



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. J.

przeciwko Bankowi w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nagrodę jubileuszową, odprawę w związku z przejściem na emeryturę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 5 lutego 2025 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 8 lipca 2022 r., sygn. akt VII Pa 42/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powódki M. J. na rzecz pozwanego Banku w W.
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas
po upływie tygodnia od dnia doręczenia orzeczenia zobowiązanej
do dnia zapłaty.**

Halina Kiriło Romualda Spyt Krzysztof Staryk

UZASADNIENIE

Powódka M. J. wniosła o przywrócenie do pracy w pozwanym Banku w W. oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia (odszkodowania) za okres pozostawania bez pracy od daty rozwiązania umowy o pracę do daty ponownego zatrudnienia powódki, ewentualnie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości 12.000 zł. Ostatecznie powódka domagała się przywrócenie do pracy na uprzednio zajmowanym stanowisku oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 11.700 zł z tytułu wynagrodzenia (odszkodowania) za czas pozostawania bez pracy oraz kwoty 9.750 zł z tytułu nagrody jubileuszowej i kwoty 9.750 zł z tytułu odprawy należnej w związku z przejściem na emeryturę, a także zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2021 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 12.547,50 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalił powództwo w pozostałym zakresie oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.674 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i obciążył Skarb Państwa nieuiszczonymi kosztami przejazdu świadków na rozprawę, a nadto nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.182,50 zł.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne. Powódka M. J. była zatrudniona w pozwanym Banku w W. od dnia 15 sierpnia 1979 r., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw wsparcia sprzedaży w Oddziale w J. z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4.182,50 zł brutto. W karcie pracownika powódki z dnia 27 października 2017 r. wpisano między innymi, że w zastępstwie zajmuje się: posprzedażową obsługą umów rachunków bankowych, posprzedażową obsługą umów kredytowych/pożyczek i zabezpieczeń oraz prowadzeniem rejestru i zbioru umów kredytowych/pożyczek, gromadzeniem i przechowywaniem dokumentacji w sposób przewidziany przepisami prawa, prowadzeniem podręcznego archiwum dowodów księgowych, administrowaniem depozytami rzeczowymi, w tym depozytami na zabezpieczenie wierzytelności i

drukami ścisłego zarachowania. Wprawdzie we wspomnianej karcie pracownika zaznaczono, że M. J. zajmuje się wymienionymi zadaniami w zastępstwie, jednakże w rzeczywistości to ona wykonywała owe zadania, a nie pracownica, która miała je wpisane w swojej karcie jako podstawowy obowiązek, czyli K. B., która z kolei faktycznie obsługiwała kasę. Powódka zajmowała się zatem między innymi administrowaniem depozytami rzeczowymi oraz administrowaniem archiwum.

Pracownik odpowiedzialny za administrowanie depozytami rzeczowymi oraz administrowanie archiwum przyjmuje z Oddziału dokumenty wymagające archiwizacji - w tym umowy kredytowe - i zabezpiecza je w sposób przewidziany w regulacjach wewnętrznych Banku, to jest w „Zasadach przyjmowania i przechowywania depozytów w Banku w W.”. Depozyty są przechowywane w jednostce organizacyjnej Banku, czyli w archiwum w budynku Oddziału w J.. Natomiast dokumenty, które nie wymagają archiwizacji, są przeznaczane na makulaturę lub do zniszczenia firmie, która w tym zakresie współpracuje z Bankiem. Oceny dokumentacji dokonuje komisja składająca się z pracowników Oddziału. W przypadku zniszczenia lub zaginięcia dokumentów z depozytu, kierownik jednostki organizacyjnej Banku powinien niezwłocznie sporządzić protokół i zawiadomić o tym incydencie głównego księgowego oraz pracownika kontroli wewnętrznej.

W 2018 r. miał odbyć się był remont w Oddziale w J.. W styczniu 2018 r. dyrektor Oddziału B. M. poprosiła pracowników, aby przejrzyli swoje stanowiska, przyszykowali zbędne papiery i wrzucili je do worków. Każdy z pracowników wydawał rzeczy do zniszczenia. Nikt nie sprawdzał ponownie, co jest w workach. Przed remontem powódka miała przejrzeć swoje stanowisko pracy, uporządkować dokumenty kredytowe i ustalić, co można oddać do zniszczenia. Polecenie to zostało wydane przez dyrektora Oddziału. Depozytami zajmowała się powódka i tylko ona porządkowała depozyty przed i po remoncie. Na skutek błędu powódki 152 sztuki depozytów na zabezpieczenie kredytów z 2017 r. zamiast do archiwum zostały przekazane do zniszczenia. W dniu 17 stycznia 2018 r. do Oddziału przyjechała zewnętrzna firma i zabrała do zniszczenia worki, w tym 152 sztuki depozytów na zabezpieczenie kredytów z 2017 r. W protokole przyjęcia do zniszczenia nr [...] z dnia 17 stycznia 2018 r. stwierdzono, że w tej dacie przyjęto do zniszczenia dokumenty stanowiące makulaturę w łącznej ilości 205,00 kg.

W okresie od stycznia do kwietnia 2018 r. miał miejsce remont w Oddziale. W trakcie remontu M. J. zorientowała się, że brakuje depozytów - umów kredytowych z 2017 r. i pod koniec marca 2018 r. powiadomiła o tym B. M.. Zaginionych depozytów szukano w Banku, ale bez skutku. Liczono na to, że depozyty odnajdą się po remoncie.

W maju 2018 r. nastąpiło coroczne przekazanie dokumentacji z archiwum. W skład komisji, która miała zająć się oceną i wydzieleniem przeznaczonej do przekazania na makulaturę lub zniszczenia dokumentacji niearchiwalnej, wchodziły: jako przewodnicząca B. M. oraz członkowie komisji M. J., M. M., M. M.1. M. M. i M. M.1 wskazywały powódce dokumenty ze swoich działów, które mogą być przekazane do utylizacji. M. J. przyszykowała natomiast dokumentację niearchiwalną do utylizacji, sporządziła spis dokumentacji niearchiwalnej przeznaczonej na makulaturę lub zniszczenie i wraz z dyrektorem Oddziału przekazała dokumentację do zniszczenia. Powódka w dniu 7 maja 2018 r. wskazała osobom z firmy, która miała dokonać zniszczenia dokumentacji niearchiwalnej, dokumenty, które należało zabrać. W protokole przyjęcia do zniszczenia nr [...] z dnia 7 maja 2018 r. stwierdzono, że w tej dacie przyjęto do zniszczenia dokumenty stanowiące makulaturę w łącznej ilości 683,75 kg. Materiał uległ zniszczeniu w dniu 11 maja 2018 r.

M. J. oraz B. M. nie poinformowały zarządu pozwanego Banku o utracie depozytów z 2017 r. Obie panie kontaktowały się z klientami pozwanego, których umowy kredytowe zostały utracone, aby uzyskać od nich oryginały dokumentów, po czym oddawały klientom kserokopie. Klientowi tłumaczono, że oryginał zabiera się na potrzeby kontroli. Opisane działanie było pomysłem powódki. Miała ona możliwość anonimowego zgłoszenia naruszeń prawa i procedur w pozwanym Banku, lecz nie zrobiła tego. Powódka od dnia 27 lipca 2018 r. do końca zatrudnienia była nieobecna w pracy na skutek niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w pracy.

W dniu 5 listopada 2018 r. dyrektor Oddziału B. M., z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie (od dnia 19 lipca 2018 r.), przekazała swoje obowiązki I. P.. B. M. miała wówczas protokolarnie zdać wszystkie sprawy i akta, jednak nie zdała stanowiska i poinformowała, że doszło do zagubienia depozytów (oryginałów umów kredytowych i załączników z 2017 r.), prosząc o rozmowę na osobności z prezesem

zarządu Z. B., której oznajmiła, że w Oddziale odkryto brak 152 sztuk depozytów na zabezpieczenie kredytów z 2017 r. Podczas rozmowy B. M. przyznała, że nie poinformowała o tym zdarzeniu, mając nadzieję, że oryginały umów kredytowych i pozostałych dokumentów uzyska od klientów, wydając im w zamian kserokopie. Prezes zarządu w listopadzie 2018 r. wszczęła postępowanie wyjaśniające w powyższym zakresie. W dniu 6 listopada 2018 r. wydano „Zarządzenie w sprawie postępowania na okoliczność zniszczenia depozytów na zabezpieczenie kredytów w Oddziale w J.”, a w dniu 7 listopada 2018 r. przeprowadzono rozmowę z pracownikami Oddziału na temat zgłoszenia incydentu zniszczenia depozytów z 2017 r. Rozmowę z powódką przeprowadzono w dniu 19 listopada 2018 r. W wyniku postępowania ustalono, że osobami odpowiedzialnymi za utratę dokumentów kredytowych są powódka i B. M..

Pismem z dnia 23 listopada 2018 r. pozwany Bank rozwiązał łączącą strony umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających bezpośrednio z jej karty pracownika, polegające na: 1) braku zarejestrowania w systemie komputerowym zdarzenia ryzyka operacyjnego na własnym stanowisku pracy; 2) niewłaściwym przechowywaniu dokumentacji, niezgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami; 3) niewłaściwym administrowaniu archiwum; 4) niewłaściwym administrowaniu depozytami rzeczowymi w postaci dokumentacji kredytowej; 5) naruszeniu przepisów o ochronie danych osobowych, 6) zlekceważeniu obowiązku dbałości o korzystny wizerunek Banku.

W piśmie pracodawca zaznaczył, że przez wskazane wyżej zaniechania i niewłaściwe działania doszło do rażącego naruszenia przez powódkę obowiązujących w Banku regulacji wewnętrznych oraz zasad zawartych w Kodeksie Etyki Bankowej.

Pracodawca podał, że wymienione naruszenia obowiązków pracowniczych doprowadziły do zaistnienia w dniu 7 maja 2018 r. incydentu w postaci przekazania z Oddziału do utylizacji oryginalnej dokumentacji kredytowej klientów w trakcie realizacji zawartych z nimi umów, a w konsekwencji do ich zniszczenia i utraty przez Bank. Pracodawca powziął wiedzę o tym zdarzeniu w dniu 5 listopada 2018 r.

Zdaniem pozwanego, zachowanie powódki spowodowało po stronie Banku realne ryzyko utraty możliwości odzyskania wierzytelności wynikających ze zniszczonych umów kredytowych w sytuacji niewypłacalności ze strony kredytobiorcy, z uwagi na fakt utraty nie tylko oryginałów samych umów kredytowych, ale również dokumentów dotyczących zabezpieczenia tych wierzytelności. Te okoliczności pozwalają na stwierdzenie, że dopuszczenie się przez powódkę opisanych naruszeń obowiązków pracowniczych może doprowadzić do powstania po stronie pracodawcy szkody znacznych rozmiarów. Opisane naruszenia obowiązków pracowniczych implikowało całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powódki, tym bardziej, że o zaistniałym incydencie nie poinformowała ona zarządu Banku. Pracodawca negatywnie ocenił również zachowanie powódki podjęte w miejsce prawidłowego raportowania, polegające na niezgodnym z prawem pozyskiwaniu oryginałów dokumentacji od klientów.

Po zwolnieniu z pracy M. J. otrzymywała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego, a następnie świadczenie rehabilitacyjne w związku z wypadkiem przy pracy, po czym w październiku 2019 r. przeszła na rentę wypadkową. W trakcie pobierania renty nabyła z dniem 28 lipca 2010 r. prawo do emerytury. Obecnie otrzymuje emeryturę i 50% renty wypadkowej.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo w części.

W kwestii spełnienia wymogów formalnych przedmiotowego zwolnienia dyscyplinarnego, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany złożył na piśmie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę ze wskazaniem jego przyczyn i pouczeniem powódki o przysługujących jej środkach odwoławczych, a także z zachowaniem terminu z art. 52 § 2 k.p., chociaż powódka podnosiła, iż od zdarzenia, które pracodawca traktował jako okoliczność uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę, minął okres miesiąca, a pozwany wiedział o zdarzeniu od samego początku, gdyż przełożona powódki B. M. została przez nią poinformowana o przekazaniu dokumentacji do utylizacji. Zdaniem Sądu, nie można utożsamiać dyrektora Oddziału Banku z pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Pracodawcą powódki był Bank, a dyrektor Oddziału B. M. nie była osobą dokonującą za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, o jakiej mowa w art. 3¹ § 1 k.p. Znajdujące się w aktach osobowych powódki dokumenty w postaci aneksów do umowy o pracę, zmian

wynagrodzenia i kart pracownika były bowiem podpisywane przez członka zarządu Banku, a nie dyrektora Oddziału B. M.. W konsekwencji tego należy stwierdzić, że pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę w wymaganym prawem terminie. Prezes Banku, a tym samym pracodawca, dowiedziała się o utracie dokumentów dopiero w dniu 5 listopada 2018 r., kiedy została poinformowana o tym przez B. M.. Następnie pracodawca musiał przeprowadzić postępowanie wyjaśniające, aby ustalić, co się stało i kto odpowiada za naruszenie przepisów wewnętrznych Banku. Po ustaleniu, że osobą odpowiedzialną za owo naruszenia jest między innymi powódka, pozwany pismem z dnia 23 listopada 2018 r. (odebrany przez powódkę w dniu 26 listopada 2018 r.) rozwiązał łączącą strony umowę o pracę. Zatem nie upłynął okres miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z powódką umowy o pracę do złożenia tej treści oświadczenia woli. Trzeba podkreślić, że pracodawcą powódki jest Bank, a reprezentuje go zarząd, zatem wcześniejsza wiedza przełożonej powódki o zdarzeniu nie miała znaczenia. Określony w art. 52 § 2 k.p. termin rozpoczyna swój bieg z chwilą powzięcia przez pracodawcę lub osobę go reprezentującą wiarygodnej informacji o naruszeniu przez pracownika obowiązków pracowniczych. Istotne jest zatem, kiedy pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów, nie zaś moment, w którym uzyskał informację o samym nagannym zachowaniu. W sytuacji, gdy podmiot zatrudniający po uzyskaniu informacji o nagannym zachowaniu pracownika przeprowadził postępowanie wyjaśniające, które dowiodło winy pracownika, miesięczny termin do zwolnienia dyscyplinarnego należy liczyć się od zakończenia tego postępowania.

Skupiając się na przesłance rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia określonej w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., Sąd Rejonowy uznał, że co prawda powódka dopuściła się ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie z nią stosunku pracy w tym trybie, jednakże nastąpiło to w innej dacie niż wskazana w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego. W oświadczeniu z dnia 23 listopada 2018 r. podano bowiem, że naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych doprowadziły do zaistnienia w dniu 7 maja 2018 r. incydentu w postaci przekazania do utylizacji oryginalnej dokumentacji

kredytowej klientów Oddziału, a w konsekwencji do ich zniszczenia i utraty przez Bank. Jak jednak ustalono w toku postępowania, do utraty wspomnianych dokumentów kredytowych z 2017 r. doszło już w styczniu 2018 r.

Pozwany argumentował, że o tym, iż do zniszczenia przedmiotowych dokumentów doszło w maju a nie w styczniu 2018 r., świadczy wskazana w protokołach z maja 2018 r. znacznie większa niż zwykle ilość dokumentów przekazanych do zniszczenia (w maju 2018 r. przekazano 683,75 kg, zaś w styczniu 2018 r. tylko 205,00 kg). Jednak w ocenie Sądu, powyższe nie może przesądzać o tym, że zniszczenie dokumentów kredytowych nastąpiło w maju 2018 r., kiedy to miało miejsce coroczne przekazanie dokumentacji z archiwum i z tego też powodu mogło być aż tyle kilogramów dokumentacji do zniszczenia. Waga skierowanych do zniszczenia dokumentów niczego nie dowodzi. W protokole z dnia 7 maja 2018 r. nie podano zaś, co dokładnie znajdowało się w dokumentacji przeznaczonej do zniszczenia, a pozwany nie wykazał, że znajdowały się tam dokumenty kredytowe z 2017 r. Ponadto wszyscy przesłuchani pracownicy Oddziału zgodnie zeznawali, że o zaginięciu dokumentów kredytowych z 2017 r. wiedzieli już w marcu/kwietniu 2018 r., a zatem do ich zniszczenia musiało dojść wcześniej. To, że odnaleziono dokumenty, które według spisu dokumentacji niearchiwalnej z dnia 7 maja 2017 r. miały zostać przekazane do zniszczenia, nie potwierdza, iż zamiast tych dokumentów przekazano do zniszczenia inne dokumenty, w szczególności 152 sztuk depozytów na zabezpieczenie kredytów z 2017 r. Potwierdzone jest jedynie to, że dokumenty, które odnaleziono, nie zostały przekazane wówczas do zniszczenia. Brak jest dowodów, że w zamian tych dokumentów przekazano co innego. Z tego względu Sąd Rejonowy przyjął wersję, że do przekazania dokumentów do zniszczenia doszło w styczniu 2018 r. Nie budziło wątpliwości Sądu, że powódka przygotowywała dokumenty do przekazania do zniszczenia. Brak jest jednoznacznych dowodów świadczących o tym, że depozyty przekazano dopiero w maju, podczas gdy depozytów tych nie można było odnaleźć już po tym, jak nastąpił wywóz dokumentacji przed remontem w styczniu 2018 r. Powódka poinformowała o tym dyrektora i innych pracowników Oddziału w marcu 2018 r. Nie jest możliwe, aby podczas remontu ktoś nieupoważniony zabrał te dokumenty. Wynikało to z zeznań świadków. Skoro nie można przyjąć, że do przekazania depozytów do zniszczenia

doszło w maju 2018 r. ani że ktoś nieupoważniony wykradł je, to jedną możliwością, która pozostaje, jest to, iż depozyty przekazano do zniszczenia w styczniu 2018 r. i odpowiedzialna za to była powódka.

Konkludując, Sąd uznał, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia niezgodnie z przepisami o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie, albowiem w swoim oświadczeniu woli podał nieprawdziwą datę naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, jednak nie w zakresie zgłoszonego przez M. J. żądania przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku. Powódce w dacie rozwiązania umowy o pracę brakowało nie więcej niż 4 lata do emerytury. Sąd Rejonowy zauważył jednak, że Bank jest instytucją zaufania publicznego, a zachowanie powódki naraziło pozwanego na utratę zaufania klientów. Powódka niewątpliwie w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, gdyż nie zadbała o bezpieczeństwo gromadzonej dokumentacji, za co była odpowiedzialna. Pozwany miał podstawy, aby utracić zaufanie do niej jako pracownika, tym bardziej, że powódka nie poinformowała zarządu Banku o zaistniałym zdarzeniu i umyślnie ukrywała prawdę przed pracodawcą. Ponowne zatrudnienie powódki mogłoby wpływać negatywnie na pozostałych pracowników pozwanego, gdyż świadczyłoby o bezkarności postępowania niezgodnego z regulacjami wewnętrznymi Banku. Dlatego też orzeczono o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez powódkę przywrócenia do pracy.

Na skutek apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z dnia 8 lipca 2022 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w punkcie 1 w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i uznał je za własne. Nie podzielił natomiast stanowiska Sądu pierwszej instancji, że wskazana w oświadczeniu pozwanego przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) była nieprawdziwa.

Oświadczenie pozwanego było treściowo rozbudowane, ale czytelne dla powódki, na co wskazują twierdzenia zawarte w pozwie. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika ponadto, że złożenie M. J. tegoż oświadczenia było poprzedzone procedurą

wyjaśniającą, w toku której przeprowadzono rozmowę z powódką. Była ona zatem zorientowana, z jakiej przyczyny została zwolniona dyscyplinarnie.

Przyczyna zwolnienia wskazana przez pozwanego sprowadzała się do tego, że powódka przekazała do zniszczenia (które nastąpiło) dokumentację kredytową (depozyty na zabezpieczenie niespłaconych jeszcze kredytów z 2017 r.), a po odkryciu tego faktu nie poinformowała o nim zarządu Banku. Sąd Rejonowy ustalił, że M. J. dopuściła się powyższych zachowań, ale stwierdził jednocześnie, iż do przekazania do zniszczenia dokumentacji i do jej zniszczenia doszło już w styczniu 2018 r., a nie dopiero w maju 2018 r., jak sugerował pozwany.

W ocenie Sądu Okręgowego to, kiedy doszło do przekazania dokumentów do zniszczenia (w styczniu czy w maju 2018 r.), nie było istotne. Dla uznania, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa, nie jest konieczne stwierdzenie prawidłowości każdego szczegółu opisu zarzuconego pracownikowi zachowania. Nie chodzi tu przecież o odpowiedzialność karną pracownika, lecz o to, aby jednoznacznie zidentyfikować zachowanie, którego dopuścił się. Tak też było w przypadku powódki. Gdyby pozwany w ogóle nie wskazał w oświadczeniu daty przekazania dokumentów do zniszczenia, to i tak byłoby wiadome, o jakie zachowanie powódki chodzi. Nie było bowiem tak, że M. J. przed listopadem 2018 r. (kiedy to o sprawie dowiedział się zarząd pozwanego) dwu- bądź kilkakrotnie dopuściła się zarzuconych jej zachowań, choć akurat nie w maju 2018 r. Bezsprzecznie doszło do jednorazowego przekazania dokumentów do zniszczenia, a dopuściła się tego powódka i to właśnie zachowanie zostało jej zarzucone w oświadczeniu pracodawcy. Przyczyna zwolnienia była więc prawdziwa. Marginalnie Sąd drugiej instancji zauważył, że pozwany miał podstawy do tego, aby sądzić, iż do przekazania dokumentów do zniszczenia doszło w maju 2018 r. Nie ulega wątpliwości, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była rzeczywista. Powódka nie twierdziła ani nie wykazała, aby inna okoliczność niż podana przez pracodawcę leżała u podstaw decyzji o zwolnieniu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, wyżej wymieniona prawdziwa, rzeczywista i konkretna przyczyna rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowiła ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Sąd drugiej instancji podzielił w tym zakresie konkluzje Sądu Rejonowego, który kilkakrotnie w

uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazywał na taką właśnie kwalifikację zachowania M. J. (uznając zarazem, błędnie, że nie było ono przedmiotem zarzutu pozwanego). Zwraca uwagę, że podanie przez pracodawcę niewłaściwego miesiąca przekazania dokumentacji do utylizacji nie wpływało na ocenę zachowania powódki, Obojętnie kiedy dopuściła się ona zarzuconych zachowań i tak stanowiły one ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Co więcej, ustalenie, że M. J. przekazała dokumenty do zniszczenia w styczniu 2018 r., a nie dopiero w maju 2018 r., jest bardziej dla niej obciążające, bo oznacza, że przez dłuższy czas ukrywała swe zachowanie przed pozwanym.

W ocenie Sądu Okręgowego, powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest dbałość o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zachowaniem tym co najmniej poważnie zagroziła interesom pozwanego. Powstało ryzyko strat finansowych i utraty reputacji u klientów. Powódce należy przy tym przypisać rażące niedbalstwo. M. J. była bowiem wieloletnim pracownikiem pozwanego, miała zatem świadomość ciążącego na niej obowiązku dbania o dobro pracodawcy i zagrożenia interesów Banku w razie zniszczenia ważnej dokumentacji kredytowej. Wiedziała również, jaki jest zakres jej zadań (jakimi dokumentami się zajmuje).

Konkludując, Sąd drugiej instancji stwierdził, że M. J. dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, a (rzekome) uchybienie pozwanego przy formułowaniu oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym było niewielkie. Innymi słowy, ewidentnie cięższe było uchybienie powódka. W tej sytuacji zasądzenie odszkodowania byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia, a ponadto niesprawiedliwe.

Powódka wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawach naruszenia: 1) prawa materialnego: a) art. 52 § 1 i 2 k.p., przez jego niezastosowanie w związku z art. 233 § 1 i art. 227 k.p.c., to jest brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające w szczególności na niezapoznaniu się z aktami osobowymi powódki i nieprzeprowadzeniu dowodu z dokumentów zgromadzonych w tych aktach, pominięciu istotnego dokumentu, jakim jest karta pracownicza z zakresem

obowiązków i podległości służbowej, a następnie na błędnym uznaniu, że wypowiedzenie powódce stosunku zatrudnienia nastąpiło w terminie miesiąca od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę; b) art. 30 § 4 w związku z art. 52 § 1 i 2 k.p. i art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że powódka знаła przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę, a oświadczenie pracodawcy opierało się na prawdziwych okolicznościach, nie zważając, iż oświadczenie to nie przytaczało w sposób wyczerpujący i skonkretyzowany przyczyn rozwiązania stosunku pracy i miało charakter ogólnikowy; 2) przepisów postępowania, to jest art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 zdanie 1 oraz art. 382 k.p.c., przez przyjęcie - w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i regułami logicznego rozumowania oraz przy braku wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego – że: (-) powódka ponosiła odpowiedzialność za zniszczenie umów kredytowych w sytuacji, gdy przedmiotowe umowy były protokolarnie przypisane K. B., a skarżąca zajmowała się obsługą przedmiotowych umów wyłącznie w zastępstwie; (-) powódka nie poinformowała pracodawcy o zaginięciu umów kredytowych w sytuacji, gdy o przedmiotowym zdarzeniu poinformowała bezpośrednią przełożoną - dyrektor Oddziału, będącą pełnomocnikiem zarządu, zatem działającą w imieniu i na rzecz pracodawcy; (-) powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez dopuszczenie się rażącego niedbalstwa, co miało doprowadzić do narażenia na szwank dobrej opinii pozwanego w sytuacji, gdy w toku postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego u pracodawcy nie wykazano nawet tego, kiedy doszło do zniszczenia lub zaginięcia umów kredytowych oraz kto ponosi za to odpowiedzialność; (-) powódka miała mieć świadomość o faktycznych podstawach jej zwolnienia w sytuacji, gdy po zaginięciu umów kredytowych zawiadomiła ona pracodawcę (dyrektor Oddziału będącą pełnomocnikiem zarządu) na początku 2018 r., a od dnia 27 lipca 2018 r. aż do listopada 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu wypadku, któremu uległa w miejscu pracy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego; ewentualnie, w razie uznania przez Sąd Najwyższy podstawy naruszenia przepisów

postępowania za nieuzasadnioną, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie w całości apelacji pozwanego oraz o zasądzenie kosztów postępowania w instancji odwoławczej i przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania wywołanego wniesioną skargą kasacyjną, w szczególności kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się bezpodstawna i podlega oddaleniu.

Inicjując rozważania w przedmiotowej sprawie, godzi się przypomnieć, że stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozagę tylko nieważność postępowania. W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest przy tym, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W ramach tej właśnie podstawy skargi kasacyjnej pełnomocnik powódki zarzucił Sądowi Okręgowemu naruszenie przepisów art. 233 § 1 w związku z art. 391 § 1 zdanie 1 oraz art. 382 k.p.c.

Odnosząc się do pierwszego z powyższych zarzutów, warto przytoczyć treść art. 398³ § 3 k.p.c., zgodnie z którym podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia

zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy między innymi w postanowieniu z dnia 23 września 2005 r., III CSK 13/05 (OSNC 2006 nr 4, poz. 76). W uzasadnieniu tego orzeczenia zważono, że treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, iż chociaż generalnie dopuszczone jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nawet jeśli naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. W tej sytuacji skarga kasacyjna ograniczona tylko do zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, niewskazująca na inne naruszenia prawa, byłaby niedopuszczalna jako nieoparta na ustawowej podstawie.

Co do obrazu art. 382 k.p.c. wypada nadmienić, że zarzut tej treści w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130; z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044 oraz z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 76/10, LEX nr 653665). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPIUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657;

z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Artykuł 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu powody. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689). O tym jednak, czy ewentualne naruszenie przepisu art. 382 k.p.c. miało wpływ na wynik sprawy, decyduje prawo materialne, a ściślej to, czy nieprawidłowości w prowadzeniu postępowania dowodowego i ustalania podstawy faktycznej uniemożliwiły właściwą subsumcję przepisów materialnoprawnych mających zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu.

Powódka wiąże naruszenie art. 382 k.p.c. z obraza art. 233 § 1 k.p.c., kwestionując dopuszczalną i oczekiwaną w kontekście tzw. apelacji pełnej samodzielną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego przez Sąd Rejonowy. Tak skonstruowany zarzut stoi nadal w sprzeczności z wyżej opisaną kognicją Sądu Najwyższego. Skarżąca wskazując na cztery elementy stanu faktycznego, podważa dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i w kontekście tego zarzutu konstruuje materialnoprawne podstawy skargi kasacyjnej.

Dotychczasowe rozważania prowadzą do wniosku, że skoro niedopuszczalne (co dotyczy art. 233 § 1 k.p.c.) lub nieskuteczne (odnośnie do art. 382 k.p.c.) okazały się zarzuty naruszenia powyższych przepisów postępowania, to ocena kasacyjnych zarzutów naruszenia prawa materialnego powinna być odniesiona do ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego. Jest on wiążący w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), ponieważ przy braku skutecznych zarzutów naruszenia przepisów proceduralnych dotyczących postępowania dowodowego Sąd

Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Zgodnie z ustaleniami Sądu *meriti*, M. J. zajmowała się między innymi zabezpieczeniem oraz prowadzeniem rejestru i zbioru umów kredytowych/pożyczek, gromadzeniem i przechowywaniem dokumentacji w sposób przewidziany przepisami prawa, prowadzeniem podręcznego archiwum dowodów księgowych, administrowaniem depozytami rzeczowymi, w tym depozytami na zabezpieczenie wierzytelności i drukami ścisłego zarachowania. Wprawdzie w karcie pracownika powódki zaznaczono, że zajmuje się tymi zadaniami w zastępstwie, jednakże w rzeczywistości to ona wykonywała owe zadania, a nie pracownica, która miała je wpisane w karcie jako podstawowy obowiązek, czyli K. B..

Ustalenie to, dotyczące podstawowych obowiązków skarżącej, jest dla Sądu Najwyższego wiążące i to w granicach tak odtworzonego zakresu zadań należało oceniać, czy powódka dopuściła się zarzucanych jej w oświadczeniu woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę zachowań: braku zarejestrowania w systemie komputerowym zdarzenia ryzyka operacyjnego na własnym stanowisku pracy, niewłaściwego przechowywania dokumentacji, niezgodnego z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, niewłaściwego administrowania archiwum, niewłaściwego administrowania depozytami rzeczowymi w postaci dokumentacji kredytowej, naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, zlekceważenia obowiązku dbałości o korzystny wizerunek Banku.

Dążenie skarżącej do zakwestionowania dokonanej przez Sąd Okręgowy subsumcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez zarzucenie błędnej oceny karty pracowniczej i podległości służbowej powódki należy uznać za niedopuszczalne w świetle wyżej określonej kognicji Sądu Najwyższego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Odnosnie do prawidłowości i zasadności dokonanego przez pozwany Bank wobec M. J. tak zwanego zwolnienia dyscyplinarnego warto podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób zakończenia stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W ocenie trafności decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu

stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Zarówno w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie panuje zgodny pogląd, że wskazanie przyczyny uzasadniającej decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy nie jest zwykłą formalnością, lecz wywołuje doniosłe skutki prawne. W razie bowiem zakwestionowania przez pracownika czynności pracodawcy polegającej na wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych tą przyczyną. Również ta sama przyczyna powinna być podana zakładowej organizacji związkowej w wypadku zasięgania opinii w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 3 k.p.). Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach wielokrotnie oceniał *ratio legis* art. 30 § 4 k.p. Między innymi w wyroku z dnia 5 maja 2003 r., I PK 446/02 (Wokanda 2004 nr 7-8, s. 42), podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Podobnie w wyroku z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00 (OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 595), Sąd Najwyższy zauważył, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest dla pracownika środkiem szczególnie dolegliwym i stąd ustawodawca zakłada, że ujęcie przyczyn - wskazanych w sposób ogólny w tym przepisie - w piśmie pracodawcy będzie konkretne i w miarę precyzyjne, tak by umożliwiał ono pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego sporu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że pracodawca może w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę wskazać kilka (więcej niż

jedną) przyczyn wypowiedzenia. Jeżeli spośród kilku podanych przyczyn wypowiedzenia uzasadniona okaże się tylko jedna, może ona stanowić wystarczającą podstawę do uznania przez sąd pracy w sprawie wszczętej w wyniku odwołania pracownika od wypowiedzenia, że wypowiedzenie było zgodne z prawem i uzasadnione (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 312/00, LEX nr 551016; z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 265; z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 35 z glosą A. Wypych - Żywickiej, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 1, s. 135-140; z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 140/14, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 10, s. 541-545 z glosą B. Bury, OSP 2017 Nr 6, poz. 63; z dnia 21 stycznia 2016 r., III PK 54/15, LEX nr 2038975). Zauważa się, że również w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego o ważności złożonego przezeń oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania stosunku zatrudnienia. Obowiązkiem sądu pracy jest badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny przy uwzględnieniu bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Dla zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest konieczne udowodnienie przez pracodawcę wszystkich wskazanych przez niego przyczyn zwolnienia pracownika. Dla oceny prawidłowości zastosowanego trybu rozwiązania stosunku zatrudnienia nie ma też znaczenia ustalanie proporcji przyczyn uznanych przez sąd pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w

relacji do wszystkich przyczyn ujętych w oświadczeniu woli pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173; z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661 i z dnia 24 października 2018 r., II PK 188/17 (LEX nr 2573404).

W judykaturze ukształtował się także pogląd, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, że wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również przez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy rozwiązania są pracownikowi znane, na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s. 27).

Wracając na grunt niniejszej sprawy, wypada przypomnieć, że jako podstawę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających

bezpośrednio z jej karty pracownika, polegające na: 1) braku zarejestrowania w systemie komputerowym zdarzenia ryzyka operacyjnego na własnym stanowisku pracy; 2) niewłaściwym przechowywaniu dokumentacji, niezgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami; 3) niewłaściwym administrowaniu archiwum; 4) niewłaściwym administrowaniu depozytami rzeczowymi w postaci dokumentacji kredytowej; 5) naruszeniu przepisów o ochronie danych osobowych, 6) zlekceważeniu obowiązku dbałości o korzystny wizerunek Banku. Opisane zaniechania i niewłaściwe działania pozostawały w sprzeczności z obowiązującymi w Banku regulacjami wewnętrznymi oraz zasadami zawartymi w Kodeksie Etyki Bankowej. Doprowadziły one do zaistnienia w dniu 7 maja 2018 r. incydentu w postaci przekazania z Oddziału do utylizacji oryginalnej dokumentacji kredytowej klientów w trakcie realizacji zawartych z nimi umów, a w konsekwencji do ich zniszczenia i utraty przez Bank. Powstało realne ryzyko utraty możliwości odzyskania wierzytelności wynikających ze zniszczonych umów kredytowych w sytuacji niewypłacalności ze strony kredytobiorcy, z uwagi na fakt utraty nie tylko oryginałów samych umów kredytowych, ale również dokumentów dotyczących zabezpieczenia tych wierzytelności. Opisane naruszenia obowiązków pracowniczych implikowało całkowitą utratę zaufania pozwanego do powódki, tym bardziej, że o zaistniałym incydencie nie poinformowała ona zarządu Banku. Pracodawca negatywnie ocenił również zachowanie powódki podjęte w miejsce prawidłowego raportowania, polegające na niezgodnym z prawem pozyskiwaniu oryginałów dokumentacji od klientów.

W świetle wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądu *meriti*, powódka miała pełną świadomość stawianych jej zarzutów. Co więcej - skarżąca starała się ukryć skutki swojego zachowania i w tym celu weszła w porozumienie ze swoją przełożoną.

W kwestii kwalifikacji prawnej opisanego zachowania powódki godzi się zauważyć, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten zawiera niedookreślone zwroty, którym konkretną treść nadaje praktyka. Posłużenie się przez ustawodawcę przepisem o charakterze klauzuli generalnej nie sprzyja bowiem formowaniu

generalnych tez (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, LEX nr 583948.). Podstawowe obowiązki pracownicze oraz ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z uwzględnieniem okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Odnosnie do zachowania pracownika uzasadniającego rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w trybie powołanego przepisu, powinno być ono bezprawne, zawinione i naruszające lub zagrażające interesom pracodawcy. Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej ocenie podlega, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a w dalszej kolejności - czy jego naruszenie ma charakter ciężki.

Ustawodawca nie wartościuje podstawowych obowiązków pracowniczych. Wszystkie one (każdy z nich) mają na gruncie powołanego przepisu takie samo (jednakowe) znaczenie. Normatywnie do podstawowych obowiązków pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Tym samym zakres podstawowych obowiązków jest kategorialnie zróżnicowany wedle kryterium branżowego (resortowego, zawodowego) i zakładowego, a nadto (a może przede wszystkim) zindywidualizowany przez rodzaj świadczonej pracy.

Sąd Najwyższy w bogatym orzecznictwie wyrażał niezmiennie pogląd, że zakres podstawowych obowiązków pracowniczych związany jest z rodzajem świadczonej pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337 z glosą M. Zielenieckiego, GSP-Przegląd Orzecznictwa 2006 nr 2, s. 183-192 i z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3). Trzeba bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w

pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym). Inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej jaką jest stosunek pracy. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot "w szczególności". Artykuł 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest art. 100 § 1 k.p., który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a ponadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego. Jednym z nich jest wyszczególniony w punkcie 4 tego przepisu obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia może być także utrata zaufania pracodawcy do pracownika. Należy podkreślić, że nie każdy jej przypadek może być uznany za uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę, zwłaszcza w trybie dyscyplinarnym. Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej; nie może wynikać z samowoli czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie widzi możliwości jego dalszego zatrudnienia, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97,

OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Zaufanie opiera się na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2018 r., II PK 75/17, LEX nr 2484681).

Pozostając na płaszczyźnie regulacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., trzeba podkreślić, że bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (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 zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy.

W orzecznictwie początkowo wskazywano na konieczność wystąpienia po stronie pracownika "złej wiary" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1976 r., I PRN 54/76, LEX nr 14319), "znacznego stopnia winy w niedopełnieniu obowiązków" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81), a dopiero później wypracowano tezę, zgodnie z którą przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie jest możliwe bez wykazania mu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, przy czym ocena ta powinna odbywać się przez pryzmat całokształtu okoliczności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 grudnia 1976 r., I PRN 111/76, LEX nr 14351; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526; z dnia 9 lutego 2005 r., II PK 200/04, LEX nr 603762; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 133/07, LEX nr 863912). W rezultacie lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Wina umyślna polega na działaniu z zamiarem - bezpośrednim lub ewentualnym - naruszenia

obowiązku. Pracownik musi więc chcieć uchybić obowiązkowi i w tym celu podejmuje (lub nie) działanie lub co najmniej godzić się na to, że swoim zachowaniem obowiązek naruszy. Niedbalstwo zachodzi zaś wtedy, gdy pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). Występujące w orzecznictwie wyodrębnienie "rażącego niedbalstwa" zmusiło do jego zdefiniowania, a przede wszystkim nakreślenia cech pozwalających na odróżnienie tego pojęcia od "zwykłego" niedbalstwa. Wskazano, że pracownik postępuje rażąco niedbale, jeśli całkowicie ignoruje następstwa swojego działania. Określenie to nie jest pełne bez uwzględnienia, że rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko powinny nakazywać szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 nr 16, poz. 242; z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12, OSNP 2014 nr 8, poz. 114; z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 81/13, LEX nr 1438800; z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08, LEX nr 1157553). Przedstawiony punkt widzenia upoważnia do stwierdzenia, że wyróżnienie - wśród zawinionych naruszeń obowiązków pracowniczych - kwalifikowanego, ze względu na zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., rażącego niedbalstwa ma charakter zindywidualizowany. Znaczenie ma z jednej strony niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania, z drugiej zaś, kontekst sytuacyjny, który pozwala na zweryfikowanie przekroczenia miary staranności minimalnej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozdzielnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. W judykaturze jednolicie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie obowiązków ma miejsce nawet wówczas, gdy istnieje samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; 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; z dnia 16

listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02, LEX nr 84497). Pogląd ten trzeba uzupełnić o stwierdzenie, że interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkody majątkowej oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak na przykład dyscyplina pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku. Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. ma bowiem charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283 oraz z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 331).

W rozpoznawanej sprawie Sady obu instancji zakwalifikowały zachowanie M. J. jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uznały, że powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest dbałość o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), przez co poważnie zagroziła interesom pozwanego, narażając Bank na ryzyko strat finansowych i utratę reputacji u klientów, podważając przy tym zaufanie pracodawcy do swojej osoby. Zachowaniu temu można zaś przypisać kwalifikowaną postać winy, to jest rażące niedbalstwo.

Jedynym elementem stanu faktycznego odmiennie ocenionym przez Sąd Okręgowy, było ustalenie momentu zniszczenia dokumentacji bankowej. Całokształt okoliczności sprawy pozwala jednak na przyjęcie, że o zaginięciu akt powódka wiedziała już w styczniu 2018 r. i poinformowała o tym dyrektora Oddziału. Późniejsze zabiegi, także w związku z coroczną archiwizacją akt, miały intencjonalny charakter i podejmowane były z pełną wiedzą skarżącej i jej przełożonej o braku dokumentów. Dla zastosowania prawa materialnego kluczowe pozostawało to, w jakim momencie o powyższych okolicznościach dowiedział się pracodawca i czy prawidłowo przypisał powódce odpowiedzialność za stwierdzone *post factum* zachowania. Jak trafnie ujął to Sąd drugiej instancji, postawa powódki ukrywającej

fakt zagubienia (zniszczenia) akt (zamiast powiadomienia o zaistniałym incydencie zarządu Banku) i próbującej odzyskać oryginały dokumentów od klientów pozwanego, rzutuje na ocenę wagi naruszonych obowiązków i powinna być uwzględniana w procesie analizy trafności zarzutów stawianych skarżącej w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ujawnione w sprawie porozumienie między powódką a dyrektorem Oddziału B. M. ma kluczowe znaczenie także dla oceny naruszenia art. 52 § 2 k.p.

W tym kontekście trzeba przypomnieć, że w dniu 5 listopada 2018 r. B. M., w obliczu konieczności zdania wszystkich spraw i akt, poprosiła o spotkanie na osobności z prezesem zarządu Banku Z. B., której oznajmiła, że w Oddziale odkryto brak 152 sztuk depozytów na zabezpieczenie kredytów z 2017 r. Podczas rozmowy B. M. przyznała, że nie poinformowała o tym zdarzeniu, mając nadzieję, że oryginały umów kredytowych i pozostałych dokumentów uzyska od klientów, wydając im w zamian kserokopie. Prezes zarządu w listopadzie 2018 r. wszczęła postępowanie wyjaśniające w powyższym zakresie. W dniu 6 listopada 2018 r. wydano „Zarządzenie w sprawie postępowania na okoliczność zniszczenia depozytów na zabezpieczenie kredytów w Oddziale w J.”, a w dniu 7 listopada 2018 r. przeprowadzono rozmowę z pracownikami Oddziału na temat zgłoszenia incydentu zniszczenia depozytów z 2017 r. Rozmowa z powódką w tej kwestii odbyła się w dniu 19 listopada 2018 r. W wyniku przeprowadzonego postępowania ustalono, że osobami odpowiedzialnymi za utratę dokumentów kredytowych są skarżąca i B. M..

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Bieg terminu następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych (art. 3¹ § 1), nie zaś na przykład przez brygadzystę lub innego kierownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 604/99, OSNAPiUS 2001 nr 19, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 212). W świetle powyższego konieczne jest ustalenie, 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.

Przepis art. 52 § 2 k.p. należy interpretować w powiązaniu z art. 3¹ § 1 k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625 oraz z dnia 11 kwietnia 2000 r., I PKN 590/99, OSNAPiUS 2001 nr 18, poz. 558). 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 umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 1976 r., I PKN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100; z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 625; z dnia 7 grudnia 1999 r. I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). 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. (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2020). Tylko w wyjątkowych przypadkach możliwe jest odstępianie od tej zasady, szczególnie jeżeli dotyczy to złożonych struktur organizacyjnych pracodawcy. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 148), w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu (na przykład przez któregoś z członków wieloosobowego zarządu spółki, a nie bezpośrednio przez prezesa zarządu uprawnionego do czynności z zakresu prawa pracy). Odnosi się to także do prokurenta spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej.

W wyroku z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08 (LEX nr 785524), Sąd Najwyższy uznał, że warunek zapoznania się z przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez osobę, o której mowa w art. 3¹ § 1 k.p., nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. 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 dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z dnia 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z dnia 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 w sytuacji, 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 wyroku Sądu Najwyższego z dnia 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. Oznacza to, że termin 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 (uchybień 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 innym orzeczeniu (wyrok z dnia 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany dochował terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Wszelkie dokumenty w postaci aneksów do umowy o pracę, zmian wynagrodzenia, kart pracownika były podpisywane przez członka zarządu pozwanego Banku, a nie dyrektora Oddziału B. M.. Prezes Banku, a tym samym pracodawca, dowiedział się o utracie dokumentów dopiero w dniu 5 listopada 2018 r. Po ustaleniu, że osobą odpowiedzialną za zaistnienie tego incydentu jest między innymi powódka, pracodawca pismem z dnia 23 listopada r. (odebrany przez skarżącą w dniu 26 listopada 2018 r.) rozwiązał łączącą strony umowę o pracę. Prowadzi to do konkluzji, że pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w wymaganym prawem terminie.

Przyjęcie, że pracodawca dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy w listopadzie 2018 r., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego, jest zgodne z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego. Nie ulega również wątpliwości, że w świetle ustaleń faktycznych – wiążących Sąd Najwyższy – podmiotem reprezentującym pracodawcę, a więc uprawnionym do rozwiązania stosunku pracy, był zarząd Banku w W.. W przypadku kolegiального organu zarządzającego wystarczające jest, by informację o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków otrzymał członek zarządu (w rozpoznawanej sprawie był to prezes zarządu). Pracodawcą powódki był Bank w W. i to ten podmiot ma status pozwanego w niniejszym procesie. Oddział Banku nie został wyodrębniony jako osobny, samodzielny pracodawca, z podmiotem dokonującym w jego imieniu czynności z zakresu prawa pracy w osobie dyrektora Oddziału.

Konkluzji o dochowaniu przez pozwanego terminu z art. 52 § 2 k.p. nie zmieniłaby zresztą odmienna kwalifikacja statusu dyrektora Oddziału Banku jako osoby, o której mowa w art. 3¹ k.p. Należy bowiem jednoznacznie przyjąć, że zwłoka dyrektora Oddziału w ujawnieniu przekazania przez powódkę do zniszczenia dokumentacji bankowej była zachowaniem budzącym wątpliwości co do zgodności z obowiązkami pracowniczymi oraz zasadami współżycia społecznego. Ukrycie przez przełożonego informacji o okolicznościach kwalifikujących się na ciężkie naruszenie przez podwładnego podstawowych obowiązków pracowniczych ma kluczowe znaczenie dla biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. *De facto* taka postawa bezpośredniego przełożonego prowadzi do nierozpoczęcia biegu miesięcznego terminu z tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., I PK 7/18, LEX nr 2650827 i powołane tam orzeczenia).

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił podmiot uprawniony do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy oraz początek biegu ustawowego terminu do dokonania tej czynności prawnej. Stanowiska Sądów obu instancji były zbieżne co do tego, że powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, a pozwany zachował wynikający z art. 52 § 2 k.p. termin do rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zarzuty skarżącej co do trafności zastosowania prawa materialnego przez Sąd *meriti* okazały się nieskuteczne, a w istocie – w związku z wywodzeniem naruszenia prawa materialnego z odmiennej oceny materiału dowodowego – niedopuszczalne, gdyż niedopuszczalny jest zarzut mający na celu polemikę w ustaleniach faktycznych sądu drugiej instancji pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa materialnego.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

[SOP]

