



Sygn. akt II PSKP 35/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa E. G.

przeciwko Urzędowi w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 23 listopada 2022 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 21 września 2020 r., sygn. akt XXI Pa 94/20,

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

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie, wyrokiem z 10 lutego 2020 r., VIII P 227/19, oddalił powództwo E. G. (powódka) przeciwko U. w W. (pozwany lub K.) o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona w U. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 28 października 2016 r. na stanowisku doradcy przewodniczącego w Gabinecie Komisji. Jednocześnie od 28 października 2016 r. powierzono jej pełnienie obowiązków dyrektora Departamentu [...]. Od 1 kwietnia 2017 r. powódka zajmowała stanowisko dyrektora Departamentu [...].

E. G. uczestniczyła w procesie zawarcia umowy najmu budynku położonego przy ul. [...] w W., w którym miała mieścić się siedziba urzędu. Powódka została poproszona o przeanalizowanie możliwości przeprowadzki i zrealizowanie całego procesu pozyskania lokalizacji, w tym negocjacji z wynajmującym i relokacji pracowników. Brała udział w procesie analizy rynku nieruchomości w celu znalezienia budynku i podjęcia rozmów z podmiotem wynajmującym daną nieruchomość oraz przygotowywała treść umowy. W trakcie sporządzania projektu umowy E. G. dokonywała jej licznych modyfikacji w porozumieniu z innymi jednostkami organizacyjnymi urzędu (w szczególności działem prawnym) oraz podmiotami zewnętrznymi (Prokuratoria Generalna, kancelarie zewnętrzne). Odbdywała spotkania, prowadziła negocjacje dotyczące warunków umowy. E. G. koordynowała i nadzorowała zawarcie umowy i była odpowiedzialna za jej kompleksowe przygotowanie i doprowadzenie do jej podpisania. W uznaniu za zaangażowanie w prace związane z przygotowaniem nowej siedziby i realizacją relokacji, związane ze zmianą struktury organizacyjnej K., E. G. otrzymała nagrody specjalne w wysokości: 10.000 zł (za przygotowanie dokumentacji najmu nowej siedziby K.), 15.000 zł, 10.000 zł, 20.000 zł, i 11.000 zł.

Przedkładając umowę do podpisu przewodniczącemu K., powódka była odpowiedzialna za dopełnienie wszelkich formalności związanych z umową. Umowa została zawarta 18 stycznia 2018 r. Okres najmu wynosił 123 miesiące, przy stawce miesięcznej 17,05 euro za m² powierzchni, za powierzchnię magazynową 6,5 euro za m² oraz miejsca parkingowe w kwocie 165 euro za miejsce (najem 20 miejsc). Umowa została paraflowana pod względem formalno-prawnym przez dyrektora Departamentu [...]1. oraz radcę prawnego w departamencie i E. G. jako dyrektora Departamentu [...]. Umowa przed jej podpisaniem nie została przedstawiona celem sprawdzenia pod względem rachunkowo-księgowym i zatwierdzenia przez głównego księgowego.

W planie finansowym K. zabezpieczono kwotę 16.300.000 zł na czynsz najmu. Przy planowaniu budżetu nie były znane szczegóły umowy, nie było potwierdzonych informacji, gdzie znajdować się będzie siedziba ani w jakiej wysokości będą koszty wynajmu. Przed zawarciem umowy nie przedstawiono głównemu księgowemu projektu umowy. Pełniąca obowiązki głównego księgowego H. G. nie brała udziału w negocjacjach związanych z zawarciem umowy, nie była informowana o warunkach finansowych negocjowanej umowy. O zawarciu umowy najmu dowiedziała się z wiadomości e-mail, którą otrzymała w styczniu 2018 r. Nie miała wiedzy jakie skutki finansowe niesie za sobą zawarcie tej umowy. Po zawarciu umowy najmu główna księgowa nie otrzymała jej kopii.

Do końca 2018 r. K. nie ponosił kosztów związanych z czynszem najmu siedziby przy ul. [...]. Pierwsza faktura wpłynęła do urzędu w styczniu 2019 r. W celu weryfikacji faktury H. G. zażądała wglądu do umowy najmu.

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z § 20 Regulaminu organizacyjnego obowiązującego u pracodawcy, pracownik przygotowujący projekt dokumentu jest obowiązany zamieścić na końcu tekstu swoje imię i nazwisko, datę jego sporządzenia oraz parafę. Na dokumencie przedkładanym do podpisu przewodniczącego K., zastępców przewodniczącego lub dyrektora departamentu wymagane jest umieszczenie imienia i nazwiska osoby zatwierdzającej wraz z jej podpisem. Dokumenty mogące wywołać skutki finansowe dla K. wymagają pisemnej akceptacji dyrektora Departamentu [...] (D.) oraz głównego księgowego.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z § 33 Instrukcji obiegu i kontroli dokumentów finansowo-księgowych w U. umowy na dostawę towarów, realizację robót budowlanych i wykonanie usług sporządzane są zgodnie z Regulaminem udzielania zamówień publicznych (ust. 1). Umowę za K. podpisuje przewodniczący K. lub dyrektor D., zgodnie z udzielonym mu upoważnieniem po wcześniejszym podpisaniu umowy przez wykonawcę oraz parafowaniu jego egzemplarza umowy, przeznaczone dla zamawiającego przez: radcę prawnego w Departamencie [...]1 pod względem formalnoprawnym, głównego księgowego K. pod względem formalno-rachunkowym, osobę kierującą komórką organizacyjną wnioskującą o udzielenie zamówienia publicznego pod kątem zgodności treści umowy z zatwierdzonym wnioskiem, naczelnika Wydziału [...] D..

Zgodnie z § 15 ust. 3 Regulaminu udzielania zamówień publicznych i regulaminu pracy komisji przetargowej w U. umowa o udzielenie zamówienia publicznego, w imieniu zamawiającego zawierana jest przez kierownika zamawiającego, po uprzednim podpisaniu umowy przez wykonawcę oraz parafovaniu jednego egzemplarza umowy przeznaczonego dla zamawiającego przez: radcę prawnego w Departamencie [...] pod względem formalnoprawnym, głównego księgowego K. pod względem formalno-rachunkowym, osobę kierującą komórką organizacyjną wnioskującą o udzielenie zamówienia publicznego pod kątem zgodności treści umowy z zatwierdzonym wnioskiem, specjalistę ds. zamówień publicznych.

W marcu 2019 r. na polecenie przewodniczącego K. wszczęto kontrolę dotyczącą procesu zawierania umowy najmu nieruchomości przy ul. [...]. W toku kontroli ustalono, że na umowie brakuje podpisu głównej księgowej. Główna księgowa zaprzeczyła, aby przedstawiono jej projekt umowy do weryfikacji przed jej podpisaniem.

Dnia 26 marca 2019 r. pracodawca złożył E. G. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora Departamentu [...] w związku z rażącym niedopełnieniem obowiązków nadzorczych w procesie zaciągania zobowiązań finansowych, w szczególności - w procesie zawarcia umowy najmu pomiędzy S. sp. z o.o. sp.k., a Skarbem Państwa – K., budynku położonego przy ul. [...] w W.. Umowę zawarto bez uprzedniego potwierdzenia dokonania przez głównego księgowego przeprowadzenia wstępnej kontroli zgodności planowanej umowy z planem finansowym oraz kompletności i rzetelności dokumentów, o której mowa w art. 54 ust. 1 i 3 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Zdaniem pracodawcy doprowadzenie przez pracownika do podpisania umowy najmu stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku w szczególności obowiązku: 1) zachowania należytej staranności wymaganej od pracownika jako dyrektora zarządzającego departamentem odpowiedzialnym za obsługę finansową Urzędu Komisji w zakresie

uzyskania akceptacji głównego księgowego pod umowę wymaganego przez art. 54 ust. 1 i 3 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, a także 2) sprawowania należytego nadzoru nad pracą podległych pracowników w zakresie obsługi finansowej i rachunkowej Urzędu, w tym w szczególności należytego nadzoru nad procesem zawierania wskazanej umowy najmu w zakresie zgodności z § 20 i § 44 ust. 2 regulaminu Organizacyjnego. Pracodawca wskazał, że brak poddania wymaganej ustawą o finansach publicznych kontroli wstępnej umowy najmu o wartości około 130.000.000 zł powodowało istotne zagrożenie interesów pracodawcy oraz skutkowało całkowitą utratą zaufania pracodawcy do pracownika jako osoby odpowiedzialnej za zabezpieczenie działania nadzorowanego obszaru.

Sąd Rejonowy poczynił ustalenia faktyczne w sprawie w oparciu o powołane w uzasadnieniu wyroku dokumenty, w tym akta osobowe powódki, a także zeznania świadków. Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne dowody z dokumentów, gdyż nie były one kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom przesłuchanych w sprawie świadków oraz zeznaniom powódki co do chronologii zdarzeń i przebiegu zdarzeń związanych z zawarciem umowy najmu powierzchni biurowych w tym zakresie bowiem zeznania te znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym uznanym przez sąd za wiarygodny. W ocenie Sądu Rejonowego powódka umniejszała znaczenie swojego uchybienia wskazując, że główny księgowy posiadał wiedzę o zawarciu umowy zeznania powódki.

Sąd Rejonowy, odnosząc się do zarzutu powódki, że rozwiązanie z nią umowy o pracę dokonane zostało po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., wskazał, iż przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę wiązały się bezpośrednio z zawartą 18 stycznia 2018 r. umową najmu. Zarzutem stawianym powódce w związku z zawarciem tej umowy był brak uprzedniego potwierdzenia dokonania przez głównego księgowego K. przeprowadzenia wstępnej kontroli zgodności planowanej umowy z planem finansowym. Sąd Rejonowy stwierdził, że momentem, od którego należy liczyć rozpoczęcie terminu, jest chwila, w której pracodawca posiadał wiedzę o braku podpisu głównego księgowego pod zawartą umową. W ocenie Sądu pierwszej instancji wiedzę taką pracodawca powziął w marcu 2019 r.

podczas weryfikacji dokumentacji dotyczącej procesu zawierania umowy najmu. W wyniku tej weryfikacji 22 marca 2019 r. główna księgowa H. G. sporządziła notatkę służbową w której wskazała, że przed zawarciem umowa nie została jej przedstawiona. Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji powódki, że termin do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym liczyć należało od daty zawarcia umowy, skoro najpóźniej w tej dacie przewodniczący miał możliwość zweryfikowania, czy umowa zawiera niezbędne podpisy. Powódka wywodziła przy tym, że termin ten nie otwierał się na nowo, na skutek zmiany osoby uprawnionej do reprezentacji pozwanego. Sąd Rejonowy wskazał, że wątpliwości odnośnie zawartej umowy najmu i zarzuty co do celowości zawarcia takiej umowy kierowane były nie tylko wobec powódki, ale także wobec przewodniczącego K., który był inicjatorem zawarcia umowy, z którym powódka, zatrudniona początkowo na stanowisku doradcy przewodniczącego, ściśle współpracowała i realizowała jego polecenia. W ocenie Sądu pierwszej instancji realny proces weryfikacji zawarcia przedmiotowej umowy mógł rozpocząć się dopiero po odwołaniu dotychczasowego przewodniczącego K.. Wobec powódki mogły być formułowane zarzuty odnoszące się do jej sfery uprawnień i obowiązków związanych z zawarciem umowy (nie mogła ponosić odpowiedzialności za sam fakt zawarcia umowy) i ta kwestia została zweryfikowana w toku postępowania audytowego, które zakończyło się w marcu 2019 r. Sąd Rejonowy stwierdził, że przewodniczący, podpisując umowę, mógł zakładać, że powódka dochowa wszelkich wymogów formalnych w związku z jej zawarciem. W ocenie Sądu pierwszej instancji zachowany został termin do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy stwierdził, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań powódki, wynikało iż przed zawarciem umowy najmu nieruchomości przy ul. [...] p.o. główna księgowa nie otrzymała do sprawdzenia pod kątem zgodności z planem finansowym planowej umowy. Powódka była osobą odpowiedzialną za proces negocjowania i zawarcia umowy, w szczególności w zakresie dopilnowania wszelkich wymogów formalnych,

co obejmowało również kwestię zabrania podpisów i dokonania weryfikacji przez wszystkie uprawnione i zobowiązane do tego osoby. Sąd Rejonowy nie podzielił argumentacji powódki, aby uchybienie jakiego się dopuściła było nieznaczne z powodu zabezpieczenia środków na realizację umowy w planie finansowym. Sam fakt zabezpieczenia w planie finansowym środków na wynajem nieruchomości nie oznaczał, że środki te mogły być rozdysponowywane poza wiedzą osób odpowiedzialnych za nadzorowanie finansów urzędu. Powódka, przedkładając przewodniczącemu K. do podpisu umowę najmu, nie zweryfikowała treści umowy, nakładającej na urząd znaczne zobowiązania finansowe, z p.o. głównej księgowej, czym uniemożliwiła jakąkolwiek weryfikację umowy pod względem finansowo - księgowym. O warunkach finansowych umowy księgowa dowiedziała się blisko rok po zawarciu umowy, gdy już wpłynęła pierwsza faktura za najem.

Sąd pierwszej instancji uznał za nieistotne, że wszyscy pracownicy pozwanego byli świadomi toczących się negocjacji dotyczących umowy najmu nowej siedziby, jak również to, że księgowa była informowana (bo zatwierdzała je pod kątem finansowo - księgowym) o innych umowach powiązanych z umową najmu (w szczególności usług ochrony, sprzątnięcia), a zatem - jak zdaje się uważać powódka — powinna mieć świadomość, że istnieje również umowa najmu nowej siedziby. Sąd Rejonowy wskazał, że to na powódce ciążył obowiązek przedstawienia projektu umowy do weryfikacji księgowo - finansowej księgowej. Księgowa nie była zobowiązana do zabiegania o zweryfikowanie umowy przed jej podpisaniem, tym bardziej, że powódka nie informowała jej, na jakim etapie znajdują się negocjacje z kontrahentem. Całokształt okoliczności sprawy wskazywał, że negocjacje umowy odbywały się z całkowitym pominięciem głównej księgowej, choć umowa wiązała się z wysokimi zobowiązaniami dla urzędu. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka była zatrudniona na stanowisku dyrektora Departamentu [...], i to w jej zakresie obowiązków i kompetencji leżało przygotowanie projektu umowy pod względem formalnym i merytorycznym (w uzgodnieniu z szeregiem innych osób). Powódka była odpowiedzialna za zapewnienie zgodności umowy z wewnątrzakładowymi aktami prawnymi, o nie zadbała. Powódka za pracę nad przedmiotową umową otrzymała nagrody

pieniężne, nie ulega więc wątpliwości, że należało wymagać od niej szczególnej wnikliwości i skrupulatności przy pracach nad tą umową.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych przyjmuje się, że wymogi stosowania procedur i ocena zachowania jest bardziej surowa, gdyż przy ocenie okoliczności należy brać pod uwagę zakres odpowiedzialności i wyższe wymagania co do ich stanowiska.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka w sposób ciężki, na skutek lekceważącego podejścia do wewnątrzskładowych aktów prawnych, przedłożyła do podpisu przewodniczącego K. umowę najmu bez podpisu głównej księgowej i umowa nakładająca na urząd olbrzymie zobowiązania finansowe nie została w żaden sposób zweryfikowana przez służby księgowe przed jej zawarciem. Powódka nie podjęła żadnych działań, do których była zobowiązana, aby uchronić urząd przed ewentualnymi konsekwencjami, jakie mogły wiązać się z przekroczeniem planu finansowego czy powstaniem obowiązku ponoszenia wydatków w planie nieprzewidzianych.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji pracodawca wskazał prawdziwe i uzasadnione przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Ocena całokształtu okoliczności przywołanych dla uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę wskazuje, że powódka w rażący sposób naruszyła swoje obowiązki pracownicze. Zachowanie powódki było naganne, sprzeczne z zasadą rzetelności pracowniczej i w sposób oczywisty naruszało wewnętrznie uregulowane zasady zawierania umów.

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z 21 września 2020 r., XXI Pa 94/20, wydanym na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego, pominął dowody zgłoszone przez E. G. w apelacji na podstawie art. 381 k.p.c. (pkt 1) oraz oddalił apelację (pkt 2).

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne, aprobując również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego zasadnicze zarzuty apelacji stanowiły powtórzenie stanowiska powódki prezentowanego od początku procesu oraz nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy wskazał, że powódka w apelacji złożyła szereg nowych wniosków dowodowych. Przedstawianie nowych dowodów na etapie postępowania apelacyjnego, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, jest niedopuszczalne. Wyjątek stanowi okoliczność, kiedy strona wykaże, że potrzeba powołania się na nie wynika dopiero na etapie apelacji. W ocenie Sądu Okręgowego takiego uzasadnienia nie stanowiła, odmienna od przedstawionej przez powódkę, ocena dowodów oraz ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Nic nie stało na przeszkodzie, aby powódka złożyła przedmiotowe wnioski na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego. Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 k.p.c. oddalił wnioski dowodowe zawarte w apelacji jako spóźnione.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów, a argumenty apelacji w tym zakresie miały charakter swobodnej polemiki ze stanowiskiem nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylenia zaskarżonego wyroku. W szczególności nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena dowodów z załączonych do akt dokumentów oraz zeznań przesłuchanych w sprawie świadków.

Sąd Okręgowy uznał za prawidłową ocenę Sądu pierwszej instancji, że pozwany nie naruszył miesięcznego terminu dla rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Termin ten zaczyna biec od chwili, gdy o powodach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę dowiedziała się osoba, która w imieniu pracodawcy ma prawo do podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy z konkretnym pracownikiem. W przypadku pozwanego taką osobą w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest przewodniczący K.. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

Przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wiązały się bezpośrednio z zawartą 18 stycznia 2018 r. umową najmu. Ale momentem, od którego należało liczyć rozpoczęcie terminu, była chwila w której pracodawca dowiedział się o braku podpisu głównego księgowego pod zawartą umową. W marcu 2019 r. K. M., zajmujący wówczas stanowisko doradcy przewodniczącego, podczas weryfikacji na polecenie przewodniczącego K. dokumentacji dotyczącej procesu zawierania umowy najmu zauważył brak akceptacji głównego księgowego na kopii posiadanego przez K. egzemplarza umowy, o czym bez zwłoki poinformował przewodniczącego K.. Powyższe zdarzenie stanowi moment początkowy biegu miesięcznego terminu. W wyniku tej weryfikacji 22 marca 2019 r. główna księgowa H. G. sporządziła notatkę służbową w której wskazała, iż przed zawarciem umowa nie została jej przedstawiona.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe stanowisko Sądu Rejonowego, że realny proces weryfikacji zawarcia przedmiotowej umowy mógł rozpocząć się dopiero po odwołaniu dotychczasowego przewodniczącego K., gdyż wątpliwości odnośnie zawartej umowy najmu i zarzuty co do celowości zawarcia takiej umowy kierowane były nie tylko wobec powódki, ale także wobec przewodniczącego K.. Przewodniczący był inicjatorem zawarcia przedmiotowej umowy. Powódka, zatrudniona początkowo na stanowisku doradcy przewodniczącego, ściśle z nim współpracowała i realizowała jego polecenia. Zawarcie umowy przez poprzedniego przewodniczącego K. w warunkach braku istnienia świadomości wady formalnej, do której istnienia doprowadziła powódka, nie może zostać uznane za datę powzięcia wiadomości przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy ocenił jako nieuzasadnione twierdzenia apelacji odnośnie opieszałości pracodawcy i braku sprawności w przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego w kontekście pojawiających się doniesień medialnych czy interpelacji. Postępowanie sprawdzające musi dotyczyć określonych zarzutów formułowanych względem postępowania konkretnego pracownika. Zdaniem Sądu Okręgowego informacje medialne pojawiające się na przełomie 2018 i 2019 r. nie mogły stanowić rozpoczęcia biegu terminu postępowania wyjaśniającego w kontekście zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż nie dotyczyły konkretnego działania powódki, czy też innych pracowników. Doniesienia medialne poddawały w

wątpliwość jedynie celowość i zasadność wynajmu nowej siedziby dla urzędu, wobec olbrzymiej kwoty tej inwestycji. W chwili pojawienia się doniesień prasowych oraz pytań kierowanych w ramach interpelacji poselskich pracodawca nie dysponował jeszcze podstawami uzasadniającymi przeprowadzenie kontroli czynności przeprowadzonych przez powódkę. Sąd Okręgowy stwierdził brak dowodów na to, aby jakkolwiek informacja prasowa, czy interpelacja poselska wskazywała na uchybienie jakie ostatecznie doprowadziło do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza materiału dowodowego sprawy potwierdziła, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym były konkretne, rzeczywiste oraz w pełni uzasadnione. Powódka rozumiała, jakich okoliczności dotyczą stawiane jej zarzuty oraz uchybienie jakiego podstawowego obowiązku stanowiło podstawę decyzji pracodawcy.

Sąd Okręgowy podkreślił, że w niniejszym postępowaniu analizował wyłącznie odpowiedzialność powódki w związku z zawieraną umową najmu. Całokształt okoliczności szczegółowo przywołanych dla uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę wskazywał, że powódka w rażący sposób naruszyła swoje obowiązki pracownicze. Zachowanie powódki zostało ocenione jako naganne, sprzeczne z zasadą rzetelności pracowniczej i w sposób oczywisty naruszało wewnętrznie uregulowane zasady zawierania umów.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka odpowiadała za prawidłowość procesu zawierania przedmiotowej umowy najmu, decydowała o całym procesie inwestycyjnym w tym zakresie, odpowiadając wyłącznie przed ówczesnym przewodniczącym K.. Powódka była osobą odpowiedzialną za proces negocjowania i zawarcia umowy, w szczególności w zakresie dopilnowania wszelkich wymogów formalnych, co obejmowało również kwestię zabrania podpisów i dokonania weryfikacji przez wszystkie uprawnione i zobowiązane do tego osoby. Za swoją pracę otrzymywała bardzo wysokie wynagrodzenie oraz nagrody finansowe. Pracodawca miał zatem pełne prawo wymagać od powódki zachowania wszelkich wewnętrznych procedur jak i przepisów prawa powszechnie obowiązującego, zwłaszcza w kluczowych kwestiach natury formalnej.

W ocenie Sądu drugiej instancji dokumenty wskazane w pozwie, a przywołane ponownie w formie zarzutów apelacji, nie mogły prowadzić do wykazania, że w tym konkretnym działaniu, za które powódka poniosła odpowiedzialność pracowniczą, jej wina była umniejszona poprzez usytuowania organizacyjne jej zastępcy i głównego księgowego. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że to powódka na skutek lekceważącego podejścia do wewnątrzzakładowych aktów prawnych, przedłożyła do podpisu przewodniczącego umowę najmu bez podpisu głównej księgowej. W konsekwencji umowa nakładająca na K. bardzo wysokie zobowiązania finansowe nie została w żaden sposób zweryfikowana przez służby księgowe przed jej zawarciem.

Twierdzenia powódki, aby brak podpisu wynikał z przyjętej przez powódkę po konsultacji z innymi pracownikami interpretacji przepisów wewnętrznych, pozostawały w ocenie Sądu Okręgowego, bez znaczenia dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia. Treść § 20 ust. 3 Regulaminu organizacyjnego K. stanowił, że dokumenty mogące wywołać skutki finansowe dla pozwanego wymagają pisemnej akceptacji dyrektora Departamentu [...] oraz głównego księgowego. Wymóg określony w tym Regulaminie dotyczył wszelkich dokumentów, nie zaś ich określonych rodzajów.

W ocenie Sądu Okręgowego wobec treści powyższej regulacji bez znaczenia pozostawała okoliczność realizowania przedmiotowej umowy poza trybem ustawy o zamówieniach publicznych. Żaden z przepisów wewnętrznych pracodawcy nie stanowił wyłączenia dla § 20 wskazanego Regulaminu organizacyjnego. Kluczowe pozostawało, że przepis ten odwoływał się wprost do dokumentów mogących wywołać skutki finansowe dla K., a nie wyłącznie wywołujących takie skutki. Celem tej regulacji pozostawała ochrona interesów pozwanego niezależnie od charakteru dokonywanej czynności, która może wywołać skutki finansowe. Kierownik jednostki, składając podpis na umowie zaakceptowanej uprzednio przez głównego księgowego, posiada potwierdzenie, że wydatek związany z realizacją zadania określonego w przedmiotowej umowie został zaplanowany w budżecie oraz, że urząd jest w posiadaniu środków na poniesienie takiego wydatku.

Zdaniem Sądu Okręgowego umowa najmu przedmiotowego lokalu będąca umową odpłatną, w konsekwencji stanowiła umowę w sprawie udzielenia

zamówienia publicznego pomimo, że do jej zawarcia nie stosuje się przepisów ustawy z 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych. W świetle treści § 15 regulaminu udzielania zamówień publicznych i regulaminu pracy komisji przetargowej w U., umowa o udzielenie zamówienia publicznego w imieniu Zamawiającego zawierana jest przez Kierownika Zamawiającego (Kierownika Jednostki), po uprzednim podpisaniu umowy przez wykonawcę oraz parafovaniu jednego egzemplarza umowy, przeznaczonego dla „Zamawiającego”, m.in. przez głównego księgowego pod względem formalnorachunkowym. Wbrew zarzutom apelacji, przedmiotowa umowa najmu powinna być uprzednio przedstawiona przez powódkę głównemu księgowemu celem weryfikacji.

Sąd drugiej instancji uznał, że wbrew twierdzeniom apelacji, w § 33 ust. 3 Instrukcji obiegu i kontroli dokumentów finansowo-księgowych wprost określono, iż „Umowę za U. podpisuje Przewodniczący K. lub Dyrektor D., zgodnie z udzielonym mu upoważnieniem, po wcześniejszym podpisaniu umowy przez Wykonawcę oraz parafovaniu jednego egzemplarza umowy, przeznaczonego dla Zamawiającego, przez (...) Głównego Księgowego U. pod względem formalnorachunkowym”. Powyższe ma na celu uregulowanie kwestii obiegu wszelkich umów. W konsekwencji niezależnie od tego, czy kontrakt jest umową o zamówienie publiczne, jej parafovanie przez głównego księgowego jest elementem obligatoryjnym.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy wskazywał, że całkowita odpowiedzialność za prawidłowość przebiegu procesu zawierania przedmiotowej umowy, spoczywała na departamencie kierowanym przez powódkę. Brak jest dowodów, aby w kompetencji głównego księgowego leżało żądanie uzyskania przedmiotowej umowy w celu wykonania wstępnej kontroli. Umowa ta nie została przedstawiona głównemu księgowemu, przed jej przekazaniem do podpisu przewodniczącemu. W konsekwencji główny księgowy nie posiadał wiedzy o potrzebie dokonania weryfikacji i akceptacji przedmiotowej umowy. Powódka nie informowała księgowej na jakim etapie znajdują się negocjacje z kontrahentem. Całokształt okoliczności sprawy wskazywał, że negocjacje umowy odbywały się z całkowitym pominięciem głównej księgowej, choć umowa wiązała się z wysokimi zobowiązaniami dla urzędu.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił argumentów apelacji, że brak kontrasygnaty głównego księgowego na umowie nie stanowił uchybienia, ze względu na złożenie takiego podpisu na wniosku o wyrażenie zgody na udzielenie zamówienia publicznego mającego na celu dokonanie zaangażowania środków finansowych na realizację przedmiotowego kontraktu. Wniosek taki został złożony i zatwierdzony już po zawarciu umowy najmu, a nie przed jej zawarciem. Umowa najmu została zawarta 18 stycznia 2018 r., natomiast wniosek o wyrażenie zgody na udzielenie zamówienia publicznego nr [...] został złożony 21 lutego 2018 r. oraz następnie zatwierdzony przez przewodniczącego K. 28 lutego 2018 r. Podobnie pozostałe wnioski odnoszące się do wydatków związanych z umową najmu zostały złożone i zaakceptowane już po zawarciu umowy najmu. Niezależnie jednak od powyższego, nie można było uznać podpisu głównego księgowego, zawartego na wniosku o wyrażenie zgody na udzielenie zamówienia publicznego, za konwalidację braku podpisu dotyczącego kontroli samej umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził zarzuty stawiane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powódka zajmując jedno z kluczowych stanowisk, dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na dopuszczeniu się godzącego w interesy pracodawcy zaniechania polegającego na rażącym niedopełnieniu obowiązków nadzorczych w procesie zaciągania zobowiązań finansowych. Naruszenia te stanowiły istotne zagrożenie przede wszystkim interesów ekonomicznych pracodawcy. Działaniu powódki można zarzucić co najmniej rażące niedbalstwo, które jest postacią winy nieumyślnej.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła powódka, zaskarżając go w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne, ewentualnie gdyby zarzut naruszenia przepisów postępowania okazał się nieuzasadniony, uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa

procesowego według norm przepisanych. Skarżąca wniosła również o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że dopiero zmiana na stanowisku osoby, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p., umożliwia rozpoczęcie miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę, gdy osobie zajmującej to stanowisko uprzednio stawiane są zarzuty związane z zarzutami będącymi przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z podległym pracownikiem, oraz, iż pozwany podejmując postępowanie wyjaśniające dopiero w marcu 2019 r. po złożeniu oświadczenia przez główną księgową podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia zarzutów związanych z zawarciem umowy najmu bez zbędnej zwłoki, a w konsekwencji błędne zastosowanie art. 52 § 2 k.p. przez przyjęcie, że pracodawca rozwiązując z powódką umowę o pracę nie uchybił jednomiesięcznemu terminowi określonego tym przepisem; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 54 ust. 1 pkt 3, ust. 3 oraz 7 ustawy o finansach publicznych w związku z § 6 ust. 3 Regulaminu wewnętrznego Departamentu [...], przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż główna księgową nie miała obowiązku i kompetencji do żądania i uzyskania umowy najmu nieruchomości przy ul. [...] w celu wykonania wstępnej kontroli oraz, że obowiązek jego dostarczenia ciążył na powódce, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika; 4) art. 381 k.p.c., przez oddalenie zgłoszonych przez powódkę w apelacji wniosków dowodowych z uwagi na uznanie, przez Sąd drugiej instancji, że powódka mogła złożyć na etapie postępowania pierwszo-instancyjnego, w sytuacji gdy potrzeba ich złożenia powstała dopiero na etapie postępowania przed sądem drugiej instancji, wniosek zwarty w pkt 6 *petitum* pozwu nie został rozpoznany przez Sąd Rejonowy, a zatem złożenie tego dokumentu przez powódkę było uzasadnione, natomiast zaniechanie przeprowadzenia dowodów z dołączonych do apelacji dokumentów miało istotny wpływ na wynik sprawy gdyż uniemożliwiło poczynienie ustaleń co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy; 5) art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., przez niewskazanie w uzasadnieniu

zaskarżonego wyroku oceny zarzutu apelacyjnego polegającego na naruszeniu art. 227 k.p.c. przez nierozstrzygnięcie przez Sąd Rejonowy o dowodach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy a wnioskowanych przez powódkę w pkt 6 a-b oraz j-r petitum pozwu, a w szczególności w pkt 6j petitum pozwu, tj. Regulaminu organizacyjnego D., co uniemożliwiło Sądowi pierwszej i drugiej instancji dokonanie prawidłowej oceny zadań i kompetencji pracowników: powódki, jej zastępcy M. B. oraz głównej księgowej i naczelniczki Wydziału [...] w jednej osobie H. G. oraz dokonanie prawidłowej, opartej na wewnętrznych regulacjach oceny postępowania powódki w świetle treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co miało istotny wpływ na wynik sprawy; 6) art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., przez niedokonanie oceny wszystkich zarzutów apelacyjnych a mianowicie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez niewyjaśnienie powodów, dla których Sąd Okręgowy negatywnie ocenił ten zarzut oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. przez nie odniesienie się w uzasadnieniu wyroku do zawartego w pozwie zarzutu wskazania pozornej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w celu doprowadzenia do rozwiązania z powódką umowy o pracę w związku z likwidacją jej stanowiska pracy i brakiem możliwości rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na fakt, iż podlegała ona ochronie wynikającej z art. 39 k.p., co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył pozwany, wnosząc o jej oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługiwały na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności za bezpodstawne należało uznać zarzuty procesowe skargi. Powódka zarzuciła naruszenie art. 381 k.p.c. przez oddalenie zgłoszonych w apelacji wniosków dowodowych z uwagi na uznanie przez Sąd drugiej instancji, że powódka mogła złożyć na etapie postępowania pierwszo-instancyjnego, gdy potrzeba ich złożenia powstała dopiero na etapie postępowania przed sądem drugiej instancji, wniosek o przeprowadzenie dowodu z regulaminu

organizacyjnego D. (zawarty w pkt 6j petitum pozwu) nie został rozpoznany przez Sąd Rejonowy. Skarżąca nie przedstawia jednak uzasadnienia tego zarzutu, a w szczególności jego istotnego wpływu na wynik sprawy.

Z treści art. 381 k.p.c. wynika, że sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później. W orzecznictwie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2019 r., I PK 148/18, LEX nr 2671524) przyjmuje się, że uregulowanie zawarte w art. 381 k.p.c. nie służy wykrywaniu i zbieraniu nowych okoliczności faktycznych i środków dowodowych. Prawo do nowości, o którym traktuje powołany przepis rozumieć należy jako otwarcie się możliwości dowodzenia okoliczności faktycznych wcześniej niemożliwych do wykazania z przyczyn obiektywnych. Przewidziane w art. 381 k.p.c. ograniczenie możliwości wprowadzenia do materiału procesowego „nowych faktów i dowodów” zostało ustanowione nie po to, aby ograniczyć apelację i zawęzić ramy odwoławcze, lecz głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłanianie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Tym sposobem ustawodawca zapobiega także przewlekłości postępowania (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 nr 6, poz. 55 i wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 2011 r., II PK 23/11, LEX nr 1095821). Z tego względu poszerzenie materiału dowodowego staje się obowiązkiem Sądu odwoławczego, kiedy jest to konieczne do rozstrzygnięcia sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 września 2010 r., II UK 77/10, LEX nr 661513).

Sąd Okręgowy, uznając, że postępowanie dowodowe było wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy, nie miał obowiązku przeprowadzania dodatkowych dowodów. Ponadto, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji wskazał przyczyny z powodu których oddalił zgłoszone przez powódkę w apelacji wnioski dowodowe. Sąd Okręgowy uznał, iż zgłaszane w postępowaniu apelacyjnym dowody zmierzały do wykazania – na okoliczność, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszania obowiązków pracowniczych – że także inni pracownicy K. nie dopełnili swoich obowiązków i doprowadzili w ten sposób do sytuacji przedłożenia umowy najmu do podpisu przewodniczącego K. bez

akceptacji głównego księgowego. Tymczasem przedmiotem niniejszego postępowania była analiza wyłącznie odpowiedzialności powódki w związku z zawieraną umową najmu w kontekście oceny prawidłowości rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu pierwszej instancji, który stwierdził, że to „powódka była osobą odpowiedzialną za proces negocjowania i zawarcia umowy, w szczególności w zakresie dopilnowania wszelkich wymogów formalnych, co obejmowało również kwestię zabrania podpisów i dokonania weryfikacji przez wszystkie uprawnione i zobowiązane do tego osoby”.

W związku z powyższym nie można było uznać za zasadny zarzutu naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku oceny zarzutu apelacyjnego polegającego na naruszeniu art. 227 k.p.c. Artykuł 387 § 2¹ k.p.c. pozwala na skrócony sposób uzasadniania orzeczenia sądu drugiej instancji w zakresie ustalenia podstawy faktycznej i podstawy prawnej wyroku. Uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji nie może sprowadzać się tylko i wyłącznie do tych elementów, o których stanowi obecnie art. 387 § 2¹ k.p.c. (przyjęcie za własne ustaleń faktycznych i ocen prawnych sądu pierwszej instancji), jeżeli w apelacji zostały podniesione istotne zarzuty i argumenty prawne kwestionujące stanowisko sądu pierwszej instancji. W takiej sytuacji procesowej uzasadnienie wyroku sądu odwoławczego powinno zawierać dodatkowo odniesienie się do tych zarzutów apelacyjnych obok elementów konstrukcyjnych wyraźnie wymienionych w art. 387 § 2¹ k.p.c. Skrócona wersja uzasadnienia wyroku sądu drugiej instancji, o której stanowi art. 387 § 2¹ k.p.c., ma w założeniu ustawodawcy służyć temu, aby sąd odwoławczy skupił się na przedstawieniu argumentacji prawnej odpierającej zarzuty apelacji bez powielania ustaleń faktycznych i rozważań prawnych sądu pierwszej instancji. Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę, a nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (w

art. 327¹ § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz ewentualnie dodatkowo art. 387 § 2¹ k.p.c.). Na pierwszym miejscu jest zawsze odniesienie się do zarzutów apelacji, skoro sąd drugiej instancji sprawuje funkcje nie tylko rozpoznawcze, lecz także kontrolne. Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo. Jednakże z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika oczywiście konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób ogólny i zbiorczy - wskazujący jednak na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. Z art. 378 § 1 k.p.c. wynika obowiązek wzięcia pod uwagę przez sąd rozpoznający apelację podniesionych w niej zarzutów i złożonych wniosków, czemu niezbędne, aby sąd odniósł się w uzasadnieniu do każdego twierdzenia faktycznego i argumentu prawnego podniesionego przez stronę (wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 2022 r., I USKP 76/21, LEX nr 3290803). Konieczność taka nie wynika również z odpowiednio stosowanego w postępowaniu apelacyjnym art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie wskazania podstawy faktycznej i prawnej wyroku. Uzasadnienie powinno zawierać elementy, które z racji zarzutów i wniosków apelacji były konieczne do rozpoznania sprawy w drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 2019 r., III CSK 230/17, LEX nr 2727502).

W ocenie Sądu Najwyższego, chociaż Sąd Okręgowy w treści uzasadnienia rzeczywiście nie odniósł się literalnie do zarzutu art. 227 k.p.c. o nierozpatrzeniu przez Sąd Rejonowy wniosków o przeprowadzenia niektórych z wymienionych przez skarżącą w pozwie dowodów, to jednak wyjaśnił, dlaczego nie były brane pod uwagę w sprawie argumenty skarżącej dotyczące analizy szczegółowej zadań i kompetencji innych niż powódka pracowników, podkreślając, że w postępowaniu analiza dotyczyła odpowiedzialności powódki w związku z zawieraną umową najmu. Sąd Okręgowy stwierdził, że „skarżąca w apelacji próbowała zdeprecjonować wagę własnych naruszeń poprzez próbę wykazania rozlania ciężaru rzeczywistej odpowiedzialności na inne osoby. Tymczasem jak prawidłowo ocenił Sąd I instancji, to powódka odpowiadała za prawidłowość procesu zawierania przedmiotowej

umowy najmu. To powódka decydowała o całym procesie inwestycyjnym w tym zakresie, odpowiadając wyłącznie przed ówczesnym Przewodniczącym K.. Powódka była osobą odpowiedzialną za proces negocjowania i zawarcia umowy, w szczególności w zakresie dopilnowania wszelkich wymogów formalnych, co obejmowało również kwestię zabrania podpisów i dokonania weryfikacji przez wszystkie uprawnione i zobowiązane do tego osoby. Za swoją pracę otrzymywała bardzo wysokie wynagrodzenie oraz nagrody finansowe. Pracodawca miał zatem pełne prawo wymagać od powódki zachowania wszelkich wewnętrznych procedur jak i przepisów prawa powszechnie obowiązującego, zwłaszcza w kluczowych kwestiach natury formalnej”. Dodatkowo Sąd drugiej instancji stwierdził, że w jego ocenie, „dokumenty wskazane w pozwie, a przywołane ponownie w formie zarzutów apelacji, nie mogły prowadzić do wykazania, że w tym konkretnym działaniu, za które poniosła odpowiedzialność pracowniczą, jej wina była umniejszona poprzez usytuowania organizacyjne jej zastępcy i głównego księgowego”. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że to powódka na skutek lekceważącego podejścia do wewnątrzzakładowych aktów prawnych, przedłożyła do podpisu Przewodniczącego umowę najmu bez podpisu głównej księgowej, co w konsekwencji skutkowało tym, że umowa nakładająca na urząd bardzo wysokie zobowiązania finansowe nie została w żaden sposób zweryfikowana przez księgową przed jej zawarciem.

Powyższe rozważania znajdują zastosowanie również do ostatniego procesowego zarzutu podniesionego w skardze kasacyjnej, dotyczącego naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c. Odnosnie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy stwierdza, że Sąd drugiej instancji odniósł się do niego wprost, zaś ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji nie budziła zastrzeżeń Sądu Okręgowego. W argumentacji skargi kasacyjnej na uzasadnienie powyższego zarzutu, skarżąca podejmuje polemikę z poczynionymi w sprawie ustaleniami oraz oceną dowodów, co na etapie postępowania kasacyjnego jest niedopuszczalne. Skarżąca odnosi się bowiem szczegółowo do analizy zeznań świadka (K. M.). Dodatkowo w ramach zarzutu naruszenia art. 387 § 2¹ pkt 2 k.p.c. skarżąca wskazuje na niewyjaśnienie powodów,

dla których Sąd Okręgowy negatywnie ocenił zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Obowiązek Sądu drugiej instancji rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie oznacza konieczności osobnego omówienia w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob.m.in. uchwała Sądu Najwyższego składu siedmiu sędziów z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124, wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2017 r., I PK 264/16, LEX nr 2420345). Przyjmuje się, że zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji zasad sporządzania uzasadnienia orzeczenia (aktualnie uregulowanych w art. 327¹ oraz art. 387 § 2¹ k.p.c.) może zostać skutecznie podniesiony wyjątkowo wtedy, gdy uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie ma wszystkich koniecznych elementów bądź zawiera kardynalne braki, które uniemożliwiają przeprowadzenie kontroli kasacyjnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2021 r., II CSKP 88/21, LEX nr 3213556, postanowienie Sądu Najwyższego z 31 maja 2022 r., I CSK 2294/22, LEX nr 3394195.). Skarżąca powołuje się na okoliczności, które nie wiązały się z analizowanym w sprawie sposobem rozwiązania z powódką umowy o pracę (bez wypowiedzenia), odnosząc argumenty w zakresie hipotetycznie możliwego wypowiedzenia umowy o pracę powódce oraz ochrony pracowników w wieku przedemerytalnym wynikającej z art. 39 k.p. Rzeczywiście Sąd drugiej instancji nie odniósł się bezpośrednio do tego zarzutu, jednak uchybienie to nie miało wpływu na wynik sprawy. O tym wyniku decydowało bowiem założenie Sądu drugiej instancji, zgodnie z którym spełnione zostały przesłanki zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a w tym trybie rozwiązania umowy o pracę nie działa ochrona z art. 39 k.p.

Niezasadny okazała się zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., dotyczący zachowania przez pracodawcę miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Z przepisu tego wynika niewątpliwie, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21, LEX nr 3343351). W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że

przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin zaczyna biec od dnia, w którym osoba upoważniona do rozwiązania stosunku pracy albo inna osoba należąca - w świetle schematu organizacyjnego - do kierownictwa zakładu pracy uzyskała wiadomość o takim postępowaniu pracownika, które uzasadnia zastosowanie wobec niego konsekwencji prawnych w postaci rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z 7 grudnia 1999 r. I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). Miesięczny termin, w trakcie którego pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jest przeznaczony nie tyle na ustalanie przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć przede wszystkim zastanowieniu się i podjęciu przez pracodawcę odpowiedniej decyzji, gdy wie już, że określony czyn został popełniony i jakie były towarzyszące mu okoliczności. Dla pracodawcy jest to czas na przeanalizowanie, czy przedstawione mu informacje pozwalają, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności, na niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czy też rozwiązanie umowy w tym trybie będzie skutecznie zakwestionowane przez pracownika przed sądem pracy i należy ewentualnie rozważyć rozwiązania alternatywne - na przykład wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, wypowiedzenie warunków pracy, zaproponowanie pracownikowi rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

W doktrynie podnosi się, że w przypadkach, gdy bezpośredni przełożeni pracownika, mimo takiej powinności, nie przekazują wiedzy o jego zachowaniu osobie reprezentującej pracodawcę w stosunkach pracy, można uznać, że termin nie zaczyna biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p. (por. A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020). Dodatkowo należy przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01 (OSNP 2004 nr 8, poz. 135), zgodnie z którym bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczyna każdorazowo biegu od początku w przypadku zmiany osoby będącej tym samym pracodawcą lub osobą, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p. Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. jest jednorazowy i biegnie od powzięcia wiadomości o faktach uzasadniających

rozwiązanie umowy przez pierwszego „pracodawcę”, który mógł rozwiązać umowę o pracę we wskazanym trybie. Dlatego zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu (wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., II PK 21/17, LEX nr 2497997).

Kwestia, od kiedy biegnie termin z art. 52 § 2 k.p., była już wielokrotnie przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18 (LEX nr 2650827) podniesiono, że rozpoczęcie biegu tego terminu dyktowane jest relacją zachodzącą między zakresem wiedzy pracodawcy a przesłankami uzasadniającymi zakończenie zatrudnienia. Termin ten zacznie biec od chwili, gdy - obiektywnie mierząc - stan wtajemniczenia zatrudniającego pozwala mu na ocenę co do ziszczenia się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem pracodawca powinien mieć rozeznanie co do bezprawności zachowania pracownika (uchybienia obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia. Jeśli w jednej z tych płaszczyzn pozyskanie przez zatrudniającego wiadomości jest ułomne, to rozpoczęcie biegu terminu jest dyskusyjne. W wyroku z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98 (OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201) Sąd Najwyższy podkreślił, że bieg omawianego terminu rozpoczyna się dopiero od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego, zwłaszcza gdy informacje o nagannym zachowaniu pracownika pochodzą z zewnątrz.

Problematyczną kwestią - związaną z odmiennością stanów faktycznych w poszczególnych sprawach - jest to, w jaki sposób to wewnętrzne postępowanie sprawdzające musi być prowadzone, aby zyskało miano sprawnego. Pewne wskazówki można znaleźć w wyroku Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2017 r., I PK 183/16 (LEX nr 2320362), w którym potwierdzono linię orzecniczą, zgodnie z którą miarą sprawności postępowania sprawdzającego są konkretne okoliczności faktyczne a przede wszystkim rodzaj materii podlegającej weryfikacji. Miara ta będzie inna w przypadku oceny działań kierownika banku w zakresie przeprowadzanych operacji finansowych (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2002 r., I PKN 587/01, LEX nr 577448) niż w razie weryfikowania, czy członek

zarządu działał na szkodę spółki (wyrok Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, Mon. Pr. Pracy 2009 nr 2, s. 91-93). Ocena, czy pracodawca uzyskał wiadomości uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę, powinna również uwzględniać czas niezbędny do rozważenia kwalifikacji zachowania pracownika i możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego postępowania. Będzie tak wówczas, gdy badana materia ma charakter skomplikowany lub specjalistyczny (wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088).

Z uwagi na wyjątkowy charakter instytucji rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę w takim trybie nie może być pochopna, stąd też wiedza na temat okoliczności będących przyczyną zastosowania tak dotkliwej sankcji powinna być na tyle sprawdzona, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu zwalnianej osoby. Pozyskanie tego rodzaju informacji wymaga zaś niejednokrotnie odpowiednich czynności kontrolnych, które należy podjąć niezwłocznie, gdy zaistnieje taka potrzeba i które powinny być sprawnie prowadzone (wyroki Sądu Najwyższego: z 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100, z glosą J. Krzyżanowskiego; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 11/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 122; z 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 479; z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNAPiUS 2001 nr 5, poz. 155; z 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08, LEX nr 475647; z 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915; z 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939; z 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939; z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813 i z 17 marca 2016 r., III PK 84/15, LEX nr 2053639).

Odnosząc powyższe ogólne rozważania do okoliczności niniejszej sprawy, to w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że z perspektywy biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. istotne jest ustalenie, kiedy wiedzę o nagannych zachowaniach powódki będących przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego, powziął organ pozwanego uprawniony do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy (przewodniczący K.). W drugiej kolejności należy mieć na względzie, że kwestia momentu dowiedzenia się osoby decyzyjnej o uchybieniu podstawowym obowiązkom przez pracownika należy do sfery ustaleń faktycznych,

a nie kwestii prawnych. Ustalenia te wiążącą w postępowaniu kasacyjnym. Sądy obu instancji w wyniku oceny ustalonego w sprawie stanu faktycznego ustaliły zaś, że termin z art. 52 § 2 k.p. zaczął biec od chwili zapoznania się przewodniczącego K. z informacjami stanowiącymi podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, czyli od chwili, w której został on poinformowany o wynikach postępowania sprawdzającego, a zatem w marcu 2019 r. Nie poczyniono ustalenia, zgodnie z którym pracodawca dowiedział się o uchybieniu leżącym u podstaw zastosowania art. 52 § 1 k.p. w momencie podpisywania umowy najmu, czy też w późniejszym terminie (po publikacji artykułów prasowych – nie dotyczących uchybienia, które stanowiło przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia; po przedstawieniu dokumentów na żądanie N., itp.). W ramach przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie zostało ustalone, że poprzedni przewodniczący K. - zawierając umowę najmu - posiadał wiedzę o rażącym uchybieniu, za które odpowiedzialność ponosi powódka. Z tego względu jednomiesięczny termin nie mógł rozpocząć biegu od tej daty. Skoro zaś z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych wynika, że w marcu 2019 r. wszczęto kontrolę dotyczącą procesu zawierania umowy najmu nieruchomości przy ul. [...], w wyniku której ustalono, że na umowie brakuje podpisu głównej księgowej a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika pracodawca złożył powódce 26 marca 2019 r., to oznacza to dochowanie terminu z art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się w dalszej kolejności do twierdzeń skarżącej dotyczących opieszałości w przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego pracodawcy i braku sprawności w kontekście pojawiających się doniesień medialnych czy interpelacji, należy wyjaśnić, że postępowanie sprawdzające pracodawcy musi dotyczyć określonych zarzutów formułowanych względem postępowania konkretnego pracownika. Informacje medialne pojawiające się na przełomie 2018 i 2019 r. nie dotyczyły zachowania powódki, zatem nie można traktować ich jako stanowiły rozpoczęcia biegu terminu postępowania wyjaśniającego w kontekście zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż nie dotyczyły konkretnego działania powódki, czy też innych pracowników. Doniesienia medialne poddawały w wątpliwość jedynie celowość i zasadność wynajmu nowej siedziby dla Urzędu K..

W związku z poczynionymi ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sądy obu instancji, nie można uznać, że Sądy te jako uzasadnienie dla przyjęcia rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. w momencie poinformowania nowego przełożonego o naruszeniu przez podwładny wskazywały okoliczność, że dotychczasowy przełożony był również obciążony zarzutami związanymi z naruszeniem obowiązków przez podwładną. Zarówno Sąd pierwszej jak i drugiej instancji nie podzieliły stanowiska prezentowanego przez powódkę, jakoby fakt podpisania umowy najmu przez przewodniczącego K. przesądzał o powzięciu przez niego wiedzy o braku podpisu głównej księgowej pod umową i spowodował rozpoczęcie biegu jednomiesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Ma rację strona pozwana wskazując w odpowiedzi na pozew, że termin ten nie rozpoczął biegu z chwilą podpisania umowy najmu przez przewodniczącego K., nie dlatego, że ówczesnemu przewodniczącemu K. również stawiano zarzuty dotyczące nieprawidłowości przy zawieraniu umowy najmu, ale dlatego, że nie zostało wykazane, iż w chwili zawierania tej umowy posiadał wiedzę o uchybieniach formalnych, jakich dopuściła się powódka. Sądy stwierdziły jedynie, że zmiana na stanowisku przewodniczącego K. miała znaczenie w odniesieniu do możliwości poczynienia rzetelnych ustaleń, co do okoliczności związanych z zawarciem umowy najmu, jednak nie w kontekście uzyskania wiedzy przez pracodawcę o ewentualnych naruszeniach. W postępowaniu dowodowym nie zostało więc ustalone, że przewodniczący K. w chwili składania swojego podpisu pod umową wiedział o brakującym podpisie głównej księgowej, Sądy zgodnie uznały, że termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., rozpoczął się z powzięciem przez pracodawcę informacji o rażącym naruszeniu przez powódkę jej obowiązków pracowniczych, tj. w marcu 2019 r., a nie wraz ze zmianą osoby przewodniczącego K..

Nie stanowią potwierdzenia dla podnoszonej przez skarżącą argumentacji orzeczenia Sądu Najwyższego, na które powołano się w skardze kasacyjnej. Powołane przez skarżącą orzeczenia Sądu Najwyższego odnoszą się do odmiennych stanów faktycznych, zatem stanowiska w nich przytoczone nie są relewantne w niniejszej sprawie. Niemniej jednak na podstawie powołanego przez skarżącą wyroku Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2012 r., I PK 73/11, LEX nr 1124845, do przedmiotowej sprawy należy odnieść stwierdzenie, że „bez znaczenia

dla rozstrzygnięcia o sposobie liczenia miesięcznego pozostaje to, że sam prezes zarządu dopuścił się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych. Problem jego odpowiedzialności za naruszenie tych obowiązków musiał zostać oddzielony od problemów rozwiązania umów o pracę z podległymi mu pracownikami spółki. Przyjęcie takiego rozwiązania jest uzasadnione także zasadą ryzyka osobowego pracodawcy (...). Z zasady ryzyka osobowego wynika jednak, że to właśnie pracodawca ponosi konsekwencje niewłaściwego doboru pracowników, co w szczególności odnosi się do pracowników sprawujących funkcje kierownicze." W drugim z powołanych w skardze kasacyjnej orzeczeń, Sąd Najwyższy odniósł się natomiast do nie mającej w przedmiotowej sprawie miejsca sytuacji związanej z oceną biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. w przypadku popełnienia przez pracownika przestępstwa (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lipca 2018 r., I PK 207/17, LEX nr 2525431). Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, że „w razie popełnienia przez pracownika przestępstwa miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o wydaniu prawomocnego wyroku skazującego, choćby już wcześniej upłynął miesięczny termin liczony od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o popełnieniu przestępstwa.”

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy za niezasadny należało uznać zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 54 ust. 1 pkt 3, ust. 3 oraz 7 ustawy o finansach publicznych w związku z § 6 ust. 3 regulaminu wewnętrznego Departamentu [...] przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż główna księgowa nie miała obowiązku i kompetencji do żądania i uzyskania umowy najmu nieruchomości przy ul. [...] w celu wykonania wstępnej kontroli oraz, że obowiązek jego dostarczenia ciążył na powódce, co uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Skarżąca w skardze kasacyjnej podniosła, że w § 6 ust. 3 wspomnianego regulaminu wskazano, że główny księgowy jest głównym księgowym jednostki finansów publicznych w rozumieniu art. 54 ust. 1 ustawy z 2 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych i wykonuje obowiązki oraz ponosi odpowiedzialność w zakresie, o którym mowa w tym przepisie, a mianowicie ma powierzane przez kierownika jednostki obowiązki i odpowiedzialność w zakresie między innymi dokonywania wstępnej kontroli: zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym oraz

kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych.

Skarżąca pomija jednak ponownie poczynione w sprawie ustalenia faktyczne, z których wynika jednoznacznie, że: 1) obowiązkiem powódki było skompletowanie dokumentacji (w tym uzyskanie wszystkich niezbędnych podpisów); 2) nie było możliwości przeprowadzenia wstępnej kontroli umowy przed jej zawarciem umowy, ponieważ nie przedstawiono głównemu księgowemu projektu umowy. H. G. nie brała udziału w żadnych negocjacjach związanych z zawarciem umowy, nie była informowana o warunkach finansowych negocjowanej umowy, a o jej zawarciu dowiedziała się z wiadomości e-mail, którą otrzymała w styczniu 2018 r. czyli już po zawarciu przedmiotowej umowy. Brak podpisu głównego księgowego - złożonego w toku wstępnej kontroli - pod umową stanowił o uchybieniu przepisów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy. Jak ustalił Sąd Okręgowy zgodnie z treścią § 20 ust. 3 Regulaminu organizacyjnego K. dokumenty mogące wywołać skutki finansowe dla Urzędu Komisji wymagały pisemnej akceptacji dyrektora Departamentu [...] oraz głównego księgowego. Celem tej regulacji pozostała ochrona interesów pozwanego niezależnie od charakteru dokonywanej czynności, która może wywołać skutki finansowe dla pozwanego. W treści § 33 ust. 3 Instrukcji obiegu i kontroli dokumentów finansowo-księgowych, na którą powołał się Sąd Okręgowy, wprost określono, iż umowę za K. podpisuje przewodniczący K. lub dyrektor D., zgodnie z udzielonym mu upoważnieniem, po wcześniejszym podpisaniu umowy przez wykonawcę oraz parafovaniu jednego egzemplarza umowy, przeznaczonego dla zamawiającego, przez głównego księgowego K. pod względem formalnorachunkowym. Wynika z tego, że podpisanie (parafovanie) umowy najmu przez głównego księgowego było elementem obligatoryjnym. Natomiast powódka odpowiedzialna za proces zawarcia, przygotowania oraz podpisania umowy nie dopełniła obowiązków wynikających z wewnętrznych procedur. Materiał dowodowy wskazywał, że umowa najmu nie została przedstawiona głównemu księgowemu, przed jej podpisaniem, zaś całokształt okoliczności sprawy wskazywał, że negocjacje w przedmiocie zawarcia umowy odbywały się z całkowitym pominięciem głównej księgowej.

Zasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powołanego jako samoistna podstawa skargi kasacyjnej. W judykaturze i doktrynie ustalono już, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawarto trzy elementy składowe. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), 2) naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także 3) zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2022 r., II PSKP 9/22 i powołane tam wcześniejszej orzecznictwo, zob. także wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2021 r., II PSKP 87/21). Bezprawność zachowania pracownika jest rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Przesłanka ta została niewątpliwie spełniona w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy. Jednakże, sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125 oraz z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Podczas gdy w sprawie wykazano okoliczności wskazujące na rażące niedbalstwo po stronie powódki, brak ustaleń faktycznych pozwalających na przyjęcie założenia, zgodnie z którym wykazana zostałaby druga przesłanka zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na co słusznie – i konsekwentnie – wskazywała w toku postępowania powódka.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131, z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada

2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008, z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854 i z dnia 27 marca 2019 r., II PK 321/17, LEX nr 2642805).

W niniejszej sprawie zarzucane powódce uchybienie polegało na niedopatrzeniu – w procesie zawierania umowy najmu – jednego z wymogów formalnych, jakim było uzyskanie podpisu głównej księgowej przed zawarciem umowy, co zakładało zweryfikowanie przez główną księgową treści tej umowy w odpowiednim zakresie. Niewątpliwie było to uchybienie obowiązkom pracowniczym powódki, ale – ponownie odwołując się do wiążących sąd kasacyjny ustaleń faktycznych – nie ustalono, by uchybienie to spowodowało naruszenie albo zagrożenie naruszeniem interesów pracodawcy. Z ustaleń faktycznych nie wynika, by zawarta z takim uchybieniem umowa została uznana następczo za niekorzystną dla pracodawcy. W myśl ustaleń faktycznych umowa jest realizowana na warunkach pierwotnie ustalonych, płatności za poszczególne okresy rozliczeniowe są akceptowane bez zastrzeżeń przez główną księgową pozwanego, środki finansowe na realizację umowy były zabezpieczone jeszcze przed jej zawarciem. Nie poczyniono żadnego ustalenia, by pracodawcę powódki spotkały jakiegokolwiek negatywne konsekwencje z powodu zawarcia umowy ze spornym uchybieniem formalnym. Nie ma również ustalenia, by w okresie między podpisaniem umowy a rozpoczęciem realizacji jej postanowień przez pozwanego jego interesy były zagrożone.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego dla skutecznego zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wystarcza samo wykazanie, że pracownik dopuścił się uchybienia obowiązkom (co wystarczałoby do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem). Konieczne jest wykazanie co najmniej zagrożenia dla – choćby niemajątkowych – interesów

pracodawcy. Stąd, poprzestając tylko na przykładach z najnowszego orzecznictwa, art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może stanowić podstawę zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, gdy doszło do: 1) naruszenia przez pracownika wewnętrznych i znanych mu procedur dotyczących korzystania z komputerów służbowych przez ściągnięcie z ogólnodostępnej sieci (Internetu) plików, które mogły spowodować zainfekowanie jego komputera oraz całej sieci korporacyjnej złośliwym oprogramowaniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21); 2) transferowania przez pracownika dokumentów pracodawcy z jego serwera na prywatną skrzynkę poczty elektronicznej, gdy - przez naruszenie obowiązku zachowania w tajemnicy tych informacji - mogło narazić pracodawcę na szkodę przez stworzenie możliwości wykorzystania ich przez podmiot konkurencyjny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., II PK 334/17, OSNP z 2020 r. Nr 2, poz. 11); 3) skasowania ze służbowego komputera plików związanych z wykonywaniem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2020 r., I PK 52/19, OSNP 2021 nr 9, poz. 100); 4) nieuzupełniania przez dyrektora sprzedaży salonu samochodowego braków w dokumentacji sprzedażowej, co narażało pracodawcę na kary z tytułu wadliwego wykonywania umowy dealerskiej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 listopada 2017 r., III PK 163/16). Tymczasem w niniejszej sprawie nie zidentyfikowano ani faktycznej szkody wyrządzonej interesom pracodawcy, ani zagrożenia dla tych interesów.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak na wstępie.