

## **„Zwykłe” niedbalstwo nie uzasadnia dyscyplinarki**

Kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej. Nawet gdy skutecznie przekazuje określone uprawnienia i obowiązki swoim pracownikom, ponosi odpowiedzialność za brak kontroli zarządczej. Bezprawność zachowania to jednak za mało, by automatycznie kwalifikować je jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające tzw. zwolnienie dyscyplinarne.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 18 października 2016 r. (I PK 242/15).

Powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika jednostki sektora finansów publicznych. W trakcie sprawowania przez nią tej funkcji, jeden z pracowników dopuścił się nadużyć finansowych. W wyniku przeprowadzonej kontroli okazało się, że powódka nie stworzyła warunków umożliwiających przestrzeganie dyscypliny finansów publicznych. Pracodawca rozwiązał z kobietą umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. braku nadzoru nad kierowaną jednostką.

Powódka wniosła sprawę do sądu i w I instancji sprawę wygrała. Sąd rejonowy uznał, że powódka zatrudniona na stanowisku kierownika jednostki nie musiała posiadać kompetencji, które pozwalałyby jej sprawować nadzór nad kwestiami merytorycznymi, właściwymi dla zakresu działalności danej placówki. Zdaniem sądu, przyjmując i podpisując określone dokumenty, powódka miała prawo działać w poczuciu do profesjonalizmu i rzetelności głównej księgowej. W ocenie sądu odpowiedzialnym za nadużycia jest główna księgowa, która sprawowała bezpośredni nadzór nad pracownikiem, który zagarnął mienie. Poza tym posiadała lepsze od powódki kwalifikacje w zakresie księgowości.

Sąd II instancji na skutek wniesionej przez pozwanego apelacji zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo. Powódka wniosła skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy uznał skargę za usprawiedliwioną w stopniu uzasadniającym uchylenie wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

W pierwszej kolejności SN podniósł, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Obowiązki te reguluje art. 100 k.p. oraz szczególne akty prawne. Na kierownika jednostki sektora finansów publicznych, odpowiedzialnego za gospodarkę finansową tej jednostki, dodatkowe obowiązki nakłada art. 53 i art. 69 ustawy o finansach publicznych. Zgodnie z tymi przepisami, kierownik jednostki sektora finansów publicznych jest odpowiedzialny za całość gospodarki finansowej tej jednostki oraz zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej.

Zdaniem SN w przedmiotowej sprawie doszło zatem do naruszenia przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego, tj. naruszenia obowiązku zapewnienia funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej. Bezprawność zachowania to jednak za mało, by automatycznie kwalifikować je jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych umożliwiające tzw. zwolnienie dyscyplinarne pracownika. Przy bezprawnym zachowaniu zaistnieć bowiem musi znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Jak trafnie podniósł SN, o stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Z winą umyślną mamy do czynienia, jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, to można mu przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności. Jeśli zaś nie przewiduje możliwości wystąpienia szkodliwego skutku swojego zachowania, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci niedbalstwa.

Rażące niedbalstwo to z kolei wyższy od niedbalstwa stopień winy nieumyślnej. „Zwykłe” niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Z kolei przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

Dodatkowo, jak podkreślił SN, dla oceny istnienia przesłanek do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., istotne znaczenie ma naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy. Działanie lub zaniechanie pracownika, które daje pracodawcy prawo rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, musi w istotny sposób naruszać interes pracodawcy, a przynajmniej mu zagrażać.

SN uznał, że sąd II instancji oddalając powództwo nie ocenił stopnia zawinienia powódki przy naruszeniu przez nią obowiązków pracowniczych oraz związku między tym naruszeniem a zagrożonym interesem pracodawcy.

### **Komentarz eksperta**

Sąd Najwyższy podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika jest najbardziej dolegliwym dla niego w skutkach rozwiązaniem stosunku pracy. Wszystkie przesłanki tego sposobu rozwiązania umowy powinny być przez sąd wyjątkowo wnikliwie ustalone, rozważone i ocenione. Z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie).

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy