



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa W. K.

przeciwko M. w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, o odprawę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 22 listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Spółecznych w Płocku

z dnia 23 września 2021 r., sygn. akt VI Pa 39/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od M. w P. na rzecz W. K. kwotę 240,00 (dwieście
czterdzieści) złotych, wraz z odsetkami, o których mowa
w art. 98 § 1¹ k.p.c., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

[mc]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Płocku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 23 września 2021 r., VI Pa 39/21, po rozpoznaniu apelacji powódki W.K., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Ciechanowie z 8 marca 2021 r., IV P 169/19, w części, tj. w zakresie rozstrzygnięcia o odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w ten sposób, że zasądził od pozwanego M. w P. na rzecz powódki z tego tytułu kwotę 12.636 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 14 listopada 2019 r. do dnia zapłaty i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję oraz uchylił zaskarżony wyrok w pozostałej części (odprawa) i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu w Ciechanowie do ponownego rozpoznania.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona w pozwanym M. od 1 kwietnia 1999 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 lipca 1999 r. na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejną umowę o pracę strony podpisały 2 czerwca 2000 r. na czas określony do 31 lipca 2001 r. także w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik administracyjno - biurowy. Od 1 sierpnia 2001 r. do 21 stycznia 2002 r. strony łączyła następna umowa o pracę na czas określony. Od 1 grudnia 2001 r. powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalista ds. kadrowo - płacowych i archiwum. Do zakresu obowiązków powódki na tym stanowisku należało m.in.: aktualizacja regulaminów pracy, wynagradzania, FZŚS w przypadku zmian w prawie pracy; prowadzenie ewidencji czasu pracy; kompletowanie akt osobowych pracowników pozwanego i pracowników prac interwencyjnych oraz robót publicznych; wydawanie świadectw pracy; prowadzenie ewidencji urlopowej i nadgodzin; ubezpieczenia przyjętych pracowników w ZUS, w szczególności: naliczanie i odprowadzanie składek ZUS w wyznaczonym przez prawo terminie, naliczanie zasiłków chorobowych, roczne rozliczenia deklaracji DRA dot. wypłaconych zasiłków, sporządzanie miesięcznych raportów RMUA dot. przekazanych składek pracowniczych do ZUS; sporządzanie miesięcznych list płac pracowników; rozliczanie się ze zobowiązań publicznoprawnych pobieranych przez urzędy skarbowe: naliczanie zaliczki podatkowej od wynagrodzeń i odprowadzanie jej w terminie do US, wystawianie deklaracji podatkowych PIT zakładu pracy, roczne

rozliczenia pracowników z podatku dochodowego - wystawianie deklaracji PIT; prowadzenie kartotek wynagrodzeń pracowniczych i kart zasiłkowych; sporządzanie zestawień poniesionych kosztów wynagrodzeń dla PUP w celu ich zrefundowania itd. Powódka posiadała pełnomocnictwo do zatwierdzania faktur, rachunków i innych dowodów wpłat i wypłat, a także dokonywania innych czynności cywilnoprawnych związanych z finansami pozwanego.

Od 6 czerwca 2016 r. dyrektor pozwanego dokonała zmiany stanowiska pracy powódki na samodzielne stanowisko ds. kadrowo - placowych. Korekcie uległ także zakres obowiązków powódki. Do jej obowiązków należało m.in.: sporządzanie miesięcznych list płac pracowników pozwanego; comiesięczne sporządzanie dokumentacji rozliczeniowej ZUS dot. wynagrodzeń pracowników; sporządzanie umów zleceń; kompletowanie wniosków dla PUP dot. zatrudnienia pracowników w ramach robót publicznych i interwencji; rejestracja i wyrejestrowywanie pracowników PUP w ZUS; wystawianie świadectw wraz z zaświadczeniami o wynagrodzeniu dla pracowników tymczasowych kończących umowy o pracę; wystawianie zaświadczeń Rp-7 dla byłych pracowników pozwanego; obsługa komisji socjalnej; rozliczanie z US - wystawianie PIT; obsługa portalu sprawozdawczego GUS - sprawozdania kwartalne i roczne różnych działów pozwanego; korygowanie i wysyłanie korekt do ZUS; prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników pozwanego; obsługa kasy; prowadzenie dziennika korespondencji - rejestracja pism i faktur przychodzących i wychodzących; miesięczne i roczne rozliczenia z PERON z ZUS - przesyłanie deklaracji.

Od 1 września 2019 r. powódka na mocy porozumienia stron została zatrudniona na stanowisku specjalista ds. kadr i płac. Jej wynagrodzenie zostało określone na: zasadnicze 3.510 zł plus dodatek stażowy stosownie do aktualnego stażu, zgodnie z regulaminem wynagradzania. Powódka miała obowiązek ponad dotychczasowe czynności: monitorować zmiany w przepisach prawa pracy, informować kierownictwo o tych zmianach i opracowywać wymagane przez nie działania; opracowywać obowiązująca sprawozdawczość statystyczną, analizy i informacje dot. pracowników pozwanego; prowadzić dokumentację związaną z doskonaleniem zawodowym i doszkalać pracowników; rozliczać delegacje i naliczać ryczałty samochodowe; realizować przydzielone zadania z zakresu kontroli

zarządczej. Do zadań powódki należało teraz wykonywanie zadań z zakresu BHP. Powódka nie obsługiwała już kasy oraz nie prowadziła rejestracji dokumentacji wychodzącej - przychodzącej.

Powódka współpracowała z księgową. Po naliczeniu płac, zносиła listę do księgowej, celem sprawdzenia, po czym gdy wszystko się zgadzało, księgowa dokonywała przelewów. Powódka naliczała również składki ZUS, posługiwała się wówczas programem do naliczania składek i po tym naliczeniu dokumenty w formie papierowej zносиła do księgowej, aby ta mogła dokonać przelewów. Gdy nie było księgowej w pokoju, dokumenty były kładzione na biurku, na klawiaturze, tak, by były widoczne. Składki zusowskie za dany miesiąc powinny zostać zapłacone do 5-go następnego miesiąca. Powódka zносиła do księgowej deklaracje rozliczenia składek ZUS, z którymi księgowa dokonywała porównania dokonywanych przez siebie rozliczeń za dany miesiąc. Rozliczenia te powinny się zgadzać. Za sierpień 2019 r. składki powinny być zapłacone do 5 września 2019 r. Rozliczenia za miesiąc sierpień nie zgodziły się. Księgowa poinformowała kadrową o niezgodności, okazało się, że powódka wzięła niewłaściwą podstawę do naliczenia składki na Fundusz Pracy, co spowodowało jej zaniżenie o kwotę 982,20 zł. Księgowa poleciła powódce, by dokonała korekty deklaracji, która powinna zostać jej dostarczona w formie papierowej, by mogła niezwłocznie przelać brakującą kwotę składek. Powódka rozpoczęła robienie korekty 19 września 2019 r., jednak nie skończyła jej ani tego dnia, ani w dniach kolejnych. Od 14 października 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, nie poinformowała ani księgowej, ani pracodawcy że nie zrobiła jeszcze korekty. Po powrocie ze zwolnienia, powódka korektę deklaracji wysłała do ZUS dopiero 30 września, nie informując przy tym księgowej o tym i nie dostarczając do niej dokumentu by na jego podstawie ta mogła dokonać przelewu. Mimo, że korekta deklaracji co do wysokości składek na Fundusz Pracy została tego dnia wysłana do ZUS, składka nie została uzupełniona, o czym pracodawca nie miał wiedzy. W dniu 9 października 2019 r. powódka została poproszona, aby dostarczyła z ZUS zaświadczenie o niezaleganiu przez pozwanego w składkach ZUS. Zaświadczenie to było potrzebne w związku z ubieganiem się przez pozwanego o dofinansowanie w ramach programu projektu unijnego. Pozwany został wezwany do uzupełnienia dokumentacji właśnie o to zaświadczenie przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania

Programów Unijnych i określono na to 14-dniowy termin. Było to o tyle ważne, że pozwany już dwukrotnie ubiegał się o to dofinansowanie, a brak zaświadczenia skutkowałby nie zawarciem umowy i odrzuceniem wniosku. Kwota dofinansowania, o jaką ubiegał się pozwany to ok. 1.700.000 zł. Powódka nie dysponowała odpowiednim upoważnieniem do pobrania takiego zaświadczenia. W drodze powrotnej doznała urazu kolana. Po zaświadczenie do ZUS został wysłany inny pracownik, który został poinformowany, że nie uzyska dokumentu z powodu zalegania przez pozwanego z opłaceniem składek. Po powrocie poinformował o tym przełożonych. Po przeprowadzonych przez księgową oraz powódkę ustaleniach stwierdzono, że chodzi tu o składkę za miesiąc sierpień 2019 r. Dyrektor pozwanego upewniła się w tym po telefonie do ZUS. Niezwłocznie dokonano przelewu brakującej kwoty składek i następnego dnia zaświadczenie zostało wydane. W przypadku kontroli i ujawnienia nieprawidłowości pozwany narażony byłby na nałożenie kar finansowych w związku z nieprawidłowo naliczonymi i opłaconymi składkami. Do pracy powódki zdarzały się zastrzeżenia już wcześniej. M.in. podczas kontroli sprawozdawczej w 2017 r. stwierdzono w sposób nieprawidłowy, niechronologiczny, nieuporządkowany prowadzenie akt osobowych pracowników.

W 2019 r. pozwany rozwiązał umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z dwoma pracownikami. Przyczyny rozwiązania umów leżały wyłącznie po stronie pracodawcy, co wiązało się z koniecznością naliczenia i wypłaty tym pracownikom odpraw. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 sierpnia 2019 r. i z tym dniem odprawy powinny być pracownikom wypłacone. Powódka w zakresie swoich obowiązków miała prowadzenie, kompletowanie akt pracowniczych, wystawianie świadectw pracy w związku z rozwiązaniem stosunków pracy. Otrzymywała dokumenty dotyczące rozwiązania umowy, aby wpiąć je w akta osobowe pracowników. Miała zatem wiedzę o dacie i przyczynach rozwiązania stosunku pracy tych pracowników, powinna znać przepisy m.in. prawa pracy, które nakładają na pracodawcę określone obowiązki w związku z rozwiązaniem z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Miała obowiązek naliczyć tym pracownikom odprawy i przekazać do księgowości celem ich wypłaty. O okoliczności tej powinna też poinformować pracodawcę. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości mogła kwestię tę zweryfikować u dyrektora i księgowej

pozwanego, jednak tego nie zrobiła. Dyrektor pozwanego o powyższym dowiedziała się dopiero podczas przygotowywania się do rozprawy z odwołania jednego ze zwolnionych pracowników, w dniu 2 października 2019 r. Odprawy te zostały zapłacone pracownikom z opóźnieniem, co spowodowało konieczność wypłaty ich wraz z odsetkami.

W dniu 17 października 2019 r. powódka otrzymała pocztą oświadczenie o rozwiązaniu z nią bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac. Polegało ono na nieprawidłowym naliczeniu składek na Fundusz Pracy za sierpień 2019 r., poprzez ich zaniżenie o 982,20 zł na skutek zastosowania złej podstawy oskładkowania przy rozliczaniu płac za sierpień 2019 r. Ponadto powódka nie wykonała korekty deklaracji składek w związku z powyższą nieprawidłowością, którą zrobiła dopiero na żądanie księgowej 19 września 2019 r. Nie przekazała sporządzonej korekty do księgowości w celu zapłaty. To skutkowało odmową wydania przez ZUS zaświadczenia o niezaleganiu w składkach, które było niezbędne do podpisania umowy na projekt unijny. Pozwany podał, że o powyższym naruszeniu wiedzę podjął dopiero 9 października 2019 r., kiedy ZUS odmówił wydania zaświadczenia. Sytuacja ta naraziła pracodawcę na negatywne konsekwencje, także finansowe w postaci odsetek i możliwości nałożenia kar oraz utraty finansowania zewnętrznego. Jako drugą przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę, pozwany wskazał, że powódka nie poinformowała ani pracodawcy ani działu księgowości o konieczności naliczenia i wypłaty odpraw dla dwóch pracowników, których stosunki pracy uległy rozwiązaniu w drodze wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników z dniem 31 sierpnia 2019 r. O powyższym pracodawca dowiedział się o tym dopiero w dniu 2 października 2019 r. w związku z rozprawą przed sądem z powództwa jednej z tych osób. Powstała sytuacja naraziła pracodawcę na negatywne konsekwencje, także finansowe i kontrole. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za nieuzasadnione. Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca dochował

wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy kodeksu pracy dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem dokonał tego rozwiązania na piśmie, wskazał w nim przyczynę swojej decyzji, pismo zawierało także pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. Pozwany dochował przy tym terminu przewidzianego przez prawo dla rozwiązania umowy w tym trybie. Wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny zostały przez pozwanego w toku prowadzonego postępowania udowodnione i w dużej mierze nie były one też kwestionowane przez samą powódkę. Powódka przyznała, że popełniła błąd przy naliczaniu składki na Fundusz Pracy za miesiąc sierpień 2019 r. przyjmując niewłaściwą podstawę. Oświadczyła jednak, że zrobiła to nieświadomie, wskutek oczywistej omyłki a pracodawca nie zarzucił powódce celowego, umyślnego działania. Pozwany nie poniósł żadnych negatywnych skutków tego błędu, jednakże pojawił się problem w uzyskaniu zaświadczenia z ZUS o niezaleganiu w opłaceniu składek. Pracodawca nie przypuszczał nawet, nie miał świadomości, że jakakolwiek zaległość w opłacaniu składki może mieć miejsce. Powódka nie dokonała korekty deklaracji, a gdy już ją zrobiła i przesłała do ZUS nie powiadomiła księgowej, aby ta dokonała zapłaty brakującej kwoty składki. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nie musi wystąpić rzeczywista szkoda, aby zaistniały podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wystarczy, aby zaistniało realne zagrożenie powstania tej szkody, co w niniejszej sprawie wystąpiło. Powódka swoim działaniem, a właściwie jego brakiem mimo obowiązku naraziła pracodawcę na utratę dofinansowania na kwotę ok. 1.700.000 zł. Obok zagrożenia interesów pracodawcy w aspekcie materialnym, doszło również do narażenia na szkodę w wymiarze niematerialnym, zagrożenia dobrego imienia pozwanego, utraty do niego zaufania itd. W ocenie Sądu Rejonowego podana przez pozwanego przyczyna był zatem prawdziwa i rzeczywista, i uzasadniała rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W odniesieniu do drugiej przyczyny wymienionej przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 16 października 2019 r. a dotyczącej nienaliczenia odpraw dwóm pracownikom, Sąd pierwszej instancji także stwierdził, iż była ona prawdziwa i rzeczywista. Powódka przyznała, że wiedziała o rozwiązaniu umów z dwoma pracownikami. Miała zatem wiedzę z jaką datą, w jakim trybie i z jakiej przyczyny umowy te uległy rozwiązaniu. A skoro tak to – w ocenie Sądu

Rejonowego - miała, a przynajmniej powinna mieć świadomość, naliczenia i wypłaty tym pracownikom niezwłocznie odpraw, gdyż przyczyny rozwiązania nie dotyczyły pracowników. Jeżeli nie była pewna i miała wątpliwości, powinna się upewnić, dopytać czy to dyrektora czy księgową. Powinna znać przepisy prawa pracy, o wszelkich zmianach powinna pracodawcę informować, jak również o konieczności podjęcia działań, które nakładają te przepisy. Powódka nie naliczyła odpraw dla tych pracowników, nie przygotowała ich do wypłaty, nie przedstawiła księgową. Skutkowało to tym, że odprawy zostały wypłacone z opóźnieniem i z odsetkami. Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, iż było to działanie na szkodę pracodawcy, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków powódki. W świetle powyższego uznał, że rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z przepisami prawa pracy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i w konsekwencji uznał powództwo za niezasadne i je oddalił. Sąd nie odniósł się w żadnym stopniu do roszczenia o zapłatę odprawy.

Do odmiennych wniosków doszedł Sąd Okręgowy. W pierwszej kolejności wskazał, że w zakresie roszczenia o odprawę zaskarżony wyrok nie poddawał się kontroli instancyjnej, dlatego w tym zakresie został uchylony i przekazany Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy dokonał modyfikacji ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego w zakresie okoliczności wykrycia błędu w deklaracji za sierpień 2019 r. i zaległości pozwanego w opłacie składek i ustalił, iż wypłata wynagrodzenia w pozwanym odbywa się na koniec miesiąca. Powódka naliczała wynagrodzenia i składki ZUS. Technicznie wypłatą wynagrodzenia i opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne zajmowała się księgowa. Po naliczeniu składek za sierpień 2019 r. powódka przekazała księgową deklarację ZUS DRA za sierpień 2019 r. Księgowa każdego miesiąca dokonywała rozliczenia w okolicach 20 dnia miesiąca, przed 25. dniem miesiąca, kiedy zamykała miesiąc. Gdy księgowa dokonywała rozliczenia sierpnia 2019 r., to nie zgodziły się jej rozliczenia z naliczeniami powódki. Poinformowała kadrą o niezgodności 19 września 2019 r. i wspólnie ustaliły przyczynę niezgodności. Niezgodność wynikała z przyjęcia przez powódkę niewłaściwej podstawy wymiaru składek do naliczenia składki na Fundusz Pracy, co spowodowało jej zaniżenie o kwotę 982,20 zł. 19 września 2019 r. księgowa poleciła

powódce, by dokonała korekty deklaracji za sierpień 2019 r. Powódka rozpoczęła robienie korekty 19 września 2019 r. 30 września 2019 r. powódka wysłała elektronicznie korektę deklaracji do ZUS. Od 19 września 2019 r. księgowa wiedziała, iż pozwany ma zaległość w opłacie składek.

Wobec powyższych ustaleń Sąd odwoławczy stwierdził, że Sąd Rejonowy dokonał trafnej oceny rozwiązania umowy o pracę z punktu widzenia wymogów formalnych przewidzianych dla tego trybu, jednakże dokonał wadliwej oceny zaskarżonej czynności pozwanego pracodawcy pod względem merytorycznym. Wskazał przy tym, że aby rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było uzasadnione (spełniało warunki merytoryczne) zachowanie pracownika będące przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy, i przesłanki te muszą wystąpić łącznie. W ocenie Sądu Okręgowego pomyłka powódki w naliczeniu wysokości składki stanowiło niewątpliwie naruszenie podstawowych obowiązków, ale nie miało charakteru ciężkiego. Nie zostało ono bowiem spowodowane ani umyślnie, ani wskutek rażącego niedbalstwa powódki. Ponadto, chociaż ZUS początkowo odmówił pozwanemu wydania zaświadczenia o niezaleganiu ze składkami, po dokonaniu korekty, zaświadczenie to zostało niezwłocznie wydane. Powódka swoim naruszeniem obowiązków pracowniczych nie naraziła zatem pozwanego na utratę finansowania zewnętrznego.

W odniesieniu do zarzutu nienaliczenia przez powódkę odpraw dla dwóch pracowników, Sąd Okręgowy również uznał tę przyczynę za nieuzasadnioną. Przyznał, że naliczenie tych odpraw należało do obowiązków powódki i nie naliczając ich powódka naruszyła swoje obowiązki, ale nie zostało wykazane, że naruszenie to miało charakter ciężki. O tym, że odprawy nie zostały zapłacone pozwany pracodawca powziął wiedzę 2 października 2019 r. w związku z rozprawą sądową z powództwa jednego z uprawionych pracowników. Jednakże nawet wówczas pozwany nie dokonał wypłaty odpraw albowiem zapadła decyzja o wstrzymaniu ich wypłaty w związku z pertraktacjami ugodowymi. Trudno zatem stawiać powódce zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w tym zakresie, skoro sam pozwany nie zlecił wypłaty odpraw natychmiast, gdy tylko powziął wiedzę o ich niewypłaceniu. Brak reakcji pozwanego może świadczyć o tym,

że uchybienie to nie miało dla niego szczególnej wagi. Ta okoliczność nie mogła zaś pozostać bez wpływu na ocenę winy powódki w niewypłaceniu odpraw bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy pracowników.

Reasumując powyższe, Sąd stwierdził, że powódka dopuściła się naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, niemniej jednak naruszenie to nie miało charakteru ciężkiego. Okoliczności podane powódce w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uzasadniały co najwyżej dokonanie powódce wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Uznając, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, Sąd zasądził na jej rzecz stosowne odszkodowanie.

Zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości w skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. przez pominięcie faktu, że to do obowiązków powódki należało sporządzanie miesięcznych list płac pracowników, dokumentacji rozliczeniowej ZUS i jej korekt, że powódka pracowała na samodzielnym stanowisku specjalisty ds. kadrowo-płacowych, że nie jest rolą księgowej nadzorowanie kadrowej, co do przekazania do zapłaty korekty deklaracji ZUS lub dokonanie zapłaty brakującej części składki bez przekazania korekty, gdyż każde z tych stanowisk jest samodzielne i ma odrębny zakres obowiązków, pominięcie faktu, że naliczenie odpraw z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników jest obowiązkiem kadrowej, niezależnie od daty ich faktycznej zapłaty, że chwilowe przesunięcie w czasie wypłaty odprawy z uwagi na rozmowy ugodowe w niczym nie uchyla rażącego uchybienia powódki polegającego na nienaliczeniu należnych odpraw, nieujęciu ich na listach płac, niepoinformowaniu pracodawcy o konieczności naliczenia odpraw i ich wypłaty, a okoliczności te zostały potwierdzone przez samą powódkę; 2/ art. 56 § 1 k.p. przez bezpodstawne zastosowanie na skutek pominięcia faktu, iż powódka jako pracownik na samodzielnym stanowisku odpowiadała za należyłą realizację powierzonych jej obowiązków, a skoro naruszyła je w sposób świadomy i rażący to nie było podstaw do przyznania odszkodowania; 3/ art. 233 § 1 k.p.c. w sposób, który miał istotny

wpływ na wynik sprawy, przez niezgodną z doświadczeniem życiowym i błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że nie doszło do niedopełnienia przez powódkę podstawowych obowiązków bez własnej winy, ani rażącego niedbalstwa, że to nie powódka - samodzielny i jedyny pracownik kadrowo-płacowy - odpowiada za uchybienie skutkujące powstaniem zaległości w ZUS, że nie doszło do rażącego naruszenia obowiązków w sytuacji nienaliczenia odpraw dwóm zwolnionym pracownikom, mimo, że powódka zeznała, że wiedziała, iż trzeba je naliczyć, nie naliczyła ich samowolnie, nie poinformowała o tym pracodawcy, a także pominięcie zebranego w postępowaniu przed Sądem materiału dowodowego w postaci zeznań świadków - co do nieprzekazania korekty deklaracji ZUS do zapłaty, a także zeznającej w charakterze pozwanej dyrektor, co od przyczyn chwilowego przesunięcia w czasie odpraw, braku wiedzy o ich nienaliczeniu w dacie, gdy powinny być naliczone (sierpień 2019 r.) i powzięcie tej wiedzy dopiero w listopadzie 2019 r.

Skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje oraz kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą naruszenia prawa materialnego z art. 52 § 1 pkt 1 i art. 56 § 1 k.p., zaś w sferze procesowej zarzuty dotyczą naruszenia jedynie art. 233 § 1 k.p.c.

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.

Natomiast stosownie do art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie zaś do art. 233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W rozpoznawanej sprawie istotnym było ustalenie, czy rozwiązanie ze Skarżącą umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, czy też nie. Zgodzić się można z uzasadnieniem skarżonego wyroku, że Sąd I instancji dokonał trafnej oceny rozwiązania umowy o pracę z punktu widzenia wymogów formalnych przewidzianych dla tego trybu rozwiązywania umów o pracę, jednakże dokonał wadliwej oceny zaskarżonej czynności pozwanego Pracodawcy pod względem merytorycznym.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. może wyjątkowo stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej jedynie wtedy, gdy skarżący, posługując się wyłącznie argumentami juredycnymi, wykaże, iż sąd drugiej instancji rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (postanowienie Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2023 r., sygn. akt I CSK 2985/22, LEX nr 3514304). Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie poddaje się kontroli kasacyjnej, ponieważ stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Artykuł ten wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających jedną z

podstaw kasacyjnych, ale obejmuje jednak on art. 233 § 1 k.p.c., który określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2022 r., sygn. akt I PSKP 89/21, LEX nr 3546332). W rozpoznawanej sprawie Pozwany zarzucając naruszenie prawa procesowego jedynie z art. 233 § 1 k.p.c., niewątpliwie dokonał własnej, korzystnej dla siebie oceny materiału dowodowego, co wymyka się spod kontroli kasacyjnej Sądu Najwyższego.

W zakresie natomiast naruszenia przepisów prawa materialnego można stwierdzić, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy. Ten tryb ustania stosunku pracy znajduje zastosowanie w przypadku wszystkich rodzajów umów o pracę. Rozwiązanie to ma charakter jednostronnej czynności prawnej, która powoduje natychmiastowe ustanie więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę w chwili, gdy oświadczenie o rozwiązaniu dotrze do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z nim. Jest ono dopuszczalne jedynie w przypadkach wyraźnie wskazanych przez prawo. Ustawodawca określił w kodeksie pracy szereg przesłanek, których spełnienie może uprawniać pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy. Część z nich – określonych w art. 52 k.p. – wskazuje możliwość rozwiązania tego stosunku prawnego z winy pracownika. Inne, unormowane w art. 53 k.p., odnoszą się do sytuacji przez pracownika niezawinionych. Warto podkreślić, że spełnienie się którejkolwiek z przesłanek nie nakłada na pracodawcę obowiązku rozwiązania stosunku pracy, są to jedynie powody uprawniające podmiot zatrudniający do takiej czynności prawnej. Warto dodać, że w szczególnych sytuacjach może dojść do zbiegu przesłanek określonych w art. 52 i art. 53 k.p. Pracodawca może w oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia wskazać dwie lub więcej przyczyn wynikających z jednego lub obu wskazanych przepisów. Wydaje się to dopuszczalne, jednakże należy pamiętać, że w dalszych fazach postępowania (np. sądowego) na pracodawcy będzie spoczywał ciężar dowodu, że przesłanki te zaistniały. Z drugiej strony pracodawca nie będzie mógł podnosić, że zaistniały inne, niewymienione w oświadczeniu woli, przyczyny rozwiązania stosunku pracy (Z. Góral, A. Piszczek, K. Stefański, *ROZDZIAŁ 1 ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ* [w:] Z. Góral, A. Piszczek, K. Stefański, *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 2017, SIP LEX 2023).

Trzy przesłanki decydują o możliwości rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy do nich zaliczyć: bezprawność postępowania pracownika polegającego na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, poważne naruszenie interesów pracodawcy lub zagrożenie im, winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Zaistnienie szkody w mieniu pracodawcy nie stanowi warunku *sine qua non* rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie. Subtelna różnica przy omawianiu koniecznych przesłanek rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojawia się w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy podkreśla bowiem, że ustawodawca nie wprowadza żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia poza tymi, by obowiązek, któremu uchybił pracownik, należał do podstawowych i żeby pracownik naruszył go w sposób ciężki. Prawdopodobnie dlatego, że uznał, nie bez racji, iż każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybiecie podstawowym obowiązkom pracowniczym), zawinione przez niego subiektywnie, stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jeżeli pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wystąpi do sądu o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy, ciężar udowodnienia faktów wskazujących na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych spoczywa na pozwanym pracodawcy. Zapatrywanie takie wyraził Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339, orzekł, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegającego na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy. Obowiązek ten, zdaniem Sądu Najwyższego, wypływa z art. 6 k.c. stosowanego w związku z art. 300 k.p. Pracodawca będzie wykazywał winę pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, „lżejsze” postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o „ciężkim” naruszeniu. Chodzi zatem o kwalifikowane naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy podkreślił, że rozważania hipotetyczne nie mogą zastąpić udowodnienia zawinionego w omówionym stopniu zachowania lub braku działania pracowników,

które doprowadziły do powstania szkody. Obowiązkiem pracodawcy było wykazanie, czego konkretnie nie zrobili lub co źle zrobili pracownicy ze swojej winy. W omawianej sprawie strona pozwana takich dowodów nie przedstawiła, a zatem nie udowodniła faktu, z którego wywodziła skutki prawne (A. Tyc, *Onus probandi w przypadku rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.* [w:] *Ciężar dowodu w prawie pracy. Studium na tle prawnoporównawczym*, Warszawa 2016. SIP LEX 2023).

W rozpoznawanej sprawie, zgodnie z twierdzeniami skargi kasacyjnej, wykładni winno wymagać zagadnienie, czy brak niezwłocznego sporządzenia przekazania i brak dowodu na przekazanie korekty deklaracji przez skarżącą do księgowej stanowi rażące naruszenie obowiązków pracowniczych oraz wykładni winno wymagać rozumienie rażącego naruszenia obowiązków skarżącej w kontekście nienaliczenia odpraw na listach wynagrodzeń, nie poinformowanie Pracodawcy o obowiązku takiego naliczenia i wypłaty oraz samowolne nienaliczenie tychże odpraw. Przy ocenie zachowania skarżącej trzeba zwrócić uwagę, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 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. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie "ciężkie naruszenie" należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). 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. Jednocześnie warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Wystąpienie przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 października 2023 r., sygn. akt I PSK 35/23, LEX nr 3614379). W skardze kasacyjnej skarżący wskazuje na potrzebę dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, niewłaściwie stosowanych, prowadzących do orzeczeń niezgodnych z doświadczeniem życiowym, obiektywną oceną, wbrew zasadom, iż każdy pracownik odpowiada za jemu powierzony zakres obowiązków, że stanowiska samodzielne nie podlegają kontroli innych równorzędnych stanowisk, o ile nie wynika to ze schematu organizacyjnego, że pracodawca ma prawo i podstawy liczyć, że doświadczony pracownik z ponad 20 letnim stażem pracy samodzielnie będzie realizował powierzone mu obowiązki i skoryguje niezwłocznie wytknięte mu błędy, a także poinformuje pracodawcę o konieczności naliczenia odprawy w razie zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników oraz ujmie tę okoliczność na świadectwie pracy. Wykładnia w tym zakresie została dokonana przez obydwie Sądy, aczkolwiek odmiennie w zakresie kwalifikacji prawnej oraz stwierdzonych okoliczności faktycznych. Sąd Najwyższy nie jest sądem III instancji, nie rozpoznaje sprawy w kolejnej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 października 2017 r., sygn. akt IV CZ 64/17, LEX nr

2408328). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jest związany dokonanymi przez sądy ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu II instancji polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Także zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, mające w istocie charakter polemiki z ustaleniami faktycznymi sądów i dokonaną przez nie oceną stanu faktycznego nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej, ani jej przyjęcia do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 września 2023 r., sygn. akt III USK 274/22, LEX nr 3608300). W przedmiotowej sprawie zarzuty skargi kasacyjnej ewidentnie nawiązują do polemiki z ustaleniami w sferze faktów i dowodów dokonanej prawomocnie przez Sąd odwoławczy. W sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości Sąd ten w rozpoznawanej sprawie nie uchybił przepisom, aby była konieczna interwencja w tym względzie Sądu Najwyższego, a zatem uwzględnienie interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy wymagało podjęcia rozstrzygnięcia jak w komparycji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c., zaś o kosztach na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[a!]