduszy świadczeń socjalnych. Miała świadomość, że połączenie dwóch funkcji (kasy i księgowości) w rękach jednej osoby stwarza niebezpieczeństwo rozmaitych nadużyć. Wiedziała, że wobec tego B.J. musi podlegać szczególnej kontroli głównej księgowej i kierownika wydziału finansowego. Powódka w toku całego postępowania nie wykazała jednak, aby taka szczególna kontrola była sprawowana, a w szczególności, aby powódka w sposób planowy, regularny wymagała i otrzymywała stosowne raporty o pracy kasjerki. Powódka, będąc kierownikiem jednostki budżetowej, w żaden sposób nie nadzorowała wykonywania obowiązków kontrolnych i sprawozdawczych przez główną księgową. Nie chodzi tu

o to, aby powódka oceniała merytorycznie pracę księgowości, do czego nie miała kompetencji, powinna jednak znać obowiązki głównego księgowego i je egzekwować. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika jednoznacznie, że nie była prowadzona systematycznie kontrola czeków, sprawozdawczość finansowa. Bezkrytyczne zaufanie i brak kontroli powódki nad główną księgową doprowadziły do powstania ogromnego, z pewnością zauważalnego także dla laika w sprawach księgowych, bałaganu w dokumentacji księgowej, a to sprzyjało defraudacji funduszy jednostki kierowanej przez powódkę.

Powódka, powierzając głównej księgowej całą gospodarkę finansową, czuła się zwolniona od odpowiedzialności i nadzoru nad tą sferą działalności jednostki. Stanowi to z pewnością poważne zaniedbanie w zakresie kontroli zarządczej, a zatem i naruszenie dyscypliny finansów publicznych. Naruszeniem obowiązku tej kontroli była również nieprawidłowa polityka kadrowa powódki, o czym świadczy połączenie dwóch funkcji w rękach B.J., a następnie, kiedy już było wiadomo, jakich nadużyć się dopuściła, rozwiązanie z nią umowy na mocy porozumienia stron, a nie jak ustalił Sąd Rejonowy w trybie art. 52 § 1 k.p. Negatywnie w tym zakresie ocenić należy także decyzję powódki o nieprzyjęciu rezygnacji głównej księgowej z funkcji. Opisane zaniedbania w zakresie kontroli zarządczej Sąd Okręgowy zakwalifikował jako zawiniony przez powódkę brak nadzoru nad pracą podległych jej pracowników, co doprowadziło do zagarnięcia mienia i fałszowania dokumentów przez pracownika [...]. Sąd uznał, że strona pozwana miała podstawy do rozwiązania z powódką, jako kierownikiem jednostki sektora finansów publicznych, umowy o pracę bez wypowiedzenia zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W konsekwencji powyższych rozważań, uznając apelację za uzasadnioną, Sąd Okręgowy w K. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i orzekł o obowiązku zwrotu kosztów postępowania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sąd Okręgowy w K. wniosła powódka, zaskarżając wyrok w całości i wskazując jako podstawy skargi kasacyjnej: 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 94 k.p. w związku z art. art. 53 ust. 2 ustawy o finansach publicznych, przez rażąco niewłaściwe zastosowanie, oczywiście wadliwą wykładnię i uznanie, że powódka nienależycie wykonywała swoje obowiązki jako dyrektor [...] w L. w zakresie kontroli

zarządczej określonej ustawą o finansach publicznych, nieprawidłowej polityki kadrowej, błędnych zdaniem Sądu decyzji o zwolnieniu kasjera na podstawie porozumienia stron i nieprzyjęciu rezygnacji z funkcji głównej księgowej, a tym samym naruszyła ciężko swoje obowiązki w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy w sposób wykazujący znaczny stopień jej winy uzasadniający zwolnienie dyscyplinarne, podczas gdy nie wykazano istnienia bezpośredniego związku przyczynowego między zachowaniem skarżącej a wyrządzeniem pracodawcy szkody lub zaistnieniu sytuacji, w której interesy pracodawcy zostały realnie zagrożone na skutek zachowania powódki, ponadto błędnie opisano chronologię zdarzeń, czyniąc ustalenia w zakresie świadomości powódki co do stanu faktycznego, o którym w dacie poszczególnych decyzji nie mogła nawet wiedzieć, co tym samym oznaczało, że powódce nie sposób przypisać zawinionego tego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogło uzasadniać dyscyplinarne zwolnienie, tym bardziej, że skarżąca dochowała wszelkiej staranności, jakiej można od niej było oczekiwać w konkretnych warunkach pracy, gdy pracodawca nie zapewnił jej odpowiednich warunków do prawidłowego wykonania obowiązków, a to w zakresie ograniczonego i stale pomniejszanego budżetu, niedoboru etatów i nadmiaru obowiązków wymaganych ze strony pracodawcy; 2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w tym rażące uchybienie art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c., przez nieustosunkowanie się w uzasadnieniu wyroku i pominięcie przez Sąd Okręgowy oceny wszystkich istotnych zgromadzonych w sprawie dowodów, powielenie błędu w zakresie chronologii zdarzeń i ustaleń powódki w zakresie kolejno stwierdzonych uchybień w pracy kasjera, pominięcie zwłaszcza okoliczności dotyczących oceny warunków pracy zapewnionych przez pracodawcę powódki, które uniemożliwiały, względnie znacznie ograniczały możliwości prawidłowego wykonywania przez nią nałożonych na nią obowiązków pracowniczych w zakresie kontroli zarządczej, co tym bardziej w kontekście art. 8 k.p. w związku z art. 94 k.p. uzasadnia powołanie się przez skarżącą na sprzeczność podjętej wobec niej decyzji o zwolnieniu dyscyplinarnym z zasadami współżycia społecznego, które to względy zupełnie pozostały poza rozważaniami Sądu drugiej instancji; w następstwie tych naruszeń doszło do

pominięcia części materiału dowodowego zebranego w postępowaniu oraz rażącego naruszenia praw procesowych powódki, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie, co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 19.484,22 zł z ustawowymi odsetkami od 16 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła, że w rozpoznawanej sprawie w postępowaniu przed Sądem drugiej instancji nie wykazano istnienia bezpośredniego związku przyczynowego między zachowaniem skarżącej a wyrządzeniem pracodawcy szkody ani zaistnienia z winy powódki sytuacji, w której interesy pracodawcy zostały realnie zagrożone na skutek jej zachowania. Skarżąca twierdzi, że dochowała wszelkiej staranności, jakiej można oczekiwać od pracownika, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca nie zapewnił odpowiednich warunków do prawidłowego wykonania obowiązków, a to w zakresie ograniczonego i stale pomniejszanego budżetu, niedoboru etatów i nadmiaru obowiązków wymaganych z jego strony jako pracodawcy. W tym kontekście skarżąca zwróciła uwagę na konieczność rozważenia, w zakresie oceny ciężaru ewentualnego naruszenia obowiązków po stronie pracownika w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy oraz stopnia winy pracownika, zaoferowanych pracownikowi konkretnych warunków pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w razie jej przyjęcia, o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest usprawiedliwiona w stopniu uzasadniającym uchylenie zaskarżonego wyroku.

Z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – braku nadzoru nad kierowaną jednostką, co doprowadziło do zagarnięcia mienia i fałszowania dokumentów przez pracownika [...].

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W judykaturze przyjmuje się, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 k.p. Są one uregulowane także w innych aktach prawnych. Obowiązki kierownika jednostki sektora finansów publicznych, odpowiedzialnego za gospodarkę finansową tej jednostki (a taki status miała powódka jako dyrektor [...] w L.), regulują także art. 53 i art. 69 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.). Zgodnie z tymi przepisami, kierownik jednostki sektora finansów publicznych, jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki; może powierzyć określone obowiązki w zakresie gospodarki finansowej innym pracownikom jednostki – przyjęcie obowiązków przez te osoby powinno być potwierdzone dokumentem w formie odrębnego imiennego upoważnienia albo wskazania w regulaminie organizacyjnym tej jednostki (art. 53 ust. 1 i 2 tej ustawy). Do obowiązków kierownika jednostki sektora finansów publicznych należy także zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej (art. 69 ust. 1 pkt 3 tej ustawy).

Kierownik jednostki sektora finansów publicznych może powierzyć określone obowiązki w zakresie gospodarki finansowej np. głównemu księgowemu (art. 53 ust. 2 tej ustawy). Szczegółowe zadania głównego księgowego jednostki sektora finansów publicznych reguluje art. 54 ustawy o finansach publicznych.

W rozpoznawanej sprawie nie było zatem wykluczone powierzenie przez powódkę niektórych obowiązków w zakresie gospodarki finansowej [...] w L. głównej księgowej. Możliwe było także powierzenie przez powódkę innym pracownikom niektórych zadań z zakresu kontroli zarządczej (art. 68 tej ustawy).

Należy jednak podkreślić, że kierownik jednostki nie wyzbywa się odpowiedzialności w zakresie kontroli zarządczej przez upoważnienie pracowników tej jednostki do czynności w zakresie kontroli zarządczej. Kierownik jednostki, nawet gdy skutecznie przekazuje określone uprawnienia i obowiązki swoim pracownikom, nie wyzbywa się odpowiedzialności za brak kontroli zarządczej. Przeciwna teza byłaby sprzeczna z obowiązującymi przepisami i prowadziłaby do wniosku, że kierownik jednostki może tak ukształtować regulaminy i upoważnienia w jednostce, że za nic nie będzie ponosił odpowiedzialności (por. wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 14 maja 2012 r., V SA/Wa 216/12, LEX nr 1297705).

Za funkcjonowanie kontroli zarządczej w jednostce sektora finansów publicznych odpowiedzialny jest jej kierownik. Nie jest możliwe powierzenie odpowiedzialności za zapewnienie funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostce innym osobom, na podstawie art. 53 ust. 2, jako że działania podejmowane w ramach zapewnienia kontroli zarządczej nie mieszczą się w pojęciu gospodarki finansowej jednostki sektora finansów publicznych. Obowiązki w zakresie kontroli zarządczej nałożone mogą być na każdego pracownika jednostki sektora finansów publicznych (np. opracowanie projektu procedur obiegu dokumentów księgowych przez głównego księgowego jednostki), natomiast za kontrolę zarządczą rozumianą jako całokształt działań odpowiedzialność ponosi kierownik jednostki (por. L. Lipiec-Warzecha: Ustawa o finansach publicznych. Komentarz, ABC 2011, tezy do art. 69).

Nie można w związku z tym przyjąć, że powierzenie innym pracownikom określonych obowiązków uwalnia kierownika jednostki sektora finansów publicznych od odpowiedzialności prawnej za ich prawidłowe wykonywanie. Kierownik jednostki nie może zatem skutecznie uwolnić się od odpowiedzialności w zakresie naruszenia dyscypliny finansów publicznych, odpowiedzialności karnej skarbowej, odpowiedzialności za brak skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej.

Powierzenie określonych obowiązków w zakresie gospodarki finansowej jednostki innym jej pracownikom ma walor jedynie organizacyjny. Może jednak stanowić również podstawę odpowiedzialności pracowniczej za niewykonywanie lub wadliwe wykonywanie tych obowiązków przez pracowników, którym te obowiązki powierzono. Jednak orzecznictwo sądów administracyjnych wyraźnie podkreśla, że odpowiedzialność głównego księgowego nie wyłącza odpowiedzialności kierownika jednostki w zakresie gospodarki finansowej jednostki sektora finansów publicznych, ani tym bardziej w zakresie kontroli zarządczej.

Ponadto na podstawie art. 18c ustawy z dnia 17 grudnia 2004 r. o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych (Dz.U. z 2013 r., poz. 168) odpowiedzialność za naruszenie tej dyscypliny w zakresie kontroli zarządczej ponosi wyłącznie kierownik jednostki sektora finansów publicznych, do którego obowiązków należy zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej (art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy o finansach publicznych).

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku można wywnioskować, że Sąd Okręgowy przypisał powódce naruszenie obowiązku zapewnienia funkcjonowania w Miejskim [...] w L. adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej (art. 69 ust. 1 pkt 3 ustawy o finansach publicznych). Nie jest to jednak wystarczające do przyjęcia, że doszło do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślenia wymaga, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, LEX nr 1350014; z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679; a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo). O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że

zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. 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 przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd powinien wyraźnie i jednoznacznie rozstrzygnąć o postaci winy, jaką można przypisać pracownikowi, w przeciwnym razie twierdzenie o

zawinionym zachowaniu pracownika jest nieuzasadnione, a w każdym razie arbitralne (dowolne).

Należy w związku z tym podzielić zarzuty skargi kasacyjnej, że Sąd Okręgowy nie rozważył i nie dokonał w wystarczającym stopniu oceny zachowania (działania lub zaniechania) powódki w płaszczyźnie winy (podmiotowej strony popełnienia deliktu pracowniczego). Było to tymczasem konieczne, ponieważ rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych opiera się na przypisaniu pracownikowi winy w kwalifikowanej postaci. Brak odpowiednich ustaleń, rozważań i ocen dotyczących tej przesłanki odpowiedzialności pracownika za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia kasacyjny zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd pierwszej instancji dopatrywał się w postępowaniu powódki pewnych uchybień, uznał jednak, że nie miały one charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy ocenił, że źródłem nadużyć, które przyczyniły się do wyprowadzenia pieniędzy z kasy przez kasjerkę, było połączenie w jednym ręku czynności z zakresu księgowości i kasy. Do połączenia tych stanowisk doszło pod wpływem okoliczności zewnętrznych, na które powódka nie miała wpływu, nawet jako dyrektor [...] w L.. Po pierwsze, miało to związek z problemami finansowymi gminy, ograniczeniem budżetu [...] w L. i konieczną restrukturyzacją zatrudnienia. Po drugie, powstała konieczność zastąpienia dwóch pracowników wydziału finansowego, co doprowadziło do przesunięcia niektórych obowiązków na innych pracowników. Powódka informowała burmistrza, że zmiany organizacyjne mogą doprowadzić do zagrożeń uniemożliwiających realizację zadań określonych w ustawie o samorządzie gminnym. Ze względu na trudną sytuację finansową pracodawcy rezygnowała z części dodatku funkcyjnego. Powierzenie kasjerce dwóch zupełnie różnych zakresów czynności odbyło się za zgodą głównej księgowej, która utwierdzała powódkę w przekonaniu, że jest to możliwe i dopuszczalne. Powódka wielokrotnie zwracała się do głównej księgowej oraz do kierownika wydziału finansowo-księgowego o nadzór nad wykonywaniem przez kasjerkę powierzonych jej zadań. Powódka nie ma wykształcenia z zakresu księgowości czy rachunkowości, musiała

polegać w zakresie wykonywaniu nadzoru nad pracą kasjerki na innych podległych jej pracownikach (główniej księgowej i kierowniku wydziału finansowo-księgowego).

Sąd Okręgowy zadeklarował na wstępie uzasadnienia zaskarżonego wyroku, że – ponownie analizując cały materiał dowodowy – uznał, iż Sąd Rejonowy popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski i dokonał błędnej kwalifikacji prawnej. Sąd Okręgowy zadeklarował również, że dokonał odmiennej oceny okoliczności faktycznych sprawy niż Sąd pierwszej instancji i w jej wyniku przyjął, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem, a wskazana przez stronę pozwaną przyczyna tej decyzji była prawdziwa.

Po tej wstępnej deklaracji zabrakło w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku zarówno własnych ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego, jak i własnej oceny zebranego materiału dowodowego (z odwołaniem się do konkretnych dowodów). Uzasadnia to – przynajmniej częściowo – kasacyjny zarzut naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy przyjął, bez przeprowadzenia własnego postępowania dowodowego i bez uzupełniania postępowania przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy, odmienne ustalenia faktyczne od dokonanych przez Sąd pierwszej instancji. Odmienne niż Sąd Rejonowy Sąd Okręgowy ustalił, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie kontroli zarządczej, ponieważ miała świadomość, że połączenie dwóch funkcji (kasy i księgowości) w rękach jednej osoby stwarza niebezpieczeństwo rozmaitych nadużyć, wiedziała, że kasjerka musi podlegać szczególnej kontroli głównej księgowej i kierownika wydziału finansowego, jednak w toku całego postępowania sądowego nie wykazała, aby taka szczególna kontrola była sprawowana, a w szczególności, aby w sposób planowy, regularny wymagała i otrzymywała stosowne raporty o pracy kasjerki. W ocenie Sądu Okręgowego powódka w żaden sposób nie nadzorowała wykonywania obowiązków kontrolnych i sprawozdawczych przez główną księgową, a bezkrytyczne zaufanie i brak kontroli ze strony powódki nad główną księgową doprowadziły do bałaganu w dokumentacji księgowej, co sprzyjało defraudacji funduszy przez kasjerkę. W całym uzasadnieniu

Sądu Okręgowego nie znalazło się choćby jedno odwołanie do któregoś z licznych przeprowadzonych w sprawie dowodów (poza argumentem o przyczynie pominięcia dowodu z protokołu kontroli przeprowadzonej przez Regionalną Izbę Obrachunkową).

W świetle art. 382 k.p.c. dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów, bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, jest dopuszczalne pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2003 r., IV CKN 1752/00, LEX nr 78279; uchwałę powiększonego składu Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mającą moc zasady prawnej, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Należy też podkreślić, że dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału było nie tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu Okręgowego (por. wyroki Sąd Najwyższego: z 9 maja 2002 r., II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001 r., II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000 r., II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493).

Wydając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy nie przeprowadził starannej, wnikliwej i wszechstronnej oceny zebranych dowodów i nie dokonał własnych ustaleń faktycznych w sposób odpowiadający wskazanym powyżej warunkom (a w każdym razie uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie przedstawia wyników tej oceny ani własnych ustaleń Sądu Okręgowego opartych na konkretnych dowodach). W szczególności Sąd drugiej instancji nie odniósł się do zeznań powódki i dowodów przez nią przedstawionych, a także podnoszonych przez nią argumentów dotyczących niezapewnienia jej przez pracodawcę odpowiednich warunków do prawidłowego wykonywania obowiązków kierownika jednostki sektora finansów publicznych – w związku z ograniczonym i stale pomniejszanym budżetem jednostki, którą kierowała, niedoborem etatów, redukcją zatrudnienia, koniecznością przekazania części obowiązków innym pracownikom, nadmiarem

obowiązków nałożonych na nią i stawianych jej wymagań, mimo podejmowanych przez nią interwencji u burmistrza. Powódka twierdziła, że ustaliła formalne procedury obowiązujące w zakresie kontroli gospodarki finansowej na każdym szczeblu jednostki oraz wyznaczyła osoby zobowiązane i odpowiedzialne za kontrolę i szczególny nadzór nad kasjerem-księgowym, co w sytuacji gdy obowiązująca ustawa o finansach publicznych milczy na temat jakichkolwiek procedur kontroli zarządczej, powinno być potraktowane jako uczynienie przez powódkę (w warunkach jej zatrudnienia) wszystkiego, co było możliwe, aby przepisami wewnętrznymi, instrukcjami obiegu dokumentów, zakresami czynności i obowiązków pracowników, zarządzeniami oraz działaniami o charakterze nieformalnym (cotygodniowe narady z omówieniem istotnych zagadnień, sprawozdania z wykonywania czynności kontrolnych przez kierowników poszczególnych działów, inne działania wynikające ze zwyczajów i kultury pracy przyjętej w jednostce) zapewnić adekwatną i efektywną kontrolę zarządczą. Te argumenty nie zostały wzięte przez Sąd Okręgowy pod uwagę (nie zostały rozważone), a miały (mogły mieć) znaczenie dla oceny stopnia zawinienia powódki.

Wreszcie, dla oceny istnienia przesłanek do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne znaczenie ma naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy. Działanie lub zaniechanie pracownika, które daje pracodawcy prawo rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, musi w istotny sposób w ważnej kwestii naruszać interes pracodawcy, a przynajmniej mu zagrażać (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 stycznia 2015 r., I PK 137/14, LEX nr 1652711; z 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, LEX nr 1448752; z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854, OSP 2014 nr 10, poz. 94, z glosą M.Sudoł; z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesowi 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 i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkoda może stanowić jedynie element pomocniczy w

kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

W rozpoznawanej sprawie przy rozważaniu zagrożenia interesów pracodawcy nie można pominąć przyczyny rozwiązania umowy o pracę sformułowanej przez pracodawcę. Przyczyną tą było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. brak nadzoru nad kierowaną jednostką, co doprowadziło do zagarnięcia mienia i fałszowania dokumentów przez pracownika [...]. Przy tak określonej przyczynie rozwiązania umowy o pracę ustalenia Sądu Okręgowego powinny objąć także element związku między ewentualnym brakiem nadzoru ze strony powódki nad kierowaną jednostką oraz zagarnięciem mienia i fałszowaniem dokumentów przez pracownika (prawdopodobnie kasjerkę). Temu elementowi składającemu się na pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd Okręgowy również nie poświęcił wystarczającej uwagi. Nie może zastąpić odpowiednich ustaleń faktycznych ogólne stwierdzenie, że doszło do powstania ogromnego bałaganu w dokumentacji księgowej, co sprzyjało defraudacji funduszy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika jest najbardziej dolegliwym dla niego w skutkach rozwiązaniem stosunku pracy. Wszystkie przesłanki tego sposobu rozwiązania umowy powinny być przez Sąd wyjątkowo wnikliwie ustalone, rozważone i ocenione. Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie). Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego

dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, kary itp., a także opinię organizacji związkowej wyrażoną w toku procedury rozwiązania umowy. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków okoliczności te mogą nie mieć znaczenia dla tej oceny i nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. W takim przypadku Sąd powinien jednak wyjaśnić, dlaczego doszedł do takiego przekonania.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego – na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

kc