



Sygn. akt II PK 37/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa D. K.
przeciwko E. spółce z o.o. w P.
o przywrócenie do pracy, ustalenie, wynagrodzenie, zadośćuczynienie i
odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 marca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 3 października 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1 oraz w pkt 3 w części
oddalającej apelację strony pozwanej i w tym zakresie sprawę
przekazuje Sądowi Okręgowemu w P. do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. rozpoznał apelację powódki D. K. i pozwanego pracodawcy spółki z o.o. E. w P. od wyroku Sądu Rejonowego z 29 maja 2014 r. Sąd Okręgowy skarżonym wyrokiem z 3 października 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach oraz zasądził jej 236.969 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia.

Pozwany zatrudnił powódkę jako główną księgową w marcu 2011 r. W kwietniu 2011 r. powódka ukończyła 56 lat. Pozwany pismem z 25 października 2011 r. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki. Zarzucił nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych: - niewykonywanie obowiązku sporządzania do GUS comiesięcznego meldunku o działalności firmy, nie nadzorowanie pracy działu księgowości, nie określenie zakresu obowiązków poszczególnych pracowników jej działu, nie współpracowanie z pracownikami działu księgowości (nie informowanie o terminie zamykania miesiąca), nie wypełnianie obowiązku polegającego na sporządzeniu deklaracji podatku VAT do 25-go następnego m-ca, nierzetelne i nieterminowe prowadzenie księgowości pracodawcy, co przejawiało się w: - braku kontroli zapisów księgowych w programie księgowym pracodawcy S. F., nieksięgowaniu wyciągów bankowych dotyczących wynagrodzeń pracowników, w konsekwencji brak kontroli nad poprawnością zapisów wynagrodzeń, korzystanie przez powódkę przy księgowaniu w programie księgowym pracodawcy S. z loginu bezpośredniego przełożonego – Prezesa Zarządu P. K. oraz Administratora Systemu, niepoprawne księgowanie kosztów amortyzacji (ostatnie umorzenie w programie środki trwałe zostało wykonane za styczeń 2011 r., brak jest zapisów za kolejne miesiące, miesięczne umorzenia winny być zgodne z zapisami w programie środki trwałe i w programie symfonia finanse, wskutek zaniedbań powódki zapisy nie są zgodne), usunięcie z programu księgowego pracodawcy s. wcześniej zaksięgowanych faktur za obsługę destynacji, konsekwencją było niewłaściwe określenie (zaniżenie) przychodów pracodawcy oraz błędne naliczenia podatków od towarów i usług. W ocenie pozwanej powódka naraziła spółkę na poważną szkodę a członków zarządu na odpowiedzialność karno-skarbową.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 29 maja 2014 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki 6.700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wskazał, że powódka terminowo realizowała obowiązek sporządzania i dostarczania raportów o działalności spółki. Nie ustalił braku nadzorowania pracy księgowości przez powódkę. Wywiązywała się również z obowiązku polegającego na sporządzeniu deklaracji podatku VAT. Powódka jednak nierzetelnie prowadziła księgowość pracodawcy, tj. wadliwie księgowała wyciągi bankowe dotyczące wynagrodzeń pracowników, korzystała przy księgowaniu w programie księgowym pracodawcy S. z loginu prezesa zarządu i niepoprawnie księgowała koszty amortyzacji pracodawcy. Naruszyła w ten sposób obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i rzetelne dokumentowanie zdarzeń księgowych. Korzystanie z loginu przełożonego nie mogło stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Rażącem niedbalstwem było księgowanie wynagrodzeń pracowników niezgodnie ze stanem faktycznym jak również nie dołożenie należytej staranności co do prawidłowego dokonywania odpisów amortyzacyjnych. W zeznaniu powódka lekceważąco wskazywała na ewentualne negatywne konsekwencje jej działania. Utwierdziło to Sąd, iż pozwany miał uzasadnione podstawy od rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Nierzetelne księgowanie naraziło interes pozwanej i mogło skutkować odpowiedzialnością karną. W tym względzie powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, dokonując nierzetelnego księgowania w zakresie wynagrodzenia oraz kosztów amortyzacji. Rozwiązując umowę pozwany nie dochował terminu z art. 52 § 2 k.p. O wadliwym księgowaniu dowiedział się na przełomie sierpnia i września 2011 r. albo w pierwszych dniach września. Pozwany rozwiązując umowę o pracę 25 października 2011 r. uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p. Sąd za niecelowe uznał przywrócenie powódki do pracy i orzekł o odszkodowaniu (art. 45 § 2 w związku z art. 56 § 2 k.p.). Pozwany mógł utracić zaufanie do powódki wobec wadliwego księgowania i znaczenia stanowiska. O odszkodowaniu w wysokości 6.700 zł (miesięcznego wynagrodzenia) Sąd orzekł na podstawie art. 58 k.p. Wykluczało to wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 2 k.p.).

Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego na korzyść powódki, w ten sposób, że przywrócił ją do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądził 236.969 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Oceniał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogły być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ponadto pracodawca uchybił terminowi miesięcznemu. Pozwany naruszył art. 52 § 2 k.p. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wskazywane przez pracodawcę przyczyny rozpatrywane z osobna, jak i łącznie, nie pozwalały na stwierdzenie, iż doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódce nie można przypisać zawinienia w stopniu uzasadniającym nadzwyczajne rozwiązanie umowy o pracę. Nierzetelnie prowadziła księgowość pracodawcy, tj. wadliwie księgowała wyciągi bankowe dotyczące wynagrodzeń pracowników oraz niepoprawnie księgowała koszty amortyzacji, również korzystała z loginu przełożonego – prezesa zarządu. Stwierdzone uchybienia ani ich skala nie pozwalają stwierdzić, iż naruszenie ma charakter ciężki. Wskazywane przez pozwanego wady stanowią typowe i zwykłe uchybienia, które co najwyżej uzasadniają zwykłe wypowiedzenie stosunku pracy. Należy je postrzegać i oceniać w zakresie powszechnych i drobnych zaniedbań, które występują częściej u pracowników zapracowanych i obciążonych dużą ilością obowiązków. Powódka była zaangażowana w pracę, przy czym bardzo często świadczyła pracę ponad 8 godzin dziennie a także w weekendy. Była przepracowanym pracownikiem. Błędy w księgowaniu mogły wynikać z przepracowania, a zatem z przyczyn od powódki niezależnych. Powódka powieliła błąd dotychczasowych księgowych, który nie został przez jej poprzedników ani przez nią skorygowany. Natomiast w sytuacji zwrócenia jej uwagi na uchybienie z zaangażowaniem podjęła się próby usunięcia błędu. Postawa powódki zaangażowanej w pracę wyłącza przypisanie jej winy, chociażby w postaci rażącego niedbalstwa. Posługiwanie się loginem przełożonego nie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie. Inne osoby również korzystały z takiego loginu, uzasadnione to było potrzebą obsługi programu komputerowego. Ocena wagi oraz charakteru zarzucanych uchybień wyłącza przyjęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się

z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub wadami czy uchybieniami przy wykonywaniu pracy, co nie dotyczy sytuacji umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, które w sprawie nie zachodzi. Nie ma rażącego niedbalstwa ani winy umyślnej. Zarzuty postawione powódce należy zakwalifikować do kategorii typowych (zwykłych) uchybień. Ocena wagi naruszeń dokonywana przy uwzględnieniu sposobu świadczenia przez powódkę pracy, dużej ilości obowiązków oraz całokształtu zdarzeń pozwalały uznać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było bezzasadne. Dodatkowo oświadczenie o rozwiązaniu umowy złożono po upływie okresu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. Pracodawca na przełomie sierpnia i września 2011 r. dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, tj. o niewłaściwym księgowaniu wynagrodzeń oraz kosztów amortyzacji. Sąd Rejonowy przedstawił w tym zakresie logiczne uzasadnienie. Zeznania świadka zostały zweryfikowane z dokumentami złożonymi do akt. Nie spełniły się warunki z art. 52 § 1 pkt 1 i art. 52 § 2 k.p. i dlatego powódkę należało przywrócić do pracy (art. 56 k.p.). Sąd Rejonowy naruszył art. 45 § 3 k.p. przez niezastosowanie (art. 56 § 2 k.p.) wobec ochrony zatrudnienia z art. 39 k.p. Wówczas z mocy art. 57 § 2 k.p. pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Sąd uwzględnił wynagrodzenia, które powódka otrzymałaby, gdyby kontynuowała zatrudnienie, tj. od dnia rozwiązania umowy o pracę do ogłoszenia wyroku w kwocie 236.969 zł. Sąd Okręgowy uchylił wyrok w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do ponownego rozpoznania a w pozostałym zakresie oddalił obie apelacje. Sąd Okręgowy w zasadniczej części podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Pozwany w skardze kasacyjnej zarzucił naruszenie: I. prawa materialnego: a) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że wskazane w piśmie rozwiązującym umowę zarzuty, rozpatrywane z osobna, jak i łącznie, wyłączają stwierdzenie, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; b) art. 100 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że chociaż powódka dopuściła się uchybień i błędów w pracy i naruszyła obowiązki pracownicze (jako główna księgowa niepoprawnie księgowała koszty amortyzacji, nierzetelnie, wadliwie prowadziła księgowość, korzystała przy

czynnościach księgowych w programie księgowym pracodawcy s. z loginu bezpośredniego przełożonego), to jednak, zdaniem Sądu Okręgowego, ich naruszenie nie pozwala stwierdzić, że naruszenie ma charakter ciężki; c) art. 45 § 3 k.p. i art. 8 k.p. przez nieprzyjęcie, że roszczenie o przywrócenie do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz z zasadami współżycia społecznego; d) art. 52 § 2 k.p. przez przyjęcie, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana złożyła po upływie miesięcznego terminu; e) art. 56 k.p. przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że skoro z powódką rozwiązano umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia niezgodnie z prawem, to w konsekwencji należy uwzględnić roszczenie powódki o przywrócenie do pracy (tymczasem przesłanką przywrócenia pracownika do pracy jest naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie); f) art. 47 k.p. przez błędne zastosowanie i zasądzenie powódce wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, co stanowi konsekwencję naruszenia art. 56 k.p.; g) art. 4 ust. 5 ustawy z 29 września 1994 r. o rachunkowości przez niezastosowanie i przyjęcie, że nienależyte prowadzenie księgowości pracodawcy nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powódki;

II. przepisów postępowania: a) przez przyjęcie, że do pracownika w ochronnym okresie przedemerytalnym nie ma zastosowania możliwość zasądzenia przez sąd odszkodowania zamiast dochodzonego przez pracownika przywrócenia do pracy, z wyjątkiem sytuacji określonych w art. 41¹ k.p.; b) art. 382 k.p.c. przez wydanie orzeczenia bez należytego rozważenia całego materiału dowodowego; c) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. przez uchybienie zasadzie swobodnej oceny dowodów, dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany materiałem, brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy, wadliwą ocenę dowodów, sprzeczną z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i zasadami doświadczenia; d) art. 477¹ k.p.c. przez nieuwzględnienie roszczenia alternatywnego powódki, pomimo, że jej roszczenie było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Pozwany wniósł o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie orzeczenie co do istoty sprawy.

Powódka wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ze względów procesowych i materialnych.

1. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. obejmuje art. 233 § 1 k.p.c., dlatego jego naruszenie nie może być podstawą zarzutu kasacyjnego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lutego 2014 r., I UK 397/13 LEX nr 164926 i wskazane w nim orzecznictwo). Nie zamyka to kwestii stanu faktycznego. W sporze znaczenie ma prawo materialne (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), gdyż to ono decyduje o wyniku sprawy, a wcześniej jakie postępowanie dowodowe jest konieczne dla co najmniej dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności. Nie można stosować prawa materialnego (rozstrzygać sporu) bez wyjaśnienia warstwy faktycznej w zakresie pozwalającym na aplikację tego prawa. Tylko wtedy realizuje się konstytucyjne prawo strony do sądu - art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 października 2014 r., I UK 48/14, LEX nr 1545139). Przyjmuje się również, że nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, niepublikowany; 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; 9 grudnia 2004 r., I UK 119/04, niepublikowany; 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108). Przeprowadzona w zaskarżonym wyroku analiza pomija, że świadek K. K. zajmowała się kadrami, a nie księgowością. Świadek zeznała, że nie miała wiedzy w kwestiach księgowych (k. 387), które leżą u podstaw zarzutów rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Trudno zatem początek terminu z art. 52 § 2 k.p. plasować kategorycznie w pierwszych dniach września 2011 r., poprzestając w tym zakresie na zeznaniach tylko tego świadka. Świadek mogła przekazać zarządowi informację w sprawach kadrowych, co samo w sobie nie musiało być wystarczające, jako że nie składało się na całą podstawę trybu z art. 52 k.p. Zeznania tego świadka ujawniają określoną sekwencję postępowania w zakresie ustalenia przyczyn, w której dopiero końcowa analiza z udziałem członka zarządu zmierzała do

rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, czyli była poprzedzona etapem zbierania i ustalenia faktów oraz ocen. Wątpliwe jest uznanie za początek spornego terminu pierwszych dni września skoro w przyczynach są okoliczności i zdarzenia zaistniałe w październiku. Z tych powodów taka sama ocena odnosi się do wydruków z datą 31 sierpnia 2011 r., dotyczących księgowania płac, skoro sedno trybu było szersze i wynikało z naruszenia wielu obowiązków, w tym dotyczących księgowania. W sprawie uwidacznia się też spektrum zdarzeń i okoliczności, zaistniałych dopiero z końcem września lub w październiku, kiedy ujawniały się dalsze sprawy, prowadzące do wyjaśnienia stanu rzeczy z udziałem innych osób (np. świadek S.), dotyczyły przykładowo błędów w księgowaniu, czy projektu powódki poprawy (czy naprawy) agendy księgowej (e-mail powódki do świadka K. z 4 października 2011 r., k. 157-158). W aspekcie terminu i przyczyn rozwiązania umowy o pracę wymaga to wyjaśnień i ustaleń. Może to prowadzić do innych ustaleń niż dotychczasowe. Z tych przyczyn zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. jest zasadny.

2. Wadliwe księgowanie (o czym niżej), które trwało i nie było poprawiane przez powódkę może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z jej winy. Tryb z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie odnosi się tylko do jednego czynu, gdyż może obejmować kilka czynów (kumulację), które mogą składać się na utratę zaufania do pracownika. Utrata zaufania, jeśli wynika z ciężkiego naruszenia obowiązków może być zasadną podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ujawnienie poszczególnych nieprawidłowości nie musi wystąpić w tym samym czasie (dniu). Może wymagać wyjaśnień i ustaleń. Dopiero całościowa ocena może uzasadniać stwierdzenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 52 § 2 k.p.). Zachowania stanowiące ciężkie naruszenie przez pracowników podstawowych obowiązków są różne co też art. 52 § 2 k.p. uwzględnia w swojej konstrukcji. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Punktem wyjścia i odniesienia jest moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Nie wymaga się aby pracodawca pochoinnie podejmował decyzję, która wszak musi być poprzedzona uzyskaniem wiadomości dostatecznie sprawdzonych. Pracodawca nie

powinien działać „na ślepo i bezrefleksyjnie”, wszak ponosi odpowiedzialność za naruszenie 52 k.p. Z drugiej strony nie powinno być zwłoki w sprawdzeniu tych informacji. Regulacja uwzględnia więc interes pracownika i pracodawcy. Bieg terminu liczy się od zakończenia procesu sprawdzającego wiadomość. Gdy pracodawca ma możliwość sprawdzenia informacji o niewłaściwym postępowaniu pracownika a tego nie czyni, to termin rozpoczyna bieg od powstania możliwości sprawdzenia informacji. Bieg miesięcznego terminu rozpoczyna się dopiero od chwili w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99, OSNP 2001 nr 5, poz. 155). W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” - w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. - oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (por. wyroki Sąd Najwyższego z 28 października 1976 r., I PRN 74/76; z 28 kwietnia 1997 r., I PKN 111/97). Chodzi o moment, w którym pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1936 r., I C 2410/35; z 7 stycznia 1938 r., I C 703/37; z 17 października 1945 r., III C 698/45; z 13 maja 1998 r., I PKN 96/98). Reasumując bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., I PKN 318/99), czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 r., I PKN 5/98).

3. Przepis art. 382 k.p.c. jest naruszony, gdy sąd drugiej instancji orzeka z pominięciem materiału dowodowego, a nie wtedy gdy na podstawie tego materiału ustala odmienny stan faktyczny. Innymi słowy stwierdzenie, że powódka była

przepracowana powinno mieć swe uzasadnienie a przede wszystkim odniesienie do określonych okoliczności (dowodów), które skarżący może nie bez racji oceniać odmiennie (o czym niżej). Nie przesądza to jednak kwestii materialnych jako pierwszoplanowych, czyli wykładni i zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Sąd drugiej instancji w relacji do orzeczenia Sądu pierwszej instancji wprowadził motyw przepracowania powódki i ryzyka pracodawcy jako okoliczności lub przesłanki wyłączające albo zmniejszające stopień jej winy, jednak nie samą bezprawność. W uzasadnieniu wyroku napisano między innymi -*"... po stronie powódki występowały uchybienia w przedmiocie niepoprawnego księgowania kosztów amortyzacji czy nierzetelnego prowadzenia księgowości pracodawcy przy czym nie są one nacechowane rażącym niedbalstwem. Wskazywane przez pozwanego wady stanowią typowe i zwykłe uchybienia, które co najwyżej uzasadniają zwykłe wypowiedzenie stosunku pracy. Należy je postrzegać i oceniać w zakresie powszechnych i drobnych zaniedbań, które – jak wskazuje doświadczenie życiowe – występują częściej u pracowników zapracowanych i obciążonych dużą ilością obowiązków"*). W konsekwencji Sąd, wykluczył kwalifikowany stopień winy i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Otwiera to ocenę zarzutów naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 i art. 100 k.p. w aspekcie szczególnych zadań powódki. Zasadnie skarżący zauważa, że główny księgowy nie jest zwykłym pracownikiem. Jego obowiązki i zadania określa prawo powszechne. Chodzi o ustawę z 29 września 1994 r. o rachunkowości. Pozwany wskazuje, że powódkę obciążały obowiązki na podstawie art. 4 ust. 5 tej ustawy. W księgowości obowiązuje zasada, że zapisy księgowe muszą odzwierciedlać prawdziwe zdarzenia (podstawy księgowania). Gdy księgowy zauważy nieprawidłowości, to powinien to w określony sposób poprawić (np. przez storno). Zasada ta obowiązuje w zapisie tradycyjnym i elektronicznym. Księgowy nie może godzić się, ani tym bardziej tolerować tego, że zapis księgowy jest niezgodny z podstawą księgowania (zdarzeniem). Nie może też zaniechać wykonania obowiązku właściwego księgowania. Jeżeli księgowy zapis niezgodny uznaje za prawidłowy, to sam ujawnia swój stosunek podmiotowy (winę). W księgowości nie ma księgowania „na niby” i niedopuszczalne jest zaniechanie księgowania. Księgowanie musi być na bieżąco, prawidłowe i rzetelne (art. 23-25 ustawy o

rachunkowości). Gdy tak nie jest, to wadliwa jest podstawa wyjściowa do wykonywania dalszych obowiązków (rozliczeń), również publicznoprawnych.

4. Ustawa o rachunkowości wyklucza więc działanie w ramach dozwolonego ryzyka. Ryzyko jest określoną sytuacją, która z założenia wyłącza przesłanki odpowiedzialności (winę, bezprawność). Z twierdzeń skarżącego nie wynika, iżby polecił powódce działanie w ramach ryzyka, zresztą wyłącza to ustawa o rachunkowości. Chodzi o obowiązki publicznoprawne wynikające z tej ustawy a nie o „kategorię typowych (zwykłych) uchybień”, która byłaby dozwolona i leżała w gestii prywatnej oceny pracodawcy. W skardze wskazano przepisy ustawy o rachunkowości i kodeksu karnego skarbowego, z których wynikają sankcje w przypadku wadliwego księgowania. Naruszenie reguł księgowania może być równoznaczne z naruszenia obowiązku powszechnego (ustawowego). Nie jest zatem sprawą błahą. Nie ma więc dozwolonego pola ryzyka jako działania w granicach uprawnienia lub obowiązku prawnego. W pracy księgowego nie ma miejsca na kontratyp ryzyka. Wydaje się, że Sąd Okręgowy mógł posiłkować się innym rozstrzygnięciem w sprawie zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13; o czym może świadczyć podobna teza dotycząca ryzyka pracodawca. Inny jest jednak wniosek końcowy w tamtej sprawie, gdyż wówczas uwzględniono skargę pracodawcy i Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyrok stwierdził, iż pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika. W sprawie podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia było złożenie pracodawcy nieprawdziwych informacji o rzekomym wykonaniu określonego obowiązku.

5. Wysoce wątpliwe jest też aby kontratypem winy było przepracowanie. Wówczas należałoby stwierdzić, że powódka była przepracowana i że z tej przyczyny doszło do naruszenia konkretnego obowiązku (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Przepracowanie nie może być przyjmowane jako sytuacja ujmowana bardzo ogólnie, bo zarzuty odnoszą się do dłuższego okresu. Ustalono zaś, że w księgowości było kilku pracowników, i nawet zwiększono obsadę z woli powódki.

W sprawie występują też dodatkowe okoliczności, jak choćby określona samodzielność powódki co do reżimu pracy, który pozwalał jej na wykonywanie zatrudnienia także za rzecz drugiego podmiotu. Ponadto nie chodzi o jeden błąd lecz o określone wadliwości w księgowaniu rozłożone w czasie, oparte na niewłaściwych założeniach, być może powielające poprzednie złe praktyki. Sąd ustalił, że poprawa błędów wymagała danych z odrębnego działu, którymi powódka nie dysponowała. Jednak z akt sprawy wynika, że powódka dzieliła pokój z kadrową i nie ustalano iżby nie miała dostępu do danych dotyczących płac.

6. Pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09). Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Nie musi być tak, że dopiero sankcja za naruszenie przepisów o rachunkowości czy podatkowych warunkuje przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnych trybie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2011 r., II PK 13/11).

7. Ocena naruszenia obowiązków przez powódkę i stopnia jej winy w aspekcie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była zatem co najmniej przedwczesna. W tej konkretnej sprawie ocena ta nadal należy do sądu powszechnego. Konsekwentnie, nie może być wyprzedzona stanowiskiem Sądu Najwyższego w zakresie dalszych zarzutów skargi, zależnych od rozstrzygnięcia istoty sprawy, czyli co do ewentualnego stosowania art. 45 § 3 k.p. w związku z art. 8 k.p. i art. 477¹ k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

kc