



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

SSA Marek Szymanowski

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 czerwca 2024 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w L.
z dnia 9 marca 2022 r., sygn. akt V Pa 95/21,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz powódki kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu
kosztów postępowania kasacyjnego z ustawowymi odsetkami za
czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanej
niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L., wyrokiem z 9 marca 2022 r., sygn. akt V Pa 95/21, oddalił apelację pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie od wyroku Sądu Rejonowego w L. z 17 sierpnia 2021 r., sygn. akt IV P 173/18, którym Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo M. S. i zasądził na jej rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W sprawie ustalono, że powódka M. S. była wieloletnim pracownikiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L., zatrudnionym od 10 maja 1994 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony m.in. na stanowiskach:

- Starszego Referenta w Wydziale Dochodów i Rozliczeń,
- Inspektora w ww. Wydziale,
- Kierownika Referatu w ww. Wydziale,
- Kierownika Samodzielnego Referatu Obsługi Płatników i Ubezpieczonych,
- Zastępcy Naczelnika Wydziału w Wydziale Rozliczeń Kont Płatników Składek i Ubezpieczonych,
- Naczelnika Wydziału w Wydziale Rozliczeń Kont Płatników Składek i Ubezpieczonych,
- Zastępcy Dyrektora Oddziału ds. Dochodów od 1 września 2011 r.

W strukturze Oddziału ZUS w L., powódka od 1 września 2011 r. pełniła funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Dochodów (ZDD). Wynagrodzenie powódki brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w ostatnim okresie zatrudnienia wynosiło 9.000 zł.

Struktura Oddziału ZUS w L. została określona Decyzją organizacyjną nr [...] Dyrektora Gabinetu Prezesa ZUS z 1 grudnia 2011 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu organizacyjnego Oddziału ZUS w L.. Zgodnie z § 4 ust. 1 ww. Decyzji, z w skład kierownictwa Oddziału ZUS w L. wchodzi:

- 1) dyrektor - D, nadzorujący bezpośrednio następujące wewnętrzne komórki organizacyjne:
 - a) Wydział Administracji i Remontów - ADR,
 - b) Wydział Spraw Pracowniczych - SPR,
 - c) Wydział Kontroli Wewnętrznej - KTW,
 - d) Wydział Kontroli Płatników Składek - KPS,

- e) Wieloosobowe Stanowisko Ochrony Informacji - OCI,
- f) Wydział Obsługi Prawnej - OPR,
- g) Wydział Organizacji i Analiz - ORG,
- h) Wydział Obsługi Informatycznej - OBI,
- i) Wieloosobowe Stanowisko Zamówień Publicznych - ZAP;

2) zastępca dyrektora do spraw świadczeń - ZDS, nadzorujący bezpośrednio następujące wewnętrzne komórki organizacyjne:

- a) Wieloosobowe Stanowisko Koordynacji Usług Świadczeń Emerytalno-Rentowych - KUS,
- b) Wydział Świadczeń Emerytalno-Rentowych - 1 - SER -1,
- c) Wydział Świadczeń Emerytalno-Rentowych - 2 - SER - 2,
- d) Wydział Świadczeń Emerytalno-Rentowych - 3 - SER - 3,
- e) Wydział Wypłaty Emerytur i Rent - WER,
- f) Wydział Zasiłków - ZAS;

3) zastępca dyrektora do spraw dochodów - ZDD, nadzorujący bezpośrednio następujące wewnętrzne komórki organizacyjne:

- a) Wieloosobowe Stanowisko Koordynacji Usług Dochodowych - KUD,
- b) Wydział Obsługi Klientów i Korespondencji - OKK,
- c) Wydział Obsługi Dokumentacji -1 - OBD -1,
- d) Wydział Obsługi Dokumentacji - 2 - OBD - 2,
- e) Wydział Realizacji Dochodów - RED,
- f) Wydział Rozliczeń Kont Płatników Składek - RKS,
- g) Wydział Ubezpieczeń i Składek-1-UBS-1,
- h) Wydział Ubezpieczeń i Składek-2-UBS-2,
- i) Wydział Ubezpieczeń i Składek-3-UBS-3;

4) główny lekarz orzecznik - GLO, nadzorujący Wydział Orzecznictwa Lekarskiego i Prewencji - OLP.

Zakres Zadań Wydziału Ubezpieczeń i Składek- UBS 1 na podstawie ww. Decyzji organizacyjnej nr [...] Dyrektora Gabinetu Prezesa ZUS, przy uwzględnieniu zmian wprowadzanych od 2011 r., od 1 stycznia 2018 r. obejmował następujące zadania:

1) Realizacja zadań z zakresu podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz wysokości i podstawy wymiaru składek, terminów rozliczania i opłacania składek, a także finansowania składek należnych od płatników, w tym obsługa wniosków dotyczących wyrażania zgody na opłacenie składek po terminie na dobrowolne ubezpieczenia.

2) Realizacja zadań związanych z obsługą spraw osób ubezpieczonych w szczególności poprzez:

a) prowadzenie postępowań dotyczących zewidencjonowanych na kontach ubezpieczonych danych identyfikacyjnych, adresowych oraz o przebiegu ubezpieczenia, podstawie wymiaru i wysokości składek,

b) poświadczanie danych dla celów przyznania świadczeń,

c) załatwianie reklamacji do informacji o stanie konta ubezpieczonego,

d) wyjaśnianie nieprawidłowości w przekazywaniu składek na otwarte fundusze emerytalne,

e) sporządzanie z urzędu dokumentów zgłoszeniowych ubezpieczonego,

f) udostępnianie danych zewidencjonowanych na kontach ubezpieczonych w zakresie identyfikacji, ewidencji przebiegu ubezpieczeń i składek, dotyczących osób ubezpieczonych, na wniosek uprawnionych podmiotów, z wyłączeniem wniosków o udostępnienie danych ze zbiorów Zakładu obsługiwanych przez CUD,

g) prowadzenie postępowań związanych z obsługą oświadczeń członków otwartych funduszy emerytalnych o przekazywaniu składki do otwartego funduszu emerytalnego,

h) przeprowadzenie postępowań związanych z obsługą oświadczeń członka otwartego funduszu emerytalnego o przekazywaniu składki do otwartego funduszu emerytalnego,

i) prowadzenie postępowań związanych z obsługą oświadczeń o zewidencjonowaniu składki na subkoncie w Zakładzie.

3) Prowadzenie postępowań wyjaśniających związanych z ustaleniem górnej rocznej granicy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

4) Prowadzenie postępowań związanych z różnicowaniem stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, w tym wymierzanie sankcji za jej zaniżenie.

5) Prowadzenie postępowań wyjaśniających z płatnikami składek w celu wyjaśnienia błędów i uzyskania skorygowanych dokumentów ubezpieczeniowych, w tym korygowanie i sporządzanie dokumentów z urzędu.

6) Prowadzenie postępowań wyjaśniających z płatnikami składek w celu wyjaśnienia braku dokumentów zgłoszeniowych.

7) Weryfikowanie i prowadzenie postępowań wyjaśniających dotyczących danych identyfikacyjnych i ewidencyjnych płatników składek.

8) Realizacja zadań związanych z ustalaniem wysokości oraz podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz P., F. i Fundusz G., a także terminów ich rozliczania i opłacania.

9) Realizacja zadań związanych z ustalaniem i poświadczaniem właściwego ustawodawstwa w ramach realizacji umów międzynarodowych, z wyjątkiem wyrażania zgody na przedłużenie stosowania właściwego ustawodawstwa ponad okres podstawowy.

Pomimo zmian w treści kompetencji, nie zmieniło się podporządkowanie organizacyjne, gdyż zgodnie § 4 Regulaminu organizacyjnego Oddziału ZUS w L., wprowadzonego Decyzją organizacyjną Nr [...] Dyrektora Gabinetu Prezesa z 8 maja 2018 r., Wydział Ubezpieczeń i Składek - 1 - UBS-1 podlegał pod nadzorującego go bezpośrednio zastępcę dyrektora do spraw dochodów - ZDD.

Powódka cieszyła się bardzo dużym autorytetem, zarówno w Oddziale ZUS w L., jak i w Centrali ZUS. Była ekspertem, posiadała dużą wiedzę, w tym zarządczą. Powódka była wielokrotnie zapraszana przez Prezesa ZUS do Zespołu ds. spraw wartościowania pracowników w ZUS-ie (Wartościowanie Stanowisk Pracy). Był to wyraz zaufania do wiedzy powódki. Powódka była także poproszona do Zespołu zajmującego się Centrum Kont Nieczynnych, gdzie była autorem tego projektu, który zakończył się sukcesem. Powódka sprawowała nadzór nad Centrum Obsługi Kont Nieczynnych (CKN) - około 10 osób, zlokalizowanych w L. (komórka w fazie organizacji - projekt „Utworzenie Centrum Obsługi Kont Nieczynnych” trwa do 2024 r.). Na 2 miesiące przed zwolnieniem powódki projekt ten wszedł w życie. Z Oddziałów ZUS w Polsce o właściwości miejscowej połowy kraju będą zwożone dokumenty do L.. W oddziale legnickim w związku z tym wzrosło zatrudnienie o 40-60 osób.

Powódka była też wielokrotnie delegowana jako ekspert do przeprowadzenia różnych prac. Uczestniczyła także w pilotażu elektronicznego przekazywania składek przez przedsiębiorców, z tego tytułu otrzymała wyróżnienie. Na poziomie Centrali ZUS pracowała także przy projekcie Budowy aplikacji wspierających pracę w komórkach dochodów PB21, a także przy projekcie E-składka, za który otrzymała nagrodę.

Powódka wprowadzała narzędzie o nazwie TZWA, tj. elektronicznie wystawiane tytuły egzekucyjne. Powódka przedstawiła w tej sprawie założenia, które wykorzystwała Centrala ZUS wdrażając to narzędzie.

M. S. była także zaangażowana przy projekcie Budowy Systemu Ewidencji Postępowań (SEP) w L.

Powódka zawsze była cenionym pracownikiem. Nigdy nie zgłaszano w stosunku do jej osoby żadnych uwag ze strony pracodawcy. Była uważana za lojalnego i rzetelnego pracownika. Regularnie otrzymywała indywidualnie szereg wyróżnień, nagród i dyplomów, kryształowe kule, a także nagrody za szczególne osiągnięcia mające wpływ na funkcjonowanie Oddziału bądź całego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym np. z tytułu zaangażowania i aktywnego udziału w pracach Zespołu ds. wartościowania stanowisk pracy, skutecznego wykonywania zadań z zakresu obsługi akt płatników składek za okres prowadzenia działalności do 31 grudnia 1998 r., efektywnej realizacji zadań wynikających z wejścia w życie projektu e-Składka oraz podziękowania za zaangażowanie w pracy. Dodatkowo, z uwagi na wiedzę i doświadczenie powódki, Centrala ZUS powierzała jej realizowanie zadań ponadstandardowych, w postaci np.: - nadzoru nad komórkami obsługi dokumentacji OBD-1 - ok. 40 osób, zlokalizowanych w 6 jednostkach (G., L., B., Z., L., L.); - nadzoru nad największą w Polsce składnicą akt OBD - 2 - ok. 20 osób, zlokalizowanych w L.; - nadzoru nad zespołem Opiekunów Płatników Strategicznych (szczególna obsługa ponad 50 klientów strategicznych dla funkcjonowania lokalnego rynku pracy), Powódce podlegało między 300 a 400 osób. Miesięcznie w jednym z wydziałów podległych powódce (UBS-1)) było realizowanych ok. 13.500 spraw. Zespół pracowników był bardzo rozproszony i powódka nie miała możliwości sprawować nad wszystkimi bezpośredniego nadzoru.

W Oddziale ZUS w L. liczebność komórek organizacyjnych podległych powódce wynosiła:

- RKS - ok. 100 osób, zlokalizowanych w 5 jednostkach (G., L., B., Z., L.); pracownicy RKS obsługują ponad 100 tys. kont płatników składek (w tym ponad 42 tys. kont aktywnych);
- UBS - ok. 100 osób, zlokalizowanych w 6 jednostkach (J., G., L., B., Z., L.); pracownicy UBS obsługują ponad 300 000 kont ubezpieczonych;
- RED - około 45 osób, zlokalizowanych w L.;
- KUD - 5 osób, zlokalizowanych w L..

Pion powódki był oceniany dobrze w Centrali, a także w rankingu Oddziałów, gdzie zajmował czołowe miejsca w zakresie wskaźnika dochodzenia należności. W celach określanych przez Centralę, powódka realizowała je na poziomie 100%.

W okresie od 7 do 26 lutego 2018 r. KTW przeprowadził postępowanie wyjaśniające w sprawie weryfikacji prawidłowości postępowania w sprawach związanych z wysoką podstawą wymiaru ubezpieczenia chorobowego. Przedmiot postępowania stanowiły ujawnione przez P. P. sprawy świadczeniobiorców powiązanych z pracownikami Oddziału, w przypadku których dokonano wypłaty świadczeń krótkoterminowych od zadeklarowanych wysokich podstaw wymiaru składek.

Wskazano, że w związku ze zdarzającymi się sytuacjami, zwiększania podstawy wymiaru składek (osoby prowadzące działalność gospodarczą) za jeden miesiąc i korzystania z długotrwałych zwolnień lekarskich wskazane jest zintensyfikowanie działań pomiędzy wydziałami ZAS, UBS i OLP polegające na bieżącym, wnikliwym monitorowaniu takich spraw i wdrażaniu możliwych środków kontrolnych. W sytuacji, kiedy wystąpią przerwy w pobieraniu zasiłków, należy kierować sprawy do KPS w celu przeprowadzenia kontroli doraźnej faktycznego prowadzenia działalności. W dniu 12 lutego 2018 r. powódka zawnioskowała do Dyrektora Oddziału, aby do zespołu ds. analizy świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa włączyć Naczelnika KTW. Dyrektor Oddziału ZUS w L. uwzględnił wniosek, a nadto powierzył powódce koordynację prac zespołu i zobowiązał do monitorowania jego prac w cyklu miesięcznym.

29 czerwca 2018 r. Prezes ZUS polecił przeprowadzenie kontroli doraźnej w zakresie oceny prawidłowości realizowanych przez KTW wybranych postępowań kontrolnych oraz podejmowanych w Oddziale ZUS w L. decyzji w zakresie udzielanych ulg w spłacie należności.

2 lipca 2018 r. Dyrektor Oddziału ZUS w L. został poinformowany, że w Oddziale zostanie przeprowadzona kontrola przez Departament Kontroli Wewnętrznej Centrali ZUS.

Przeprowadzona kontrola potwierdziła ustalenia dotychczasowych kontroli doraźnych. Do Oddziału ZUS w L. przyjechało najpierw 4, a następnie jeszcze dodatkowych 2 pracowników Centrali ZUS, którzy dokonywali czynności kontrolnych.

16 lipca 2018 r. Dyrektor Departamentu Kontroli Wewnętrznej Centrali ZUS przedłożył Prezesowi ZUS notatkę służbową z tego samego dnia w sprawie wstępnych ustaleń z kontroli doraźnej w zakresie oceny prawidłowości przeprowadzonych przez KTW wybranych postępowań kontrolnych oraz podejmowanych w Oddziale decyzji w zakresie udzielanych ulg w spłacie należności.

Prezes ZUS, po zapoznaniu się z treścią notatki wydał polecenia odwołania dyrekcji Oddziału ZUS w L..

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie oświadczenia z 1 sierpnia 2018 r. W uzasadnieniu wskazano, że przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika jest ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym wynikających z Regulaminu organizacyjnego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, polegające na tym, że pełniąc funkcję Zastępcy Dyrektora Oddziału ds. dochodów powódka nie zapewniła właściwego nadzoru nad prawidłowością wykonywania zadań i czynności przez podległych jej pracowników w obszarze ubezpieczeń i składek.

Wskazano, że w toku kontroli prowadzonej w Oddziale ZUS w L. wykryto szereg nieprawidłowości i zaniechań, dotyczących działań niezgodnych z przepisami prawa powszechnie obowiązującego oraz wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w Zakładzie, w tym w zakresie naruszenia zasad unikania konfliktu interesów oraz zachowania bezstronności pracowników. Powyższe skutkowało

niezweryfikowaniem zasadności podlegania ubezpieczeniom społecznym członków rodzin pracowników ZUS, mimo zaistnienia okoliczności uzasadniających podjęcie takich działań. W konsekwencji, zaniechania po stronie powódki w zakresie braku sprawowania odpowiedniego nadzoru w obszarze ubezpieczeń i składek naraziły pracodawcę na poniesienie niepowetowanych szkód, zwłaszcza przy uwzględnieniu dużej skali oraz czasookresu stwierdzonych naruszeń i nieprawidłowości. W Oddziale ZUS w L. wykryto szereg przypadków wypłacania świadczeń na rzecz członków rodzin pracowników ZUS, których zasadność oraz prawidłowość nie została zweryfikowana mimo zaistnienia okoliczności uzasadniających podjęcie takich działań (w sumie na kwotę 2 608 610, 00 zł za okres od 2011 do 2018 r.).

Ponadto zarzucono powódce, że nie wyciągnęła adekwatnych konsekwencji służbowych w odpowiednim czasie wobec podległych pracowników bezpośrednio odpowiedzialnych za powstałe nieprawidłowości, związane również z niezasadnym wykorzystywaniem zasobów Kompleksowego Systemu Informatycznego oraz nie podjęła działań w sytuacji wystąpienia przesłanek wynikających z art. 24 k.p.a., świadczących o konflikcie interesów. Pracodawca wskazał, że zaniechanie sprawowania przez powódkę odpowiedniego nadzoru w powyższym zakresie jest tym bardziej naganny w odniesieniu do jej osoby, że miała świadomość powołania w Oddziale ZUS w L. zespołu roboczego, który zajmował się analizą spraw związanych z wypłatą świadczeń krótkoterminowych. Zespół ten kontynuował zadania wykonywane uprzednio przez powódkę w zakresie wypłaty zasiłków od wysokich podstaw. Tym samym, zdaniem strony pozwanej, powódka miała pełną świadomość występowania nieprawidłowości w tym obszarze oraz konieczności dokonywania wzmoczonej weryfikacji spraw związanych z wypłatą zasiłków w celu uniknięcia nieprawidłowości.

Pracodawca podkreślił, że takie zachowanie powódki, godzące w dobra pracodawcy, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych m.in. w art. 100 § 1 i § 2 pkt 4, 6 k.p., w tym obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, przestrzegania zasad współżycia społecznego oraz lojalności wobec pracodawcy.

W świetle powyższych okoliczności pracodawca uznał, że całkowicie i nieodwracalnie utracił zaufanie do powódki jako pracownika i nie widzi dalszej

możliwości kontynuowania z nią stosunku pracy, zaś rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia następuje wyłącznie z uwagi na zawinione, ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych.

Oświadczenie pracodawcy zostało doręczone powódce 17 sierpnia 2018 r. W okresie od 16 lipca 2018 r. do 17 sierpnia 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Przesyłka była dwukrotnie awizowana, zaś 17 sierpnia 2018 r. powódka odebrała pismo z placówki pocztowej.

Ponadto, rozwiązano umowy o pracę ze wszystkimi członkami kierownictwa Oddziału, tj. z Dyrektorem Oddziału ZUS w L. J. U. oraz Zastępcą Dyrektora ds. Świadczeń R. S..

24 lipca 2018 r. strona pozwana złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do Prokuratury Regionalnej we Wrocławiu. Postępowanie karne toczy się w Prokuraturze Okręgowej w Jeleniej Górze pod sygn. PO IV Ds. [...].

Postanowieniem prokuratora Prokuratury Okręgowej w Jeleniej Górze z 31 grudnia 2019 r. postawiono powódce zarzut tego, że w okresie od 14 listopada 2011 do maja 2018 r. w L., pełniąc funkcję Zastępcy Dyrektora do Spraw Dochodów w Oddziale ZUS w L., będąc zobowiązanym do dbałości o finanse Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, działając czynem ciągłym z góry powziętym zamiarem, nie dopełniła ciążących na niej obowiązków służbowych w ten sposób, że nie sprawowała należytego nadzoru nad wykonywaniem zadań przez podległych jej pracowników Wydziału Ubezpieczeń i Składek 1, w tym naczelnikiem tego Wydziału J. S., w szczególności w zakresie przeciwdziałania nadużyciom w przedmiocie przyznawania świadczeń krótkoterminowych, nie zwracając uwagi na nierzetelne prowadzenie przez nich postępowań wyjaśniających, mających na celu zweryfikowanie zasadności podlegania ubezpieczeniom społecznym, w tym ubezpieczeniu chorobowemu członków rodzin pracowników Oddziału ZUS w L.: Ł. K., K. G., J. K. i P. K., B. P., A. B., M. P., P. L., nie podjęła żadnych działań zapobiegających wystąpieniu konfliktu interesów, pomimo, że posiadała wiedzę o występowaniu powiązań w/w płatników składek z pracownikami Oddziału ZUS w L., w tym sama była powiązana rodzinnie z płatnikiem składek J. K., który wystąpił do Oddziału ZUS w L. o układ ratalny, a także miała świadomość występowania zagrożeń i wykorzystywania przez ubezpieczonych mechanizmów zmierzających do

otrzymania nieuprawnionych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a także nie podjęła działań zmierzających do zminimalizowania ryzyka nadużyć w zakresie obsługi spraw o poświadczenia podlegania ubezpieczeniu społecznemu i wymiar składek, czym naraziła Oddział ZUS w L. na niebezpieczeństwo powstania szkody w wysokości 1 458 469 zł, a także w dniu 14 listopada 2011 r., działając w celu osiągnięcia korzyści majątkowej przez swojego ojca J. K., przekroczyła swoje uprawnienia służbowe w ten sposób, że wydała podległemu jej naczelnikowi Wydziału Realizacji Dochodów B. H. polecenie odstąpienia od zabezpieczenia hipotecznego na nieruchomości płatnika składek, jej ojca, J. K. kwoty 7 471,98 zł, czym działa na szkodę Oddziału ZUS w L., tj. o czyn z art. 231 §1 kk i art. 231 § 2 k.k. w zw. z art. 12 § 1 k.k.

Po przeprowadzeniu śledztwa, postanowieniem z 30 grudnia 2020 r. prokuratora Prokuratury Okręgowej w Jeleniej Górze, na podstawie art. 322 § 1 k.p.k. - umorzono wobec powódki postępowanie przygotowawcze wobec stwierdzenia okoliczności, że podejrzana nie popełniła zarzucanego jej czynu. Postanowienie dotyczyło także pozostałych członków kierownictwa Oddziału ZUS w L..

Postanowienie zostało zaskarżone zażaleniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i skierowane do rozpoznania przez Sąd. Następnie, Prokurator Okręgowy w Jeleniej Górze złożył do Sądu wniosek o zwrot akt do prokuratury, w celu uchylenia postanowienia prokuratora Prokuratury Okręgowej w Jeleniej Górze z 30 grudnia 2020 r., co zostało uczynione postanowieniem z 18 marca 2021 r. Śledztwo pozostaje w toku.

M. S. pełniąc funkcję Zastępcy Dyrektora ds. Dochodów nie miała możliwości wykrycia nieprawidłowości zarówno w zakresie pomijania aprobantów, jak i zjawiska pobierania zasiłków od wysokich podstaw przez rodziny pracowników ZUS.

Sąd Rejonowy w L., wyrokiem z 17 sierpnia 2021 r., sygn. akt IV P 173/18 zasądził od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie na rzecz powódki M. S. 27 000 złotych brutto tytułem w związku z niezgodnym z prawem oraz nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt I); zasądził od strony pozwanej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie na rzecz powódki M. S. 2 491,80 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); nieuiszczone w sprawie

koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa (pkt III); wyrokowi w punkcie I nadając rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości 9 000 zł brutto (pkt IV).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany, zarzucając mu naruszenie art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c. w zw. z art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej jako „ustawa covidowa”) w zw. z art. 182 Konstytucji RP w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w zw. z art. 47b § 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 2072); art. 233 § 1 k.p.c.; art. 230 k.p.c.; art. 52 § 2 k.p.; art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy oddalił apelację jako niezasadną.

Sąd Okręgowy ocenił, że podziela ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne.

Sąd drugiej instancji uznał za niezasadny najdalej idący procesowy zarzut apelacji naruszania art. 47 § 2 pkt 1a k.p.c. w zw. z art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. ustawa covidowa) w zw. z art. 182 Konstytucji RP w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w zw. z art. 47b § 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych. Argumenty apelacji sprowadzały się do kwestionowania składu orzekającego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, poprzez uniemożliwienie udziału czynnika społecznego w sprawie, co stanowi przesłankę nieważności postępowania. Analiza omawianego zarzutu prowadzi do wniosku, że apelująca w rzeczywistości kwestionuje zgodność art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej z Konstytucją. Przepis ten został ustanowiony w związku z sytuacją epidemiczną jaka miała miejsce w Polsce i na świecie. Zgodnie z jego treścią w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu może zarządzić rozpoznanie

sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawłość lub precedensowy charakter sprawy. Przepis ten za sprawą ustawy o zmianie ustawy - Kodeks Postępowania Cywilnego oraz niektórych innych ustaw z 28 maja 2021 r. (Dz.U. z 2021 r., poz. 1090) wszedł w życie 3 lipca 2021 r. Sąd Rejonowy na rozprawie 20 lipca 2021 r. wydał postanowienie o kontynuowaniu rozpoznawania sprawy w składzie jednego sędziego, stosując się do wyżej wymienionej regulacji. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów postępowania, jedynie prezes sądu mógł w tej sytuacji wydać zarządzenie zmieniające skład sądu, jeżeli uznałby to za wskazane, czego nie uczynił. Natomiast biorąc pod uwagę domniemanie zgodności ustaw z Konstytucją, rolą Sądu Rejonowego nie była ocena, czy badany przepis jest niekonstytucyjny. Uchylenie normy prawnej, tym bardziej czasowe, nie zawsze musi następować poprzez wprowadzenie wprost wyraźnego przepisu uchylającego lub zmieniającego. Derogacja może nastąpić również poprzez inne uregulowanie danej materii w ustawie późniejszej, tak jak to miało miejsce w przypadku przepisu art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy covidowej. W ocenie Sądu Okręgowego wyżej wymieniony przepis nie jest przy tym sprzeczny z art. 182 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Zmiany w składzie orzekającym zostały wprowadzone na podstawie aktu prawnego w randze ustawy. Należy uznać swobodę ustawodawcy (co nie oznacza oczywiście dowolności, której istnienia co do omawianej regulacji sąd rozpoznający sprawę jednak się nie dopatruje) w kształtowaniu procedur sądowych. Granicą w tym zakresie powinno być zawsze zapewnienie praw procesowych stronom postępowania. Tak było w tej sprawie. Zauważyć trzeba, że Sąd Rejonowy przeprowadzając postępowanie dowodowe uwzględniał liczne wnioski dowodowe stron - w tym strony pozwanej - i nie ma podstaw aby zarzucać, że którakolwiek ze stron (w szczególności pozwany pracodawca) została pozbawiona prawa do sprawiedliwego i jawnego rozpatrzenia sprawy przez niezależny, bezstronny i niezawisły sąd (o czym stanowi art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). Nie zostały przy tym podniesione przez strony żadne zarzuty co do bezstronności sędziego zasiadającego w składzie orzekającym w niniejszej sprawie. Ustawa covidowa w zakresie powołanych regulacji ma charakter czasowy. W wyniku jej wejścia w życie udział ławników jako czynnika społecznego w rozumieniu art. 182 Konstytucji (*nota bene* przepis ten wskazuje jedynie na ustawę jako akt prawny

określający udział obywateli w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości) został wprawdzie ograniczony, ale nie został wyeliminowany z systemu wymiaru sprawiedliwości na stałe i w całości. Sąd odwoławczy podniósł również, że ustawodawca nie przewiduje w postępowaniu cywilnym zasady jednolitości (ciągłości) składu sędziowskiego. Oznacza to, że postępowanie nie musi się toczyć przed tym samym składem orzekającym od pierwszego posiedzenia wyznaczonego na rozprawę aż do wydania orzeczenia. Wymagane jest jedynie - co w niniejsze sprawie zostało spełnione - aby wyrok został wydany przez tych sędziów, przed którymi odbyło się ostatnie posiedzenie rozprawy, bezpośrednio poprzedzające wydanie wyroku (art. 323 k.p.c.). Zmiana składu orzekającego w trakcie postępowania w danej sprawie zdarza się także choćby ze względu na zmianę ilościową lub rodzajową roszczeń, z którymi występuje strona inicjująca postępowanie sądowe. Wobec powyższego skład orzekający w niniejszej sprawie był zgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i tym samym nie doszło do zaktualizowania się przesłanki nieważności postępowania wymienionej w art. 379 pkt 4 k.p.c.

W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie uchybił też normie zawartej w art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając stosowne postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu. Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się sąd pierwszej instancji, to jest, czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. Trzeba też podkreślić, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Skuteczna obrona stanowiska skarżącego w tym zakresie wymagałaby wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania

lub doświadczenia życiowego oraz braku wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów (por. m. in. wyroki Sądu Najwyższego: z 29 lipca 1998 r., II UKN 151/98; z 4 lutego 1999 r., II UKN 459/98 i z 5 stycznia 1999 r., II UKN 76/99).

Apelująca nie zgadzała się z ustaleniem, że powódka sprawowała nadzór nad prawidłowością wykonywania zadań i czynności przez podległych jej pracowników w obszarze ubezpieczeń i składek we właściwy sposób. Podniesiono w tym zakresie apelacyjny zarzut braku wszechstronnej oceny dowodów w postaci zeznań świadków P. P., A. M., B. K., K. J., M. D. oraz A. W.. Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że ocena zachowania powódki została dokonana w oparciu o przepis art. 52 § 1 k.p. Oznacza to, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Sąd Rejonowy badając zarzut braku należytego nadzoru, przy ocenie materiału dowodowego - w tym również przy ocenie osobowych źródeł dowodowych - kierował się właśnie tymi kryteriami. Strona pozwana nie kwestionowała ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie aktów prawa wewnętrznego obowiązujących u strony pozwanej, struktury organizacyjnej Oddziału w L., czy w końcu ustaleń dotyczących zakresu obowiązków powódki. Analizowany zarzut został oparty wyłącznie na kwestionowaniu oceny niektórych (wybranych przez pozwaną) osobowych źródeł dowodowych, które - zdaniem Sądu Okręgowego - zostały wyselekcjonowane i przedstawione w apelacji w sposób wybiórczy spośród 46 osób przesłuchanych w sprawie. Należy przy tym dodać, że zeznania świadków były w przeważającej większości korzystne dla powódki, a apelująca przedstawia swoją - konkurencyjną do tej dokonanej przez Sąd Rejonowy - ocenę dowodów. Sąd pierwszej instancji skonfrontował zeznania świadków z pozostałymi dowodami, w tym również z zeznaniami powódki i wyciągnął na tej podstawie odpowiednie wnioski zgodne z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego. Argumenty w tym zakresie przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podzielił, nie widząc potrzeby ich powtarzania na tym etapie sporu.

Sąd Okręgowy nie podzielił również apelacyjnego zarzutu odnoszącego się do zgodności z przepisami kryterium, zgodnie z którym w przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą powyżej trzech miesięcy, nadzorowany przez powódkę Wydział Ubezpieczeń i Składek nie będzie podejmował

postępowania wyjaśniającego. Strona pozwana ponownie powołuje się w tym zakresie na zeznania świadków B. K. i A. M.. Jednak i tym razem zeznania tych świadków sprowadzają się jedynie do formułowania opinii na ten temat. Strona pozwana nie wykazała jakie dokładnie wytyczne i procedury wewnętrzne ZUS zostały naruszone. Sąd Rejonowy poczynił szczegółowe ustalenia w tym zakresie. Wskazał, kiedy zapadły ustalenia dotyczące kryterium weryfikacji spraw, w których deklarowana jest wysoka podstawa przy prowadzeniu działalności gospodarczej powyżej trzech miesięcy, jaki był cel takich postanowień oraz jakie było źródło omawianej decyzji. Sąd Rejonowy opierał się w tym zakresie przede wszystkim na dowodach w postaci notatki służbowej z 16 września 2014 r. i zeznań świadków, którzy uczestniczyli w spotkaniu, na którym zapadły omawiane decyzje. Wzorem dla takiego modelu działań był Oddział ZUS Warszawa II, przy czym to nie powódka zaproponowała przyjęcie takiego rozwiązania.

Apelująca nie zdołała również wykazać, że w Oddziale ZUS w L. był kategoryczny zakaz prowadzenia postępowania wyjaśniającego w tych sprawach. Taki wniosek nie wynika z zeznań świadka U. M.. Świadek ten zeznał, że w przypadku skierowania sprawy do kontroli decyzję podejmowały jej przełożone, a głównym kryterium były osoby krótko podlegające ubezpieczeniom i te o wysokich podstawach, jednak nie podała, że był zakaz kierowania spraw do weryfikacji w sytuacji kiedy działalność była prowadzona powyżej trzech miesięcy. U. M. wskazała, że być może w razie wątpliwości kierowała takie sprawy do przełożonych, ale nie potrafiła sobie tego przypomnieć. To, że powódka przyznała przy tym, że raz z Wydziału UBS otrzymała informację, że wniosek jest bezprzedmiotowy, bo osoba prowadzi działalność dłużej niż 3 miesiące, nie oznacza że istniały wewnętrzne procedury zakazujące weryfikowanie takich spraw. Z materiału dowodowego wynika, że decyzje powinny być w tym zakresie podejmowane indywidualnie, co też trafnie ustalił Sąd Rejonowy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny dowodów w zakresie ustaleń dotyczących wiedzy powódki na temat pobierania zasiłków od wysokich podstaw przez członków rodzin pracowników ZUS. Znamienne jest przy tym, że apelująca formułując analizowany zarzut ponownie powołuje się na zeznania świadków B. K. i A. M.. W niniejszej sprawie zeznawało łącznie 46

świadców, żaden z pracowników Oddziału w L. nie potwierdził, że powódka miała informacje o naruszeniu przez pracowników zasad dotyczących konfliktu interesów. Wprawdzie świadek P. P. zeznał, iż powódka była zaprzyjaźniona z naczelnik J. S., ale nie oznacza to, że powódka dysponowała informacjami o naruszeniu wyżej wymienionych zasad przez któregoś z podległych pracowników. Poza tym z zeznań tego samego świadka wynika, że pracownicy Oddziału w L. nie sygnalizowali swoich uwag przełożonym w zakresie wypłacanych świadczeń na rzecz członków rodzin pracowników ZUS. Skoro zatem powódka nie dysponowała odpowiednimi narzędziami, brak wiedzy w tym temacie nie może stanowić uzasadnienia dla zarzutu braku odpowiedniego nadzoru nad poległymi pracownikami. Ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd Rejonowy także w tej kwestii nie wykracza poza ramy wyznaczone przez zasady logiki i doświadczenia życiowego.

Jednocześnie apelująca nie wykazała dowodowo, że powódka wywierała nacisk na określone działania w sprawie dotyczącej jej ojca. Sąd Rejonowy dokonał w tym zakresie ustaleń na podstawie postanowienia u umorzeniu śledztwa z 30 grudnia 2020 r. Ustalenia Sądu Rejonowego znalazły oparcie również w postanowieniu o umorzeniu śledztwa z 21 września 2021 r., gdzie stwierdzono, że podejrzana nie popełniła zarzucanego jej czynu. Przede wszystkim jednak - na co słusznie zwraca uwagę powódka w odpowiedzi na apelację - omawiany zarzut nie został wskazany przez stronę pozwaną jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Apelująca nie zgadzała się również z ustaleniami Sądu Rejonowego w zakresie działań dyscyplinujących podejmowanych przez powódkę wobec podległych pracowników. Zarzut ten jest chybiony. Strona pozwana przyjmuje, że działania powódki były spóźnione ponieważ miały miejsce po kilku latach od dopuszczenia się przez tych pracowników naruszeń w zakresie zasad dotyczących konfliktu interesów, jednak nie wykazuje jednocześnie, że wykrycie tych naruszeń dopiero w roku 2018 r. było spowodowane błędami powódki w nadzorze. Prawdą jest, że powódka podjęła działania dyscyplinujące wobec pracowników po rozpoczęciu wewnętrznej kontroli w Oddziale w L., jednak nie sposób uznać, że w ten sposób ciężko naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Nie mogła przecież podejmować takich decyzji przed wykryciem omawianych nieprawidłowości, tak samo jak nie mogła wyciągać konsekwencji służbowych wobec pracowników przed

zidentyfikowaniem osób odpowiedzialnych w tym zakresie. Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia Sądu Rejonowego co do tych kwestii i wnioski jakie ten Sąd poczynił. Nawet jeżeli w ocenie strony pozwanej zastosowane środki były nieadekwatne do popełnionych przewinień, to w okolicznościach niniejszej sprawy nie jest to podstawa do formułowania zarzutu uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Reasumując: Sąd Rejonowy analizując i oceniając każdą z przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy w konfrontacji z materiałem dowodowym w żaden sposób nie ruszył zasady swobodnej oceny dowodów. Było wręcz odwrotnie: Sąd pierwszej instancji dokonał solidnej, logicznej i wszechstronnej oceny niezwykle bogatego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Materiał ten przekonuje o tym, że żadna z przyczyn rozwiązujących umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie została wykazana przez stronę pozwaną jako uzasadniająca zastosowanie tego szczególnego trybu ustania stosunku pracy. Formułowane w apelacji zarzuty w rzeczywistości sprowadzały się jedynie do prezentowania przez apelującą własnej, konkurencyjnej względem tej dokonanej przez Sąd Rejonowy, oceny dowodów.

Trzeba też zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż zarzuty zawarte w oświadczeniu woli pracodawcy - wobec braku przedstawienia powódce notatki z 16 lipca 2018 r. - są wielce enigmatyczne i dopiero przeprowadzenie całego postępowania, a także obszerna odpowiedź na pozew uszczegółowiły treść zarzutów i pozwoliły je skonkretyzować. Sąd Okręgowy podzielił wnioski Sądu Rejonowego w tym zakresie. Po pierwsze strona pozwana nie wykazała, że z powódką przeprowadzona została jakakolwiek rozmowa na temat stawianych jej zarzutów. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka otrzymała przebywając na zwolnieniu chorobowym i było to dla niej duże zaskoczenie. Przede wszystkim jednak, z wyżej wymienionego oświadczenia nie wynika jakie to konkretnie - zdaniem strony pozwanej - przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz wewnętrzne procedury obowiązujące w zakładzie naruszyła powódka. Sam zarzut braku odpowiedniego nadzoru również jest wyjątkowo lakoniczny, nie wskazuje się bowiem wobec jakich pracowników powódka nie prowadziła należytego nadzoru. Podobnie ogólnie wskazana została przez pracodawcę przyczyna dotycząca wyciągnięcia

adekwatnych konsekwencji służbowych wobec podległych pracowników. Jest to o tyle istotne, że powódka zarządzała znaczną liczbą osób.

Niezasadny okazał się, w ocenie Sądu odwoławczego, również ostatni zarzut naruszenia prawa procesowego dotyczący tym razem art. 230 k.p.c. Strona pozwana bezpodstawnie założyła, że powódka nie kwestionowała naruszenia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powódka przedstawiła ten zarzut już w pozwie, potwierdzając to także w odpowiedzi na apelację.

W stosunku do apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 61 § 1 zd. 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., Sąd Okręgowy wskazał, że jak trafnie wskazuje się w orzecznictwie (na co - z powołaniem tożsamy argumentów - tutejszy sąd zwracał także uwagę w sprawie V Pa 116/21) przewidziany w art. 52 § 2 k.p. termin 1 miesiąca nie liczy się od bezspornej (niekwestionowanej) wiedzy o fakcie, lecz od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Wiadomość to informacja o czymś; rzecz zakomunikowana; zawiadomienie, doniesienie, wieść. Wiadomości w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. nie należy więc zawężać do wiedzy ostatecznie pewnej i sprawdzonej. W przeciwnym razie o terminie decydować będzie pracodawca i termin może ulec wydłużeniu ponad termin zastrzeżony w ustawie. Tym bardziej, że znaczenie ma również druga część przepisu ujęta w słowie „okoliczności”. Nie chodzi więc o pełne i pewne informacje o całości, lecz o wiadomość o fakcie, sytuacji, wydarzeniu. Początkiem terminu z art. 52 § 2 k.p. nie jest więc sytuacja, w której pracodawca jest pewny co do kwalifikacji prawnej zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca wymaga więc określonego działania od pracodawcy w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Nie chodzi więc o „kompromis” w wykładni art. 52 § 2 k.p., gdyż interesy stron są w tym przypadku przeciwne, a w istocie wedle ustawy pracownik nie jest i nie może być stroną „kompromisu” w tym zakresie (*vide* uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 28 października 2021 r., III PSKP 36/21).

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż termin z art. 52 § 2 k.p. w niniejszej sprawie dla pracodawcy rozpoczął swój bieg z dniem 6 czerwca 2018 r., kiedy to przedłożono dyrektorowi Oddziału ZUS w L. protokół kontroli

przeprowadzonej przez KTW w okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r. Przekonuje o tym jednoznacznie zarówno zakres tej kontroli (obsługa wniosków o wypłatę świadczeń krótkoterminowych w ZAS, obsługa wniosków o potwierdzenie dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w UBS, realizacja wybranych działań i procesów, obsługa świadczeń krótkoterminowych, ustalanie danych na kontaktach), jak i wnioski pokontrolne zawarte w tym protokole, a opisane szczegółowo w ustalonym przez Sad pierwszej instancji stanie faktycznym sprawy. Nie przytaczając w całości tych ustaleń (są one przecież pozwanemu znane) warto jedynie przypomnieć, że w trakcie tej kontroli w wyniku analizy spraw oraz przyjętych wyjaśnień potwierdzono między innymi, że w 12 sprawach na 44 poddanych kontroli, osoby o nazwiskach zbieżnych są spokrewnione z 10 pracownikami ZUS (wyjątek stanowi 1 osoba, która jest byłym mężem pracownika UBS1). Pracownicy zatrudnieni są w wydziałach UBS1 (4 osoby), ZAS (3 osoby), RKS3 (1 osoba), OKK (1 osoba), CWI (1 osoba). Łączna kwota pobranych przez nich zasiłków to 2 574 980,95 zł. Stwierdzono niezachowanie drogi służbowej w przekazywaniu potwierdzeń do aprobaty. Sprawy były kierowane do aprobaty do I. M., tj. pracownika innego referatu, bez wiedzy przełożonych. W podsumowaniu zaś ustaleń tej kontroli, w zakresie pionu nadzorowanego przez powódkę wskazano między innymi na pominięcie drogi służbowej w realizacji zadań przez pracowników na stanowisku ds. poświadczeń w UBS, polegającej na nie przekazywaniu spraw do wyznaczonego aprobanta. Jako przyczyny wskazano: brak nadzoru kadry kierowniczej, nieetyczne zachowania pracowników, nadmiarowe uprawnienia aprobaty poświadczeń pracownika innego referatu oraz z góry założony sposób postępowania związany z przekazywaniem spraw do innego niż wyznaczonego aprobanta. Skutkiem było ryzyko wystąpienia nadużycia.

Były to zatem tego rodzaju (w dostatecznym stopniu wiarygodne, o dużym treściowym ciężarze gatunkowym) informacje, które uruchamiały wobec pracodawcy termin z art. 52 § 2 k.p. Trzeba podkreślić, że protokół z tej kontroli został przedłożony dyrektorowi Oddziału ZUS w L. 6 czerwca 2018 r. i uwidoczniiony w aplikacji F6, a zatem dostępny Centrali W..

Apelująca podkreśliła, że jedyną osobą, która mogła - zgodnie z art. 3¹ k.p. - podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką był Prezes ZUS, zatem dopiero od momentu uzyskania stosownej wiedzy przez osobę pełniącą tę funkcję o

okolicznościach dających podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę należy liczyć termin miesięczny z art. 52 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy miał w tej kwestii (tj. początku liczenia tego terminu) inne zdanie (wyrażone także w sprawie V Pa 116/21) znajdujące poparcie w orzecznictwie. Otóż termin 1 miesiąca nie może być wydłużony przez twierdzenie, że rozpoczyna się dopiero od uzyskania wiadomości o wynikach (opisanej wyżej) kontroli przez Prezesa ZUS. Trafnie przyjmuje się bowiem, że termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg także wówczas, gdy informacja o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy dojdzie do wiadomości osoby nieupoważnionej wprowadzić do dokonywania czynności prawnych w imieniu zakładu pracy, lecz zajmującej kierownicze stanowisko w tym zakładzie i zobowiązanej do przekazania tej informacji pracodawcy (art. 3¹ k.p. - tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku z 28 października 2021 r., III PSKP 36/21 z powołaniem się na Komentarz do Kodeksu pracy pod red. J. Jończyka, 1977, art. 52 teza 19; podobne rozumowanie zostało zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 14 listopada 2012 r., I PK 117/12, w którym wskazano, że „nie można uznać, że termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. nie upłynął, jeżeli kadry pracodawcy i bezpośredni przełożony pracownika wiedzą o przekazywaniu przez pracownika w okresie paru miesięcy niepełnych lub spóźnionych informacji o okresie nieobecności, co wpływa poważnie na dezorganizację pracy, a pomimo tego nie zgłaszają tego faktu osobie uprawnionej do reprezentowania pracodawcy”). Przyjęcie innego poglądu skutkowało istnieniem po stronie pracodawcy każdorazowo możliwości jednostronnego (poprzez powołanie się na wewnętrzny obieg informacji w danej organizacji) decydowania w jakiej dacie rozpocznie się bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. i ostatecznie skutkowałoby możliwością de facto wydłużania tego terminu mocą decyzji pracodawcy.

Mając to na uwadze, Sąd drugiej instancji uznał w niniejszej sprawie, że skoro protokół z kontroli przeprowadzonej przez KTW w okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r. udostępniony został - zarówno bezpośredniemu przełożonemu powódki (Dyrektorowi Oddziału w L., a zatem osobie należącej do kręgu kierownictwa w strukturze ZUS, bezpośrednio podległej Prezesowi Zakładu - por. § 31 ust. 4 regulaminu organizacyjnego ZUS), jaki również (poprzez aplikację F6)

centrali W. w 6 czerwca 2018 r., to od tej daty należy liczyć termin 1 miesiąca z art. 52 § 2 k.p. Zakończył się on zatem 6 lipca 2018 r.

W tej sytuacji zupełnie tracą na sile rażenia zarzuty i argumenty zawarte w apelacji a dotyczące momentu złożenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Wszystkie bowiem czynności w tym zakresie, poczynając od sporządzenia przez pracodawcę pisma o rozwiązaniu umowy, a kończąc na awizowaniu przesyłki to pismo zawierającej, dokonywane były już po 6 lipca 2018 r. Można jedynie na marginesie zasygnalizować, że to pracodawca (zgodnie z regułą wynikającą z art. 6 k.c. w związku z art. 61 § 1 k.c.) powinien wykazać, że stworzył realną możliwość zapoznania się przez adresata oświadczenia woli z tym właśnie oświadczeniem. Treść notatki służbowej w tym zakresie nie jest do końca czytelna (nie wynika z niej, np. kiedy nastąpiło pierwsze awizowanie przesyłki). Przejmując jednak pogląd o możliwości odpowiedniego stosowania w tym zakresie zasad dotyczących doręczeń sądowych związanych z dwukrotnym awizowaniem przesyłek i obowiązywania także w tym wypadku tzw. fikcji doręczenia, to uznać można, że skoro powtórne awizowanie miało miejsce 7 sierpnia 2018 r., to z upływem 7 dni do tej daty (14 sierpnia 2018 r.) oświadczenie pracodawcy zostało złożone w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Nie zmienia to jednak niczego w zakresie uznania, iż termin 1 miesiąca przewidziany w art. 52 § 2 k.p. upłynął wobec powódki 6 lipca 2018 r., zatem dokonane rozwiązanie umowy o pracę było niezgodne z prawem, co samo w sobie skutkowało musiało uwzględnieniem powództwa. Nie ma przy tym żadnych podstaw do zastosowania w tym zakresie (jak sugeruje to pozwany) klauzul generalnych z art. 8 k.p. Pozwany nie wskazuje jakie konkretnie zasady współżycia społecznego miałyby zostać przez powódkę naruszone, na czym naruszenie tych zasad (ewentualnie nadużycie prawa podmiotowego) miałyby polegać i jakie konkretnie ekstraordynaryjne okoliczności sprawy przemawiają za zastosowaniem tej wyjątkowej przecież konstrukcji prawnej.

Ostatni zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. również okazał się, zdaniem Sądu Okręgowego, bezzasadny. Strona pozwana nie zgadza się z ustaleniem, że zachowania powódki nie można zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy dokonał oceny zachowania powódki na podstawie wyjątkowo obszernych ustaleń

faktycznych sprawy. Wyjaśnił przy tym prawidłowo jak należy jego zdaniem rozumieć pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych słusznie akcentując znaczenie elementu zawinienia pracownika w postaci szczególnej, tj. winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2021 r., II PSK 66/21 Legalis). Sąd Rejonowy ustalił, że u strony pozwanej nie było przygotowanej odpowiedniej infrastruktury umożliwiającej nadzór w zakresie wskazywanym przez stronę pozwaną. Do wykrycia nieprawidłowości doszło w Oddziale powódki a nie w Centrali, która początkowo zignorowała zgłoszenie P. P.. Wcześniejsze kontrole Centrali nie wykazały nieprawidłowości w wydziałach zarządzanych przez powódkę, która była za swoją pracę wielokrotnie nagradzana, uznawana za dobrego pracownika, wykazującego się ponadprzeciętną inicjatywą i nie miała wiedzy ewentualnych nieprawidłowościach w działaniu podległych jej pracowników w zakresie zasad dotyczących konfliktu interesów. Nie była też autorem ustaleń dotyczących kryterium trzech miesięcy. Jednocześnie powódka wyciągnęła konsekwencje kadrowe wobec podległych jej pracowników, którzy byli odpowiedzialni za zidentyfikowane nieprawidłowości. W zachowaniu powódki trudno doszukiwać się winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a strona pozwana formułuje zarzuty z perspektywy podmiotu, który zidentyfikował problem, a zatem może wyciągnąć na tej podstawie odpowiednie wnioski. Nie było przy tym sytuacji, w których pracownicy Oddziału w L. sygnalizowaliby swoim przełożonym, że dochodzi do nieprawidłowości przy pobieraniu zasiłków od wysokich podstaw przez członków rodzin pracowników ZUS. Nie było zatem podstaw, aby prowadzić specjalne działania nadzorcze w tym zakresie, a kiedy tylko taki sygnał się pojawił dyrekcja podjęła odpowiednie działania.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanego zarzucił naruszenie:

I. przepisów postępowania: art. 386 § 2 k.p.c. poprzez niestwierdzenie nieważności postępowania prowadzonego przed Sądem pierwszej instancji przejawiającej się w przeprowadzeniu przez Sąd pierwszej instancji rozprawy w dniu 20 lipca 2021 r. oraz posiedzenia jawnego w dniu 17 sierpnia 2021 r., na którym wydano wyrok w sprawie, w składzie jednego sędziego zamiast w składzie jednego

sędziego i dwóch ławników, co uniemożliwiło udział czynnika społecznego w sprawie i spowodowało, że skład orzekający był sprzeczny z przepisami prawa, co stanowi przesłankę nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. w zw. z art. 47 § 2 pkt 1 lit. a k.p.c. w zw. z art. 15zsz¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w zw. z art. 182 Konstytucji RP w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP w związku z art. 47b § 1 ustawy z 27 lipca 2001 r. - Prawo o ustroju sądów powszechnych;

II. przepisów prawa materialnego:

1) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że rozpoczęcie biegu miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić przed uzyskaniem przez podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, co do prowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.;

2) art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że wiadomości w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. nie należy zawężać do wiedzy ostatecznie pewnej i sprawdzonej, co do prowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 2 k.p.;

3) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że zachowania powódki stanowiącego przyczynę rozwiązania stosunku pracy nie można zakwalifikować do kategorii „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, co do prowadziło do ustalenia, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę z naruszeniem art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wobec powyższego skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w L., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej w przypadku przyjęcia jej do rozpoznania,
2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przypisanych wraz z ustawowymi odsetkami od prawomocności orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności należy rozważyć zarzuty naruszenia prawa procesowego, bowiem zastosowanie prawa materialnego może być oceniane jedynie w przypadku prawidłowego przeprowadzenia postępowania w sprawie, w dodatku w niniejszej sprawie zarzut naruszenia prawa procesowego jest zarzutem najdalej idącym, zmierza bowiem do wykazania nieważności postępowania.

Nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 386 § 2 k.p.c. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2023 r., III PZP 6/22 (OSNP 2023, nr 10, poz. 104) rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 z późn. zm.) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Sąd Najwyższy postanowił nadać uchwale moc zasady prawnej i ustalił, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia. W związku z tym, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego, ukształtowanym na podstawie art. 15zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy COVID-19, ogranicza prawo do

sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Istotne jest jednak to, że przyjęta wykładnia prawa obowiązuje od dnia 26 kwietnia 2023 r. i wiąże z oceną skutków orzeczeń wydanych po dniu 26 kwietnia 2023 r. w składach jednoosobowych, gdy w świetle Kodeksu postępowania cywilnego w związku z art. 45 Konstytucji RP właściwy był skład kolegialny (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2023 r., III USK 18/23, LEX nr 3590558). Wobec powyższego wydanie orzeczenia przez sąd drugiej instancji w składzie ukształtowanym na podstawie art. 15z¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych do 26 kwietnia 2023 r. włącznie nie może stanowić samoistnej podstawy stwierdzenia nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4 k.p.c. (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2024 r., I CSK 6308/22, LEX nr 3724556).

W związku z powyższą, jednolitą i utrwaloną linią orzecniczą należało ocenić, że w niniejszej sprawie nie zaszła nieważność postępowania przed Sądem pierwszej instancji, stąd też Sąd Okręgowy nie miał podstawy do zastosowania art. 386 § 2 k.p.c., bowiem oba orzeczenia w niniejszej sprawie zapadły przed 26 kwietnia 2023 r.

Przechodząc do analizy zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, uznał, że nie zasługują na uwzględnienie zarzuty naruszenia art. 52 § 2 k.p. 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. w szczególności wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100). W wyroku z 8 lutego 2022 r., I PSKP 52/21 (LEX nr 3343351) Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin należy liczyć od uzyskania przez pracodawcę sprawdzonych, pewnych, zweryfikowanych informacji o okoliczności, która uzasadnia rozwiązanie

umowy. Wiąże się z tym konieczność ustalenia, kogo należy zaliczyć do kręgu osób, do wiadomości których musi dotrzeć wiedza o konkretnych zachowaniach pracownika, dających podstawę do bezzwłocznego zakończenia z nim umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18 (Przegląd Legislacyjny 2021 nr 1, s. 149-154, z glosą A. Musiały; LEX nr 2650827) podkreślił, że w przypadkach, gdy przełożeni, mimo powinności, nie przekazują wiedzy o zachowaniu pracownika, można uznać, że termin nie zaczyna biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę z art. 3¹ § 1 k.p. Inaczej jest, gdy osoba ta jest nieobecna, a pracodawca nie przewidział możliwości jej zastępstwa. W takim wypadku nie dochodzi do opóźnienia rozpoczęcia biegu terminu.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że wykładnia art. 52 § 2 k.p. może być prowadzona z przedmiotowego i podmiotowego punktu widzenia (na co trafnie zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524). Ten ostatni wątek został odwzorowany w przepisie w lapidarny sposób. Stwierdzono bowiem, że wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy ma zostać uzyskana „przez pracodawcę”. Jeśli skonfrontuje się to wymaganie z art. 3 k.p., to staje się jasne, że ustawodawca posłużył się pewnym skrótem myślowym. Przyswojenie wiedzy o „okolicznościach” dotyczy tylko osób fizycznych, a nie podmiotów nieożywionych. Oznacza to, że w przypadku jednostek organizacyjnych czy osób prawnych wiadomość musi dotrzeć do osoby albo organu zarządzającego lub do innej osoby wyznaczonej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - art. 3¹ § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300; z 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301; z 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558; z 5 lipca 2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004 nr 8, poz. 135; z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148; z 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, LEX nr 738389; z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5 - 6, poz. 100; OSPiKA 1977 nr 7-8, poz. 127, z glosą J. Krzyżanowskiego; z 1 lipca 1999 r., I PKN 135/99, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 689; z 17 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1124845; z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813; z 16 lutego 2017 r., II PK 372/15, LEX nr 2269088). Dotarcie danych (wiedzy o faktach)

do tej osoby nie zawsze uruchamia bieg miesięcznego terminu. Zważywszy na złożoność materii, której wiadomość dotyczy, w niektórych przypadkach można uznać, że bieg terminu zacznie się dopiero po kilku albo kilkunastu dniach potrzebnych na zapoznanie się z informacją i przeanalizowanie jej przez osobę zarządzającą (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Analizując wskazany problem konieczne jest uwzględnienie dwóch zmiennych. Po pierwsze, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398), bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). Pogląd ten ma potwierdzenie w tym, że to osoba z art. 3¹ § 1 k.p., a nie żadna inna, powinna mieć świadomość co do rodzaju i zakresu naruszeń obowiązków przez pracownika (na czynnik świadomości Sąd Najwyższy zwracał uwagę w wyroku z 22 września 2004 r., I PK 466/03, LEX nr 1615726 i w wyroku z 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543).

Tak jak pracodawca musi przeprowadzić sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, tak samo musi zorganizować przepływ informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. W ten nurt orzeczniczy wpisuje się również pogląd, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. ocenia się przy uwzględnieniu podstawowej staranności pracodawcy.

Konkludując ten wątek zasadne zdaje się być odwołanie do myśli wyrażonej przez Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 2005 r., II PK 394/04 (LEX nr 1615914). Polega ona na spostrzeżeniu, że ustalenie chwili powzięcia wiedzy o zdarzeniu

uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę zależy od okoliczności konkretnego przypadku, a określenie uniwersalnego wzorca jest możliwe tylko w ograniczonym zakresie. Zapatrywanie to daje asumpt do twierdzenia, że przedstawione orzecznictwo niekoniecznie się wyklucza. W pewnych przypadkach dopiero dotarcie wiadomości do osoby z art. 3¹ § 1 k.p. uruchamia bieg terminu z art. 52 § 2 k.p., w innej konfiguracji zdarzeń miesięczny termin rozpocznie się wcześniej. Zmienną pozostaje aspekt organizacyjny. W przypadkach, gdy przełożeni, mimo powinności, nie przekazują wiedzy o zachowaniu pracownika, można uznać, że termin nie zaczyna biec do czasu powzięcia wiadomości przez osobę z art. 3¹ § 1 k.p.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty należy uznać, że nie można zaakceptować stanowiska skarżącego, że w stanie faktycznym ustalonym w rozpoznawanej sprawie nie nastąpiło przekroczenie ustawowego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ustalone zostało bezspornie, że w dniu 6 czerwca 2018 r. przedłożono dyrektorowi Oddziału ZUS w L. (bezpośrednio podległego Prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych) protokół kontroli przeprowadzonej w okresie od 12 marca 2018 r. do 24 kwietnia 2018 r., w którym stwierdzono nieprawidłowości i nadużycia w zakresie realizacji zadań związanych z obsługą wypłaty świadczeń krótkoterminowych. Protokół ten był uwidoczniony w aplikacji F6, a zatem był dostępny Centrali W.. Już w tym momencie Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych miał zatem dostęp do informacji stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy z powódką. Fakt, że protokół ten nie wskazywał bezpośrednio powódki, jako osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nadużycia nie ma większego znaczenia, bowiem bezsprzecznie nieprawidłowości te dotyczyły, m.in. komórki organizacyjnej, którą kierowała powódka, a zatem już wówczas można było sformułować w stosunku do niej zarzuty dotyczące niewłaściwego nadzoru i kontroli nad podległymi pracownikami. Zasadniczo już od tych zdarzeń powinien być zatem liczony termin z art. 52 § 2 k.p.

Nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie

podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych elementów. Określenie „ciężkie naruszenie” należy zatem tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania lub zaniechania. Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 8 listopada 2023 r., I PSKP 8/23, LEX nr 3622600 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 2023 r., II PSK 153/22, LEX nr 3538097 i przytoczone w nim orzecznictwo). Należy zatem pamiętać, że bezprawność zachowania i wina pracownika oraz skutki owego bezprawnego i zawnionego zachowania dla pracodawcy stanowią odrębne przesłanki kwalifikacyjne ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i wystąpienie jednej z nich nie przesądza o zaistnieniu pozostałych. Niespełnienie zaś chociażby jednej z tych przesłanek wyklucza możliwość uznania zachowania pracownika, jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lipca 2022 r., II PSK 343/21, LEX nr 3479201).

Odnosząc się do pojęcia rażącego niedbalstwa wyjaśnić trzeba, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 maja 2023 r., II PSKP 4/22, OSNP 2024, nr 1, poz. 4). Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, iż do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 września 2021 r., III PSK 104/21, LEX nr 3404233).

Generalnie należy podzielić stanowisko skarżącego, wsparte zresztą bogatym orzecnictwem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym od osób pełniących kierownicze stanowiska pracodawca ma prawo wymagać większej staranności i sumienności w wykonywaniu powierzonych im obowiązków. Nie oznacza to jednak, że każde uchybienie takich pracowników może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocena taka zawsze musi być bowiem dokonywana przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy. Należy mieć na względzie, że niedostrzeżenie jednostkowego uchybienia obowiązkowi podległego pracownika nie może stanowić podstawy zarzutu ciężkiego naruszenia przez przełożonego jego podstawowych obowiązków w zakresie nadzoru (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2023 r., II PSKP 61/22, OSNP 2024, nr 1, poz. 6). Podobnie, ogólnikowy zarzut braku nadzoru nad komórkami organizacyjnymi podlegającymi pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku, który nie posiadał wystarczającego doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji, nie uzasadnia rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 2020 r., I PK 52/19, OSNP 2021, nr 9, poz. 100).

W niniejszej sprawie strona pozwana nie wykazała, aby powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim, nawet gdyby uznać, że powódka dopuściła się naruszenia swoich obowiązków, w postaci niedostatecznego nadzoru i kontroli nad podległymi jej

pracownikami, to pracodawca nie udowodnił, aby działo się to z winy umyślnej powódki lub przynajmniej rażącego niedbalstwa. Powódce nie można przypisać rażącego niedbalstwa w niniejszej sprawie, bowiem nie wykazano, aby zaniechała ona podjęcia jakichkolwiek działań, które podjąć powinna, a które mogłyby doprowadzić do wykrycia przez nią nieprawidłowości.

Co prawda powódka nie była osobą o małym doświadczeniu lub kwalifikacjach, słusznie jednak Sąd drugiej instancji wskazał, że pozwany pracodawca nie zapewnił jej odpowiednich narzędzi do sprawowania skutecznego nadzoru nad podległymi pracownikami i wykrywania naruszania przez nich obowiązków, o takim charakterze, jakie wystąpiły w niniejszej sprawie. Stąd też nie można czynić powódce zarzutu, że umyślnie lub w wyniku rażącego niedbalstwa zaniedbała swoje obowiązki nadzorcze, skoro pracodawca nie zapewnił jej właściwego zaplecza do realizacji tych obowiązków.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

[SOP]

[ms]