



Sygn. akt II PK 315/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko [...] Ośrodkowi Kultury w W.

o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 21 marca 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 27 kwietnia 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 9 listopada 2016 r. oddalił powództwo A. M. przeciwko [...] Ośrodkowi Kultury w W. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych.

Powódka A. M. była zatrudniona w pozwanym [...] Ośrodku Kultury w W. od dnia 2 lipca 2007 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku głównej księgowej. Otrzymywała średnie wynagrodzenie w wysokości 5.004,80 zł brutto miesięcznie, liczone jak ekwiwalent za urlop. Powódka miała specjalizację w zakresie rachunkowości i kontrolingu. Zakres jej obowiązków obejmował prowadzenie księgowości i kadr zgodnie z obowiązującymi przepisami. Czynności, jakie miała wykonywać, to między innymi: opracowanie w porozumieniu z dyrektorem projektów budżetowych i planów finansowych; sporządzanie sprawozdań finansowych i bilansu rocznego; kontrola i dekretacja wszystkich dokumentów finansowych pod względem formalno-rachunkowym; nadzór i kontrola obsługi finansowo-księgowej wydatków osobowych; organizowanie całłościowego obiegu dokumentów finansowych; terminowa realizacja zobowiązań i egzekucja należności wobec dostawców i odbiorców; zapewnienie właściwego archiwizowania dokumentów finansowo - księgowych; współpraca z Urzędem Gminy w zakresie wykorzystania środków finansowych i budżetu [...] Ośrodka Kultury w W.; prowadzenie rachuby płac - obsługi finansowej wynagrodzeń, nagród, premii, zasiłków oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także wynagrodzeń za okres choroby, łącznie ze sporządzeniem listy płac i listy zasiłków płaconych przez ZUS; sporządzanie zestawień rocznych PIT; sygnowanie wszystkich dokumentów z zakresu rachuby płac; terminowe naliczanie zobowiązań finansowych (składek do ZUS i podatku do US); wykonywanie innych czynności z zakresu gospodarki finansowej i rachunkowości, określonych w ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, o rachunkowości oraz finansach publicznych

oraz prowadzenie akt osobowych. Przy wykonywaniu powierzonych obowiązków powódka zobowiązana była do przestrzegania dyscypliny finansów publicznych i nadzoru nad przestrzeganiem ustawy Prawo zamówień publicznych. Powódka pracowała wykorzystując program S., który sama wybrała. Program nie był aktualizowany. Rozliczenia do ZUS wysyłane były za pośrednictwem programu Płatnik.

W sierpniu 2015 r. u pozwanej odbyła się planowa kontrola ze strony Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, która zakresem obejmowała okres od stycznia 2012 r. do lipca 2015 r. Kontrola wykazała dużą liczbę nieprawidłowości polegających na tym, że powódka: 1) nie zgłosiła do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego od dnia 2 lutego 2012 r., z kodem tytułu ubezpieczenia [...], M. G. zatrudnionej na umowę zlecenia od 2 lutego 2012 r. do 28 lutego 2012 r. i nie wyrejestrowała jej z tych ubezpieczeń od dnia 1 marca 2012 r.; 2) nie zgłosiła do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia [...] od dnia 1 września 2012 r. Oraz nie wyrejestrowała z tego ubezpieczenia od dnia 1 grudnia 2012 r., a także nie zgłosiła do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego z kodem tytułu ubezpieczenia [...] od dnia 2 stycznia 2013 r. i nie wyrejestrowała z tych ubezpieczeń od dnia 1 maja 2014 r., a następnie nie zgłosiła do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 maja 2014 r., M. K. zatrudnionej na umowy zlecenia od 1 września 2012 r. do 30 listopada 2012 r., od 2 stycznia 2013 r. do 30 czerwca 2013 r., od 1 lipca 2013 r. Do 31 grudnia 2013 r. i od 1 stycznia 2014 r. do 31 grudnia 2014 r. Kontrola wykazała także, że powódka wypłaciła w lutym 2013 r. wynagrodzenie zasadnicze w kwocie brutto 3.537,00 zł oraz wynagrodzenie za czas choroby w kwocie 1.654,38 zł, a w lutym 2013 r. w raporcie imiennym ZUS RCA wykazała ubezpieczonego pracownika G. A. z kodem tytułu ubezpieczenia [...] oraz z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w kwocie 5.760,00 zł, od której to podstawy naliczyła składki na ubezpieczenia społeczne za ten miesiąc. Ponadto ubezpieczonej A. P., która została zwolniona z dniem 30 września 2012 r., powódka we wrześniu 2012 r. nie naliczyła żadnego wynagrodzenia oraz nie sporządziła imiennego raportu

miesięcznego ZUS RCA za październik 2012 r., chociaż został wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w październiku 2012 r. Następnie nie sporządziła imiennego raportu miesięcznego ZUS RCA za marzec 2013 r., a wypłaciła nagrodę roczną „13” za marzec 2013 r. Kontrola wykazała kwotę 700 zł do dopłaty i około 3.000 zł tytułem nadpłacenia składek.

Na zarządzenie Wójta Gminy W. z dnia 7 września 2015 r. w sprawie przeprowadzenia kontroli w zakresie prowadzenia akt osobowych i rozliczania ewidencji czasu pracy za okres od stycznia 2013 r. do czerwca 2015 r., w obecności dyrektora M. Ż. i A. M. została przeprowadzona kontrola przez powołaną do tego komisję. Kontrola wykazała, że listy obecności nie posiadają podsumowania liczby wypracowanych nadgodzin przez poszczególnych pracowników w danym okresie rozliczeniowym, na listach jest tylko informacja o odbiorze nadgodzin w danym dniu, brak jest informacji, za jaki okres te godziny są odbierane - za wyjątkiem listy obecności powódki. Ujawniono również brak indywidualnych ewidencji czasu pracy dla poszczególnych pracowników, co utrudnia ustalenie należnego, niewykorzystanego urlopu za dany okres. Od 2014 r. prowadzony jest rejestr odbioru nadgodzin, pracownicy składają wnioski, na których zaznaczają, za jaki okres odbierają nadgodziny. Szczegółowa kontrola wykazała nieprawidłowości dotyczące D. C., której podpis widnieje na liście obecności w dniach, na które jest wypisany wniosek urlopowy. Brak jest nadto na liście obecności godzin zakończenia pracy przez K. H., co uniemożliwia wyliczenie przepracowanych przez niego godzin w danym okresie. Stwierdzono również brak wniosków urlopowych za dni nieobecności powódki w pracy, zaś na liście obecności widnieją podpisy za dni, w których powódka przebywała na urlopie.

Dyrektor pozwanego zapoznała się z protokołem kontroli ZUS w dniu 14 września 2015 r., a z protokołem kontroli zarządzonej przez Wójta Gminy - w dniu 16 września 2015 r.

W dniu 17 września 2015 r. powódce zostało wręczone pisemne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nienależytym wykonywaniu powierzonych zadań.

Pracodawca zarzucił powódce, że realizując zadania na stanowisku głównego księgowego [...] Ośrodka Kultury w W., będąc odpowiedzialną za prawidłowe sporządzanie list płac, zgłaszanie i wyrejestrowywanie pracowników i zleceniobiorców w ZUS oraz prawidłowe naliczanie i odprowadzanie składek do ubezpieczeń społecznych, wykonywała te zadania w sposób nierzetelny, nieterminowy oraz z naruszeniem prawa, to jest między innymi ustawy o finansach publicznych, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawy o rachunkowości i Kodeksu pracy. Według pozwanego, powierzony zakres obowiązków powódka wykonywała narażając pracodawcę na roszczenia osób trzecich, a dyrektora jednostki samorządu terytorialnego na dyscyplinę finansów publicznych oraz zarzut naruszenia ustawy o finansach publicznych. Powyższe działania sprawiły, że dyrektor jednostki utracił zaufanie do powódki, jako do pracownika wykonującego zadania w jej imieniu i z jej upoważnienia. W uzasadnieniu oświadczenia przytoczono wyniki kontroli ZUS i kontroli przeprowadzonej na zlecenie wójta. Protokoły pokontrolne zostały przedstawione powódce przy wręczaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz powódka nie odniosła się do nich.

W dokumentach rozliczeniowych zaewidencjonowanych na koncie płatnika [...] Ośrodka Kultury stwierdzono uchybienia związane z podaną niepoprawną procentową wartością składek na ubezpieczenie wypadkowe za miesiące luty - wrzesień 2012 r. oraz kwiecień i maj 2015 r. Łączna kwota rozbieżności pomiędzy deklaracjami rozliczeniowymi płatnika a wewnętrznymi dokumentami rozliczeniowymi ZUS wyniosła 13.608 zł. Na koniec 2015 r. pozwany dopłacił około 5.000 zł.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy zważył, że pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, podając przyczyny w sposób konkretny i zrozumiały. Tym samym więc dopełnił warunków formalnych z art. 30 § 4 k.p. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało złożone z zachowaniem terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., przyjąwszy, że termin miesięczny należało liczyć od zapoznania się przez dyrektora M. Ż. z wynikami kontroli ZUS i kontroli przeprowadzonej na zlecenie wójta, co nastąpiło w dniach 14 i 16 września 2015 r. Dopiero raport z kontroli ZUS odsłonił szczegółowo nieprawidłowości w pracy powódki i ich skalę. Według Sądu

Rejonowego, pozwany sprostował również obowiązkowi wykazania prawdziwości zdarzeń, na które powołał się zwalniając powódkę. Powódka niesłusznie podnosiła, że pracodawca nie sprecyzował, o jakie nieprawidłowości dokładnie chodzi, gdyż były one podane w oświadczeniu, tak jak wskazywał je raport z kontroli. Nadto powódka miała możliwość zapoznania się z wynikami obu kontroli w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało, że powódka nieustannie była wzywana do ZUS-u, składała wyjaśnienia i dokumenty. Mimo poprawiania dokumentacji, skala nieprawidłowości była tak ogromna, że pozwany cały czas dokonuje korekt dokumentów i odpowiednich naliczeń składek. Powódka bagatelizowała zgłaszane jej uwagi, mimo tego, że jak sama przyznawała, popełnione błędy wynikały z jej przeoczenia bądź z niewiedzy. Powódka zastrzegała się bałaganem organizacyjnym u pozwanego, tym, że wykonywała dodatkowe prace i brała udział w imprezach, jednakże okoliczności te nie usprawiedliwiają nierzetelnego wykonywania obowiązków i braku podstawowej wiedzy z zakresu sporządzania dokumentacji rozliczeniowej do ZUS-u i Urzędu Skarbowego. Powódka wykonywała obowiązki głównej księgowej, co oznacza, że zakres jej odpowiedzialności i wymagań co do świadczonej przez nią pracy, musi być wyższy. Od osób na tym stanowisku wymaga się bowiem bardzo dobrej znajomości prawa ubezpieczeń, i prawa podatkowego oraz wiedzy z zakresu rachunkowości. Powódka nie musiała natomiast wykonywać czynności, które nie wchodziły w zakres jej obowiązków. Tym bardziej dziwił więc fakt, że wykonywała dodatkową pracę w bibliotece na 1/4 etatu i pracowała przy organizacji imprez, przy czym jednocześnie żaden z byłych dyrektorów i pracowników nie wskazywał, by powódka zgłaszała problemy związane z obciążeniem pracą. W ocenie Sądu Rejonowego, stosunek psychiczny powódki do skutków postępowania określony jej świadomością, wskazuje na rażące niedbalstwo. Powódce można przypisać winę w nierzetelnym, nieprawidłowym wykonywaniu pracy, a to sprawia, że jest możliwe przypisanie naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przeprowadzone postępowanie wykazało, że naruszenia zarzucane powódce dotyczyły podstawowych obowiązków i niewątpliwie stwarzały zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Na skutek apelacji powódki, Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził od [...] Ośrodka Kultury w W. na rzecz A. M. kwotę 14.572,80 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na nadto zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy ocenił, że podniesione przez powódkę zarzuty, w szczególności w zakresie zastrzeżeń co do dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, były w dużej części niezasadne.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej, ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji w zakresie zatrudnienia powódki u pozwanego, jej stosunków z dyrektorem placówki M. Ż. oraz nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków, były co do zasady prawidłowe i poprzedzone wszechstronną analizą kompletnego materiału dowodowego.

Przed wszystkim nie można zgodzić się ze stanowiskiem apelującej, zgodnie z którym rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę był konflikt powódki z dyrektorem M. Ż.. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe w tym zakresie, jak również dowody przedłożone przez stronę powodową w toku postępowania apelacyjnego, nie dały żadnych podstaw do sformułowania powyższej tezy. Tym samym Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uznania, że konflikt między powódką a dyrektorem pozwanej faktycznie istniał i że miał decydujący wpływ na zwolnienie powódki z pracy w trybie dyscyplinarnym.

Powódka nie wykazała również sprzeczności wskazywanych w treści apelacji ustaleń stanu faktycznego ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Z zebranych w sprawie dowodów nie wynikało, aby u pozwanego panował „bałagan organizacyjny” oraz, by powódka działała w warunkach utrudniających jej pełnienie obowiązków. Powódka nie wykazała też, aby była obciążona nadmiarem obowiązków, ani tego, by dochodziło do opóźnień w przekazywaniu jej dokumentacji (przelewów, umów do rejestracji). Z dokumentacji osobowej wynika, że powódka od początku zatrudnienia miała taki sam zakres

obowiązków i nie ulegał on zmianie za każdym razem, gdy jej przełożonym zostawała nowa osoba.

Jako nietrafny Sąd drugiej instancji uznał także zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 2 k.p. przez uznanie, że pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem ustawowego terminu.

Sąd Okręgowy stwierdził, że brak zasadności omówionych zarzutów nie wpłynął jednak zasadniczo na skutek, jaki wywarła apelacja. Za najistotniejszy trzeba bowiem uznać podniesiony przez apelującą zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, w okolicznościach faktycznych rozpatrywanej sprawy nie było żadnych wątpliwości co do tego, że powódka w okresie zatrudnienia u pozwanego dopuściła się licznych nieprawidłowości w wykonywaniu powierzonych jej obowiązków głównej księgowej. W tym zakresie należało podzielić ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, z których wynika, że powódka popełniła wiele błędów, między innymi w zakresie sporządzania list płac, zgłaszania pracowników pozwanego do ubezpieczeń społecznych, naliczania składek na te ubezpieczenia, składania dokumentacji do ZUS czy też w zakresie wyliczenia łącznego wymiaru jej nieobecności w pracy. Okoliczności te wynikały wprost z protokołu kontroli dokonanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w sierpniu 2015 r. oraz z ustaleń kontroli przeprowadzonej z inicjatywy Wójta Gminy W. we wrześniu 2015 r., a także pośrednio z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Do popełnienia tych błędów częściowo przyznała się również sama powódka podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 26 października 2016 r. oraz składając wyjaśnienia na potrzeby kontroli ZUS.

Kwestią wymagającą osobnego i wnikliwego rozważenia było to, czy charakter tych naruszeń oraz stosunek psychiczny powódki do podejmowanych przez nią działań (zaniechań) przemawiał za zakwalifikowaniem powyższej sytuacji jako uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że działaniom powódki, które skutkowały naruszeniem obowiązków pracowniczych, nie można

przypisać winy umyślnej. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje żadnych podstaw do uznania, że powódka popełniała błędy świadomie bądź nosiła się z zamiarem ich popełnienia. Taka okoliczność nie wynika również ze stanowiska pozwanego, który nie zarzucał powódce dopuszczenia się naruszeń w sposób umyślny.

Sąd Okręgowy nie podzielił natomiast stanowiska Sądu Rejonowego co do tego, że naruszenia, których dopuściła się powódka, wynikały z jej rażącego niedbalstwa. Zeznania świadków wskazują na liczne błędy popełniane przez powódkę, jednakże nie stanowią w sposób jednoznaczny i bezsprzeczny o tym, że jej stosunek do obowiązków pracowniczych był lekceważący, pozbawiony starań o prawidłową realizację zadań czy też inicjatywy w przewidywaniu konsekwencji podejmowanych działań. Nie można w zupełności odmówić działaniom powódki braku staranności, której niewątpliwie należy oczekiwać od głównej księgowej - powódka popełniła wiele błędów ważkich, istotnych, jakich osoba pracująca na tym stanowisku popełniać nie powinna ze względu na jej pozycję w hierarchii organizacyjno-pracowniczej zakładu pracy oraz ze względu na, co do zasady, większy od innych pracowników zakres odpowiedzialności. Niemniej jednak należy mieć na uwadze, że popełnione przez powódkę błędy - wykazane w kontroli ZUS i Wójta Gminy W. - wynikały z okoliczności rutynowych omyłek, przeoczeń, a prawdopodobnie również i niedokładnej znajomości przepisów prawa, co zresztą w protokole kontroli, jako przyczynę nieprawidłowości, odnotowywała osoba przeprowadzająca kontrolę z ramienia ZUS. Okoliczności te rzutują oczywiście na całokształt postawy pracowniczej powódki, jednakże nie są one wystarczające do tego, aby móc zarzucić jej naruszenie obowiązków pracowniczych w wyniku wskazywanego przez Sąd Rejonowy rażącego niedbalstwa, czy też winy umyślnej. Powódka mimo pewnej tendencji do omyłek, niedociągnięć i przeoczeń przejawiała inicjatywę w celu naprawy swoich błędów, co samo w sobie przemawia przeciwko temu, aby uznać jej postawę pracowniczą za rażąco niedbałą. Skoro bowiem „rażące niedbalstwo” definiuje się jako swoistą antytezę zaangażowania w wykonywaną pracę, jej lekceważenie, to pracownikowi, który podejmuje starania zmierzające do korekty spowodowanych nieprawidłowości i prawidłowej realizacji powierzonych mu obowiązków pracowniczych, takiego braku zaangażowania, w

stopniu rażącym, zarzucić nie można. Istotny w sprawie był również fakt, że pełny obraz nieprawidłowości w działaniu powódki ujawnił się dopiero po przeprowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych kontroli obejmującej lata 2012-2015. Popełnione przez powódkę błędy skumulowały się więc w czasie, tym samym ich skala oraz waga wydaje się obecnie duża. Jednakże powinna być ona oceniana z uwzględnieniem tego, jakiego okresu dotyczyła. Oceniając stopień zawinienia powódki trzeba więc pamiętać, że błędy, które pojawiły się w pracy A. M., nie wystąpiły w okresie miesiąca czy dwóch, ale na przestrzeni trzech lat. Co więcej, pracodawca nie podejmował w latach wcześniejszych aktywnej inicjatywy w celu zdyscyplinowania powódki, mimo świadomości co do istnienia po jej stronie pewnych nieprawidłowości.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powyższe okoliczności powinny zostać uwzględnione w rozważaniach Sądu Rejonowego, który był zobowiązany do wszechstronnego zbadania kwestii zasadności rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Tego rodzaju rozważań zabrakło jednak, zarówno po stronie Sądu, jak i wcześniej po stronie pracodawcy, czego świadectwem, jak i jednocześnie skutkiem, było podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką w trybie dyscyplinarnym niezwłocznie po otrzymaniu protokołu kontroli ZUS i przeprowadzeniu kontroli zarządzanej przez wójta. Tym samym pozwany nie zachował wspomnianej wyżej ostrożności przy zastosowaniu nadzwyczajnego środka zakończenia stosunku pracy, jakim jest instytucja określona w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wnikliwego rozważenia, czy istnieją ku temu podstawy faktyczne i prawne.

Konkludując Sąd drugiej instancji uznał, że powódce przysługuje od pozwanego odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 14.572,80 zł.

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że wieloletnie zatrudnienie pracownika przez tego samego pracodawcę z jednoczesnym brakiem dowodów potwierdzających zastosowanie sformalizowanych kar porządkowych wpływa na możliwość rozwiązania umowy o

pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nawet w sytuacji zaistnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ujawnionego w drodze kontroli prowadzonej u pracodawcy przez osobę trzecią; 2/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 54 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1870 ze zm.) oraz art. 4 ust 5 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1047), przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zachowanie powódki, tj. ogromna liczba błędów między innymi w zakresie sporządzania list płac, zgłaszania pracowników pozwanego do ubezpieczeń społecznych, naliczania składek na te ubezpieczenia, składania dokumentacji do ZUS, kierowania zgłoszeń do ubezpieczenia grupowego w PZU czy też w zakresie wyliczenia wymiaru nieobecności powódki w pracy, nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz były to jedynie rutynowe omyłki, przeoczenia, wynikające prawdopodobnie również z niedokładnej znajomości przepisów prawa, podczas gdy zakres obowiązków głównej księgowej określony został ustawowo, a w przypadku przyjęcia na siebie tychże obowiązków księgowa ponosi pełną odpowiedzialność nie tylko za prawidłowe realizowanie ustawowych zadań, ale nadto zobligowana jest do rzetelnego, sumiennego i zgodnego z przepisami prawa prowadzenia dokumentacji księgowej; 3/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez błędną wykładnię pojęcia „rażące niedbalstwo” i w konsekwencji uznanie, że naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę nie miały charakteru ciężkich, w sytuacji gdy:

(-) interpretacja pojęcia „rażąca niedbałość” powinna odbywać się z uwzględnieniem rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika oraz stanowiska zajmowanego u danego pracodawcy, w tym wyższego stopnia staranności należy wymagać od osób zajmujących stanowiska kierownicze względnie specjalistów w danej dziedzinie;

(-) niedokładna znajomość przepisów prawa dotyczących zakresu pracy wykonywanej w ramach specjalności danego pracownika bezpośrednio świadczy o rażącej niedbałości pracownika w wykonywaniu pracy, chociażby w postaci braku samodoskazywania lub nieinformowania pracodawcy o konieczności przeprowadzenia szkoleń;

(-) zaniedbania i błędy dokonywane przez pracownika były przez niego powielane przez dłuższy okres, a pracownik ten samodzielnie nie podjął nawet próby naprawienia powyższych błędów;

(-) pracownik posiadał informacje o nieprawidłowościach związanych z wykonywaniem pracy, wielokrotnie odbywał rozmowy telefoniczne z pracownikami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, którzy wskazywali na istnienie tychże błędów, a mimo powyższego nie podjął próby naprawienia zaistniałych już nieprawidłowości i wyeliminowania błędów na przyszłość;

(-) dokonanie korekt błędów popełnionych przez pracownika odbyło się dopiero na skutek przeprowadzonej przez osobę trzecią kontroli, który po czasie uniemożliwił wyeliminowanie wszystkich nieprawidłowości, w tym między innymi zawartych w dokumentacji przedstawianej innym organom lub stanowiącej załączniki do pism urzędowych przedstawianych osobom trzecim;

(-) pracodawca na skutek zaistniałych nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej odczuł dolegliwość finansową przez konieczność dopłacenia z końcem 2015 r. na rachunek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych około 5.000,00 zł tytułem zaległych, nieprawidłowo obliczonych składek;

(-) skutki zaniedbań w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę odczuwali inni pracownicy pozwanego, podlegający ubezpieczeniu grupowemu w PZU, którzy w związku z niedokonaniem odpowiednich czynności przez powódkę nie otrzymali świadczenia odszkodowawczego we właściwym terminie i których prawnie uzasadnione roszczenia zostały uwzględnione wyłącznie na skutek samodzielnie podjętych przez pracowników działań, nie zaś działań powódki, co naraża pracodawcę na możliwość kierowania przeciwko niemu roszczeń odszkodowawczych;

(-) od czerwca 2015 r. do momentu wręczenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka w rzeczywistości nie prowadziła księgowania, a prowadzone wcześniej księgowanie było na tyle nieprawidłowe i niejasne, że pozwany po zakończeniu stosunku pracy z powódką zmuszony był do przeprowadzenia pełnej korekty księgowania od stycznia 2015 r., co skutkowało koniecznością rozszerzenia zakresu zadań innych pracowników, tym samym spowodowało szkodę po stronie pracodawcy;

(-) nieprawidłowości związane z prowadzeniem listy obecności - ewidencji czasu pracy, uniemożliwiły pracodawcy właściwe rozliczenie pracy innych pracowników i ustalenia prawidłowości rozliczania urlopów, co naraża pracodawcę na szkodę.

Pozwany wniosł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, a w konsekwencji oddalenie apelacji powódki i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem drugiej instancji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżący podniósł, że szczególna pozycja, jaką w hierarchii pracodawcy zajmowała powódka, obligowała ją do zachowania podwyższonego standardu w realizacji zleconych jej zadań. Odpowiedzialność, jaką na siebie przyjęła, wiązała się bowiem nie tylko z prawidłowym wykonywaniem pracy biurowej i funkcjonowaniem wewnętrznych procedur w zakładzie pracy, ale przede wszystkim z reprezentacją pracodawcy w kontaktach z innymi podmiotami w zakresie prawidłowej gospodarki finansowej i personalnej. Stopień naruszeń obowiązków pracowniczych należy oceniać w zestawieniu z zakresem zadań zleconych w ramach danego stanowiska. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Zatem zachowanie księgowej polegające na: nierozliczaniu należnych podatków, niewyliczaniu oraz nieprawidłowym wyliczaniu należnych składek na ubezpieczenie, niezgłaszaniu pracowników do ubezpieczenia społecznego, zdrowotnego oraz grupowego ubezpieczenia pracowniczego, mimo świadomości istnienia takiego obowiązku, a które to zachowanie zagrażało interesom pracodawcy choćby narażając go na odpowiedzialność prawną i odszkodowawczą, uznać należy za wzorcowy przykład ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w konsekwencji zaistnienia rażących zaniedbań po stronie pracownika.

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

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wypadu rozpocząć od stwierdzenia, że 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.

W ocenie zasadności decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie panuje zgodny pogląd, że wskazanie przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy nie jest zwykłą formalnością, lecz wywołuje doniosłe skutki prawne. W razie bowiem zakwestionowania przez pracownika czynności pracodawcy, polegającej na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach określonych tą przyczyną. Również ta sama przyczyna powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w wypadku zasięgania opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w

swych orzeczeniach wielokrotnie oceniał ratio legis art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że "celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy". Podobnie w wyroku z 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy zauważył, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiało ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu.

Co do zachowania pracownika będącego przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę trybie w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinno być ono bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem charakter złożony w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji.

Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań - także trwały. W pojęciu tym mieści się jednak również przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako „czyn ciągły” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 301).

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność zachowania stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Co do samych podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątpienia istotne znaczenie ma też art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumienność i staranność wykonywania pracy. Pierwszy z tych czynników odnosi się do obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy, drugi zaś do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie każdego konkretnego obowiązku jest pośrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. W praktyce zdarzają się jednak sytuacje, w których uprawnione jest przyjęcie, że mamy do czynienia z bezpośrednim pogwałceniem obowiązku staranności i sumienności mających przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Chodzi o złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz bezpodstawne albo samowolne uchylanie się od wykonywania obowiązków. Warto zauważyć, że nie tylko wspomniany art. 100 k.p. ale także inne normy kodeksowe, jak i pozakodeksowe rangi ustawowej mogą statuować podstawowe obowiązki pracownicze. Obowiązki te mogą też wynikać z postanowień układowych, regulaminowych oraz statutowych, a nawet postanowień umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy.

Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych bywa silnie różnicowany. Rzutuje nań nie tylko rodzaj i charakter pracy, ale również wiele innych czynników, począwszy od formalno-organizacyjnych, poprzez techniczno-strukturalne, skończywszy na etyczno-moralnych, a nawet kulturowych. Stąd też enumeratywne skatalogowanie okoliczności ich ciężkiego naruszenia nie jest możliwe.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania, określony jego świadomością, nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98 i z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LexPolonica nr 2793042). W konsekwencji tego, nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozostaje wina (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). O istnieniu winy pracownika wnioskuje się zaś na podstawie całokształtu okoliczności związanych z jego zachowaniem. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 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. Analogiczny pogląd wyrażony został w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97 (OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 396) oraz z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97 (OSNAPIUS 1999 nr 5, poz. 163).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego

działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem 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 (wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005 nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy.

Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej godzi się nań, 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 postępowania w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, 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 dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381).

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.

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPIUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPIUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku, mających znaczenie dla oceny zachowania pracownika będącego przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wypada zgodzić się ze skarżącym, że do podstawowych obowiązków pracowniczych A. M. na stanowisku głównej księgowej należały nie tylko te wynikające z przepisów Kodeksu pracy (w tym skatalogowane w art. 100, a wśród nich obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń

przełożonych), ale także obowiązki określone w innych aktach prawnych, zwłaszcza rangi ustawy, a zatem także w przepisach art. 54 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1870 ze zm.) oraz art. 4 ust. 5 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1047), jak również w postanowieniach umowy o pracę i ustanowionym przez pracodawcę zakresie obowiązków. Stwierdzone protokołami pokontrolnymi liczne naruszenia tychże obowiązków w zakresie, między innymi, sporządzania list płac załogi, zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych, naliczania składek i przysyłania dokumentacji do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, kierowania zgłoszeń do ubezpieczenia grupowego w PZU, niewątpliwie świadczą o bezprawności zachowania powódki. Zważywszy zaś na usytuowanie stanowiska głównego księgowego w systemie organizacyjnym każdego podmiotu prowadzącego określony rodzaj działalności, stanowiska samodzielnego, związanego z dużą odpowiedzialnością za prowadzenie dokumentacji księgowej i finanse firmy, przypisywane powódce nieprawidłowości w wypełnianiu obowiązków pracowniczych noszą znamiona "ciężkości" w znaczeniu obiektywnym. Nie ulega też wątpliwości, że stwierdzone uchybienia stanowiły zagrożenie dla interesów pracodawcy, który został zmuszony do zapłaty błędnie naliczonych przez powódkę składek na ubezpieczenia społeczne załogi, stanął przed koniecznością podjęcia dodatkowych działań i obciążenia innych pracowników zwiększonymi zadaniami dla skorygowania popełnionych przez powódkę nieprawidłowości w dokumentach księgowych oraz borykał się z trudnościami we właściwym rozliczeniu czasu pracy i urlopów załogi. Skutki tych uchybień były również odczuwalne dla pracowników, którzy wobec niezgłoszenia ich we właściwym czasie do ubezpieczenia grupowego mieli trudności w wyegzekwowaniu świadczeń odszkodowawczych z instytucji ubezpieczeniowej. Sporna okazała się natomiast subiektywna przesłanka zakwalifikowania zachowania powódki jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. możliwość przypisania pracownicy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w owych naruszeniach.

Kwestię tejże winy Sąd drugiej instancji analizował w świetle całokształtu okoliczności, w jakich doszło do popełnienia zarzucanych powódce zachowań

będących przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Sąd ten rozważył cały zgromadzony w toku procesu materiał dowodowy, dokonał ponownej oceny poszczególnych dowodów i na tej podstawie poczynił ustalenia faktyczne częściowo odmienne od ustaleń Sądu pierwszej instancji. Tymi też ustaleniami Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., zwłaszcza wobec niepodniesienia przez skarżącego jakichkolwiek zarzutów w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania.

Skarżący nie kwestionuje stanowiska Sądów obu instancji odnośnie do wykluczenia możliwości przypisania powódce winy umyślnej w naruszaniu obowiązków pracowniczych. Nie sposób zresztą zasadnie twierdzić, że powódka obejmowała owe naruszenia zamiarem bezpośrednim czy ewentualnym. W grę mogłoby wchodzić jedynie rażące niedbalstwo. Negując także tę postać winy A. M., Sąd Okręgowy powiązał ocenę spornego elementu konstrukcyjnego pojęcia "ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych" z pozostałymi, tj. bezprawnością zachowania oraz zagrożeniem dla interesów pracodawcy, nie tracą przy tym z pola widzenia szerszego kontekstu sytuacyjnego, jakim był dotychczasowy przebieg zatrudnienia powódki u pozwanego oraz postawa obu stron stosunku pracy wobec ujawnianych w przeszłości i w toku kontroli przeprowadzonej przez podmioty zewnętrznych nieprawidłowości w wykonywaniu pracy przez powódkę. Dopiero bowiem szczegółowa analiza wszystkich tych okoliczności pozwala na wnioskowanie o stosunku psychicznym pracownika do zarzucanych mu nagannych działań lub zaniechań związanych z realizacją obowiązków pracowniczych.

Oceniając stopień winy powódki z punktu widzenia skali naruszeń obowiązków pracowniczych, Sąd drugiej instancji przyznał, że od osoby zajmującej tak ważne w strukturze organizacyjno - prawnej pracodawcy stanowisko, jakim jest stanowisko głównej księgowej, należy oczekiwać wyższego niż w przypadku szeregowych pracowników stopnia staranności w wykonywaniu pracy. Z drugiej jednak strony, mimo wielości stwierdzonych w trakcie wspomnianych kontroli uchybień i błędów oraz ich negatywnych skutków dla pozwanego, Sąd Okręgowy słusznie zaakcentował długość okresu objętego tymi kontrolami. Nie mamy bowiem do czynienia ze skumulowaniem nieprawidłowości w pracy powódki w niewielkim

przedziale czasu. Ponad trzyletnia rozpiętość czasowa, na jaką przypadają ujawnione błędy, łagodzi ocenę pracy powódki i jej stosunku do powierzonych obowiązków.

Ujawnione nieprawidłowości niewątpliwie wskazują na to, że A. M. nie radziła sobie z realizacją zadań na stanowisku głównej księgowej, mimo posiadania wymaganego na tym stanowisku wykształcenia i specjalizacji. Trzeba jednak podkreślić, że pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z zatrudnieniem pracownika. Powinien zatem sprawdzić jego kwalifikacje nawiązując stosunek pracy, a następnie kontrolować sposób wywiązywania się pracownika z nałożonych nań obowiązków oraz właściwie reagować na stwierdzone nieprawidłowości w wykonywaniu pracy. W sytuacji, gdy jak wynika z - opartych na spostrzeżeniach osoby przeprowadzającej kontrolę z ramienia ZUS - ustaleniach Sądu drugiej instancji, przyczyną wspomnianych nieprawidłowości w pracy powódki była między innymi niedostateczna znajomości przepisów prawa, pozwany powinien rozważyć celowość skierowania pracownicy na stosowne szkolenia w tym zakresie. Wbrew bowiem zarzutom skarżącego, ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych zostało wymienione w zamieszczonym w art. 94 pkt 6 k.p. katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy, któremu nadano w art. 17 k.p. rangę podstawowej zasady prawa pracy.

Pracodawca dysponuje przy tym całym arsenałem środków dyscyplinujących pracownika w rzetelnym wykonywaniu pracy na zajmowanym stanowisku. Prawdą jest, że niezastosowanie w przeszłości wobec pracownika kar porządkowych nie jest przeszkodą w rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli zostały spełnione wynikające z tego przepisu przesłanki. Jeśli jednak naruszenia obowiązków pracowniczych trwają przez długi okres czasu i są wiadome pracodawcy, to brak reakcji na nie może świadczyć o tym, że pracodawca, jeśli nawet nie bagatelizuje, to w każdym razie nie przywiązuje szczególnej wagi do tych uchybień. Ta okoliczność nie może zaś pozostać bez wpływu na ocenę winy pracownika w popełnieniu zarzucanych mu nagannych zachowań.

Wreszcie sugerowane przez skarżącego pozostałe okoliczności mające dowodzić rażącego niedbalstwa powódki w wypełnianiu podstawowych

obowiązków pracowniczych, jak powielanie przez powódkę - mimo posiadania informacji od pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o nieprawidłowościach - zaniedbań i błędów przez dłuższy okres, bez podjęcia próby naprawienia tychże błędów, nie znajduje oparcia w ustaleniach Sądu drugiej instancji. Sąd ten ustalił bowiem, że powódka – mimo pewnej tendencji do omyłek, niedociągnięć i przeoczeń – przejawiała inicjatywę w celu naprawienia swoich błędów. Wielokrotnie prowadziła rozmowy telefoniczne i udawała się do siedziby Zakładu, by wyjaśnić sygnalizowane przez tę instytucję nieprawidłowości w przekazywanej dokumentacji. Powódka aktywnie uczestniczyła również w kontroli przeprowadzonej przez pracownika ZUS, współpracowała z kontrolerem, co wskazuje na to, że zmierzała ona do wyjaśnienia stwierdzanych błędów i ich naprawienia. Trafna jest więc konkluzja Sądu Okręgowego, że pracownikowi podejmującemu starania, by skorygować nieprawidłowości w realizacji powierzonych mu zadań, nie można przypisać rażącego braku zaangażowania w pracy i lekceważącego stosunku do obowiązków zawodowych. To zaś wyklucza istnienie po stronie pracownika rażącego niedbalstwa w popełnieniu zarzucanych mu czynów.

Liczne nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, świadczące o nieprzydatności pracownika na zajmowanym stanowisku, jeśli nie są objęte winą umyśłą lub rażącym niedbalstwem, mogą stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, natomiast nie uzasadniają zwolnienia dyscyplinarnego.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddalaniu skargi pozwanego.