



Sygn. akt I PK 81/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSA Marek Procek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa P. K.

przeciwko F. (...) Spółce Akcyjnej w C.

o zapłatę odszkodowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 lutego 2017 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 10 września 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od pozwanej F. (...) S.A. w C. na rzecz powoda P. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 lutego 2015 r. Sąd Rejonowy w C. oddalił powództwo powoda P. K. skierowane przeciwko stronie pozwanej F. (...) S.A. w C. o

odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 października 2012 r. do 16 kwietnia 2014 r., przy czym początkowo wykonywał pracę regionalnego kierownika sprzedaży i marketingu, a od 3 lutego 2014 r. został zatrudniony jako specjalista do spraw zaopatrzenia, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 6.400 zł.

Do obowiązków pracowniczych powoda na stanowisku specjalisty do spraw zaopatrzenia należało opracowanie zbiorczych planów zaopatrzenia i używania materiałów, dokonywanie doraźnych zakupów pozaplanowych, opracowanie umów z dostawcami i ich realizacja, negocjacja cen z dostawcami, wybór najkorzystniejszych ofert, sporządzanie dokumentacji z zakresu realizacji zaopatrzenia materiałowego dla potrzeb księgowości, analizowanie stanów magazynowych materiałów i surowców, analiza rynku dostawców, niedopuszczanie do powstania zapasów zbędnych i nadmiernych, prowadzenie sprawozdawczości i statystyki z zakresu zaopatrzenia, prowadzenie wszelkich czynności związanych z zaopatrzeniem w zakresie miedzi, wiórów miedzianych, stali, złomu, prętów blachy, materiałów biurowych, pozyskiwania nowych kontrahentów. Powód ponosił skutki prawne podejmowanych decyzji oraz sporządzanych przez siebie dokumentów.

Obowiązki pracownicze w dziale zaopatrzenia powód objął od K. C., która wdrażała powoda i jego współpracownika P. H. w praktykę wykonywania zadań. Pozostawiła ona powodowi ogólną instrukcję postępowania. Po zatrudnieniu w dziale zaopatrzenia P. H., powód zajął się przede wszystkim współpracą z kooperantami, chociaż nie było między nimi formalnego podziału obowiązków. W pierwszym okresie powód dokonywał zakupów, zgodnie z zakresem obowiązków. Stany magazynowe powód ustalał na podstawie informacji z systemu informatycznego S., którymi posługuje się pozwany pracodawca. Dane do tego systemu wprowadzane były w ten sposób, że pracownicy działu zakupów (po zawarciu umowy z kontrahentem) przekazywali dane zamówienia do planistów, którzy rozbijali zlecenie na poszczególne działy i wprowadzali je do systemu, jako zlecenie produkcyjne. W systemie informatycznym generowały się informacje o potrzebnych surowcach do wykonania zlecenia. Na podstawie tych informacji,

powód i jego współpracownik dokonywali zakupów. Do zadań pracowników działu zaopatrzenia należało wybranie najbardziej korzystnych ofert i przedstawienie ich przełożonemu. Decyzja o zakupie musiała być zaakceptowana przez kierownika działu zaopatrzenia, a w przypadku większego zakupu - przez prezesa.

Sąd Rejonowy ustalił również, że na skutek błędnych informacji podawanych przez opisany system, powód był inicjatorem zakupu w dniu 11 marca 2014 r. od W. w C. 12 ton prętów miedzianych o przekroju 22, za cenę 204.600 zł oraz w dniu 6 marca 2014 r. od W. Polska spółka z o.o. 10 ton takich samych prętów za cenę 169.000 zł. W tym czasie zapotrzebowanie pozwanego na ten materiał dotyczyło zamówienia na wykonanie 125.000 sztuk zaworów, zaś zamówiony materiał zapewniał produkcję 225.000 sztuk tych zaworów. Zakupy te zbiegły się z okresem wysokich cen miedzi na giełdzie międzynarodowej. Następnie ceny miedzi spadły. Powód nie śledził cen giełdowych miedzi.

Dodatkowe, zbędne zakupy dokonane przez powoda doprowadziły do obniżenia stanu środków finansowych na rachunkach pozwanego do zera przez kilka dni, a zakupy zostały sfinansowane z kredytu. Zakupiony przez powoda mosiądz został wykorzystany przez pozwanego do końca 2014 r.

W piśmie z dnia 15 kwietnia 2014 r. pozwany pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu doprowadzenia do przerostu budżetu zakupów o ponad 477.000 zł, bez potrzeby produkcji i doprowadzenie tym do utraty płynności finansowej firmy, zwiększenia stanów magazynowych tuż przed spadkiem kursu ceny miedzi według notowań LME, co naraziło pracodawcę na straty, złożenie zamówienia do W. na pręty fi 45 na ilość większą o 4.500 kg (o wartości 78.300 zł) niż potrzeby produkcyjne, co jednocześnie naraziło pracodawcę na straty.

Dokonując oceny żądania pozwu, Sąd Rejonowy wskazał, iż z zebranego materiału dowodowego wynika, że system informatyczny, którym posługuje się pozwany nie był do końca sprawny. Faktycznie generował on niepolegające na prawdzie dane o zapotrzebowaniu na surowce. Problem ten był znany powodowi oraz kierownikowi działu produkcyjnego, informatykom i planistom. Prowadzili oni szereg narad na temat możliwości usprawnienia systemu. Zdaniem tegoż Sądu, okoliczność powyższa nakładała na powoda i jego współpracownika P. H.

zobowiązanie do szczególnej staranności przy składaniu zamówień do kontrahentów, zwłaszcza zamówień na wysokie kwoty.

Jednocześnie, jak ustalił Sąd Rejonowy, powód nie czuł się zobowiązany do aktywnego podejścia do zamówień. Dokonywał ich wyłącznie na podstawie wskazań systemu. Nie widział konieczności ustalania stanu faktycznego w magazynie. Według Sądu pierwszej instancji, powód po dokonaniu w dniu 6 marca 2014 r. zakupu 10 ton mosiądzu, powinien był ze szczególną uwagą podejść do kolejnego zapotrzebowania na ten surowiec - w dniu 11 marca 2014 r. Praktyką u pozwanego były częste ustne ustalenia między pracownikami działów, zaś powód nie udowodnił przed Sądem, że ustalił do jakiego zamówienia potrzebna była aż taka ilość surowca. Sąd Rejonowy wskazał także, iż faktem było, że zamówienie było kontrasygnowane przez przełożonego powoda, jednak to powód miał w zakresie swoich obowiązków analizowanie stanów magazynowych materiałów i surowców, niedopuszczanie do powstania zapasów zbędnych i nadmiernych. O skali przeoczenia powoda świadczył fakt, że zakład przerabiał zakupiony przez niego surowiec przez ponad pół roku. Niestety dla powoda jego zakupy zbiegły się w czasie z okresem wysokiej ceny miedzi na rynkach, co powiększyło stratę pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd uznał, że podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna, polegająca na doprowadzeniu do przerostu budżetu zakupu o ponad 477.000 zł bez potrzeby produkcji i doprowadzenie do utraty płynności finansowej firmy oraz zwiększenie stanów magazynowych tuż przed spadkiem kursu ceny miedzi, co naraziło pracodawcę na straty, jest prawdziwa i konkretna, co skutkuje oddaleniem powództwa opartego na dyspozycji normy art. 56 § 1 k.p.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w B. w wyroku z dnia 10 września 2015 r. zmienił opisany wyrok Sądu Rejonowego i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 19.200 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty oraz orzekł o kosztach procesu.

Motywuując swoje rozstrzygnięcie, Sąd Okręgowy wskazał, iż podstawowym ustaleniem Sądu Rejonowego było stwierdzenie, iż system informatyczny, którym posługiwał się powód, czyli S., nie był do końca sprawny, bowiem generował on

niepolegające na prawdziwych danych o zapotrzebowaniu na surowce. W ocenie Sądu Okręgowego, z całą pewnością kwestia ta nie była tak jednoznaczna i oczywista w chwili składania zamówień przez powoda, gdyż nie można przyjąć na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego, że problem generowania przez system nieprawdziwych danych znany był powodowi oraz kierownikowi działu produkcyjnego, informatykom i planistom. Powód był szkolony przez K. C., jednakże wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, szkolenie to było kilkudniowe, zakończone przekazaniem powodowi kilkustronicowej instrukcji obsługi systemu informatycznego. Trudno nawet uznać te czynności za formalne szkolenie, a jedynie próbę przekazania posiadanych przez odchodzącego pracownika informacji swojemu następcy. Wskazówki dotyczące działania systemu przekazał ponadto powodowi informatyk. Zgodnie z zakresem obowiązków, pozwany powierzył powodowi zadania związane z przygotowaniem zamówień na surowce. W tym celu wyposażył go w system informacyjny, zapewniający mu wgląd do stanów magazynowych. Było to podstawowe narzędzie pracy powoda. Powód nigdy nie uzyskał informacji, by system ten był niesprawny, by wprowadzano do niego nieprawdziwe dane. Powodowi nigdy nie polecono, by każdą informację wykazywaną przez system musiał zweryfikować. Informacja taka nie została powodowi przekazana ani w pisemnym zakresie obowiązków, ani przez Panią K. C., ani w żaden inny sposób. Sąd Okręgowy podniósł przy tym, iż ustalenie Sądu pierwszej instancji, jakoby powód przez cały okres zatrudnienia w dziale zaopatrzenia miał świadomość, iż system działa wadliwie, nie polega na prawdzie. Według Sądu drugiej instancji, wiedzę taką powód mógł powziąć dopiero w ostatnich dniach zatrudnienia. Powód w trakcie wykonywania swoich czynności dostrzegał nieprawidłowości działania systemu, przejawiające się w tym, iż zlecenia po ich wprowadzeniu do systemu są zmieniane. Dostrzegał również pojedyncze sytuacje, w których pracownicy produkcji zgłaszali braki towarów, pomimo, iż system wykazywał właściwy stan na magazynie. Powód zachował należyłą ostrożność, zgłaszając ujawniony problem informatykowi pozwanej. Nikt jednak nie polecił powodowi wstrzymania się z przygotowaniem zamówień, czy dodatkowego ich weryfikowania. Przywołując pogląd przytoczony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2013 r. (II PK 337/12), Sąd Okręgowy stwierdził, że, pracodawca

powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem obowiązkiem powoda było sporządzanie zamówień w oparciu o system informatyczny i z obowiązku tego powód się wywiązał. Zamówił tyle towaru, ile wynikało z systemu. Obowiązkiem powoda nie było weryfikowanie - w magazynie oraz na podstawie danych sprzedażowych - każdego zapotrzebowania, które wykazywał system. Powodowi polecono dokonywanie zamówień zgodnie z przyjętą procedurą. Procedury tej powód każdorazowo dochował, czego dowodem są przedłożone przez pozwanego zamówienia z dnia 6 marca 2014 r. oraz z dnia 11 marca 2014 r. Zostały one podpisane zarówno przez T. P., jak i samego prezesa zarządu P. D. Odnosząc się do ustalenia Sądu Rejonowego, iż powód miał w zakresie swoich obowiązków analizowanie stanów magazynowych, Sąd Okręgowy wskazał, iż z zeznań przełożonego powoda – T. P. wynika, że zamówienia przygotowywane przez powoda można było uznać w tamtym czasie za usprawiedliwione na podstawie analizy bilansu i stanu zapotrzebowania. A zatem zamówienia przygotowane przez powoda, zgodnie z danymi bilansowymi w dniach 6 i 11 marca 2014 r., nie wzbudziły zastrzeżeń u T. P. Sąd Okręgowy zauważył przy tym, iż T. P., pełniąc obowiązki kierownika działu zaopatrzenia, jednocześnie pełnił u pozwanego funkcję kierownika działu sprzedaży, a więc w przeciwieństwie do powoda miał dostęp do danych o aktualnych zamówieniach.

Sąd wskazał, że powód nie wykazał, że ustalał do jakiego zamówienia potrzebna jest aż taka ilość surowca. Niezależnie od braku dowodów, iż taki obowiązek na powoda nałożono, należy – zdaniem Sądu drugiej instancji - wskazać, iż ciężar dowodu w tym zakresie spoczywałaby na pozwanym. To pracodawca winien wykazać, że obowiązkiem powoda było dodatkowe weryfikowanie zamówień, a dalej, że powód takiego obowiązku nie wykonał.

Ponadto Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że Sąd Rejonowy dokonał oceny zachowania pozwanego z perspektywy czasowej, biorąc pod uwagę te okoliczności, które zostały ujawnione już w toku procesu. Tymczasem dla ustalenia, czy zachowanie powoda dawało podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia znaczenie

miały okoliczności istniejące w chwili wykonywania przez powoda pracy w pozwanej Spółce. Ówczesna wiedza powoda, jak i pozostałych pracowników pozwanego, zakres obowiązków powoda, sposób ich wykonywania, a co istotne towarzyszący temu zamiar, to elementy, które sąd winien był wziąć pod uwagę przy wydawaniu zaskarżonego wyroku.

Jednocześnie w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nadał zbyt małe znaczenie nadzorowi, któremu podlegał powód. Powodowi powierzono wykonywanie czynności opierających się na analizie danych wynikających z systemu. Ich wynik był poddawany kontroli, a w przypadku zamówień o wartości przekraczającej 100.000 zł, kontroli dwustopniowej. Nie zwrócił również Sąd Rejonowy uwagi na fakt, iż w chwili wykonywania przez powoda pracy w dziale zaopatrzenia, nie było żadnego innego pracownika posiadającego doświadczenie w pracy w tym dziale. Przeniesienie powoda do działu zaopatrzenia zbiegło się w czasie z wymianą całego dotychczasowego personelu. Nowymi, nie posiadającymi doświadczenia osobami w tym dziale byli, zarówno drugi z pracowników P. H., jak i sam kierownik działu T. P. Sąd Okręgowy zauważył, przy tym, iż to na pracodawcy spoczywa obowiązek należytej organizacji pracy, co obejmuje również właściwy dobór składu osobowego pracowników poszczególnych działów. Powód przepracował w wydziale zaledwie dwa miesiące. Sąd pierwszej instancji uznał, iż obowiązkiem powoda było bardziej aktywne podejście do składania zamówień i temu obowiązkowi powód nie zadośćuczynił. Jednakże - w ocenie Sądu Okręgowego - zachowania powoda nie można uznać za mające znamiona rażącego niedbalstwa, ani tym bardziej winy umyślnej. Powód miał na celu wykonanie powierzonych mu obowiązków w sposób jak najbardziej staranny. Oceny zachowania powoda nie można rozpatrywać wyłącznie pod kątem skutków, które zachowanie to wywołało, a do tego zdaje się sprowadzać ocena Sądu Rejonowego. Ponadto, ustalenia Sądu pierwszej instancji, jakoby doszło do utraty płynności finansowej spółki oparte wyłącznie na zeznaniach pozwanego, nawet w niewielkim stopniu nie zostały potwierdzone dowodami z dokumentów. Sąd Okręgowy zauważył również, iż Sąd Rejonowy zarzucił powodowi brak dołożenia należytej staranności przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, gdy przedmiotem postępowania przed Sądem pierwszej instancji było dokonanie oceny,

czy wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny rzeczywiście wystąpiły, a jeżeli tak, czy ich dopuszczenie się stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Tylko zachowanie wywołane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem mogło być uznane za takie zachowanie, które pozwalało na wypowiedzenie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. „Rażącego niedbalstwa” nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością brakiem operatywności, nieskutecznością działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiąganiem zamierzonych rezultatów. Sąd Okręgowy podniósł również, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy pracę wskazano trzy przyczyny. Tożsame zarzuty, których zasadność jest przedmiotem rozpoznania przez ten sam Sąd Rejonowy w innej sprawie, postawiono P. H. Tym samym Sąd Rejonowy przyjął solidarną odpowiedzialność powoda oraz P. H., gdy ocena zachowania powoda wymaga indywidualnego rozważenia wyłącznie tych okoliczności, które dotyczyły powoda, bowiem pracownicy działu zaopatrzenia wykonywali swe czynności samodzielnie. Zamówienia złożone przez powoda w dniach 6 i 11 marca 2014 r., opiewały na łączną kwotę 373.600 zł. Trudno zatem uznać, na jakiej podstawie Sąd Rejonowy ustalił, iż wskazana przyczyna doprowadzenia do przerostu budżetu zakupów o ponad 477.000 zł jest prawdziwa i konkretna, skoro nie budziło sporu, iż przy składaniu zamówień na pręt fi 45 powód nie brał udziału. Sąd Okręgowy podniósł również, że powód śledził ceny miedzi, w tym rozumieniu, iż przed złożeniem zamówienia wysyłał zapytania cenowe do 3-4 dostawców. Należy jednak rozróżnić śledzenie cen bieżących, od prognozowania. Powodowi w oświadczeniu woli z dnia 15 kwietnia 2014 r. zarzucono, iż dokonał zakupu tuż przed spadkiem ceny miedzi. W ocenie Sądu Okręgowego, powód nie posiadał ani umiejętności, ani doświadczenia, ani tym bardziej narzędzi do śledzenia cen miedzi oraz prognozowania, jak cena miedzi będzie przedstawiała się w najbliższym czasie.

W skardze kasacyjnej od zaprezentowanego wyroku strona pozwana, zaskarżając orzeczenie w całości, przywołała podstawy:

I. naruszenia przepisów prawa materialnego, a to:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnię pojęcia ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w

zakresie wykładni składających się na to pojęcie elementów: bezprawności działania pracownika, czyli naruszenia podstawowego obowiązku oraz winy pracownika w postaci rażącego niedbalstwa - w kontekście zajmowanego przez pracownika stanowiska specjalisty oraz w kontekście związanych z zajmowanym stanowiskiem uzasadnionych wymogów pracodawcy co do podwyższonej staranności pracownika przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a w tym obciążającego pracownika obowiązku dbania o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia, a w konsekwencji nadanie niewłaściwego znaczenia pojęciu „naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego” oraz „rażącego niedbalstwa” poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż nadzór przełożonych nad działaniami powoda nie pozwala na przypisanie powodowi dopuszczenia się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz rażącego niedbalstwa;

- art. 100 § 2 pkt 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie w sprawie, podczas gdy dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia przez pracownika mieszczą się w zakresie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji nieuprawnione pominięcie, że zamówienia złożone przez powoda w dniach 6 i 11 marca 2014 r. stanowiły naruszenie ciężącego na pracowniku obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia w oparciu o komentowany przepis k.p.,

II. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

- art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego będącego wynikiem nieuprawnionego pominięcia materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji, w szczególności:

- określonego w „Karcie Służb obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika F. S.A. w C.” zalegającej w aktach osobowych powoda, zakresu jego obowiązków na stanowisku specjalisty do spraw zaopatrzenia u pozwanej,

- znajomości przez powoda funkcjonowania zakładu pracy pozwanej, w tym działania systemu informatycznego pozwanej w związku z uprzednim

zatrudnieniem powoda na stanowisku kierownika działu sprzedaży i marketingu od dnia 1 października 2012 r. u pozwanej,

- zeznań świadka M. U., wskazującego na przeszkolenie powoda, a ponadto na konieczność krytycznej oceny danych z systemu informatycznego pozwanej i konieczności komunikacji pomiędzy działami sprzedaży, zaopatrzenia i produkcji,

- zeznań świadka A. C. wskazującego na skutki w majątku pozwanej zamówień na pręt mosiężny złożonych przez powoda,

- zeznań powoda wskazującego obowiązkowy zakres czynności poprzedzających złożenie zamówienia na materiał do produkcji, w szczególności na konieczność analizy stanów magazynowych, zwłaszcza przy większych zamówieniach, konieczności zebrania wszelkich dostępnych danych, w tym uzgodnienia z kierownikiem produkcji i technologami do czego potrzebny jest określony materiał, do jakiej konkretnej produkcji,

- zeznań prezesa zarządu pozwanej - wskazującego na przeszkolenie powoda, doświadczenie powoda, w tym jego znajomość funkcjonowania systemu informatycznego pozwanej, a wreszcie wskazującego na skutki w majątku pozwanej zamówień złożonych przez powoda na pręty mosiężne.

Wskazując na powyższe podstawy kasacyjne, skarżący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w B. i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie apelacji powoda w całości, przy jednoczesnym zasądzeniu od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym oraz Sądem drugiej instancji, obejmujących koszty zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie tegoż wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

1. Postępowanie kasacyjne prowadzone przed Sądem Najwyższym (będącym sądem prawa) ograniczone jest do zbadania konkretnych podstaw skargi

kasacyjnej, wskazanych przez skarżącego, z wyjątkiem jedynie nieważności postępowania, którą Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Przytoczone w skardze kasacyjnej podstawy poza tym, że określają zakres kontroli kasacyjnej, decydują także o skuteczności wniesionej skargi.

Skarga kasacyjna, zgodnie z art. 398¹ § 1 k.p.c., może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Sąd Najwyższy, który kontroluje wyłącznie kwestie prawne, związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Zgodnie zaś z treścią art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być więc zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Trzeba przy tym podkreślić, że już w wyroku z dnia 24 lutego 2006 r. (II CSK 136/05) Sąd Najwyższy przedstawił, powtórzone później wielokrotnie w orzecznictwie stanowisko, iż wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06; z 19 października 2010 r., II PK 96/10; z 24 listopada 2010 r., I UK 128/10; z 24 listopada 2010 r., I PK 107/10 i postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 września 2012 r., V CSK 529/11; z 6 lutego 2014 r., II UK 397/13). Uwagi powyższe dotyczą przytoczonej przez skarżącego podstawy w postaci zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2014 r., II UK 397/13). Z motywów powołanych na jego poparcie wynika, że w istocie skarżący zamierzał podnieść zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., będący wynikiem nieuprawnionego pominięcia materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej instancji.

2. Rozpoznanie skargi kasacyjnej należy rozpocząć od zbadania przywołanej podstawy naruszenia przepisów postępowania (art. 382 k.p.c.) i oceny czy ewentualne uchybienie proceduralne, na które powołuje się skarżący, mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Postępowanie apelacyjne ma charakter kontrolny, ale jest także kontynuacją postępowania przed sądem pierwszej instancji i zmierza do ponownego

merytorycznego rozpoznania sprawy. Przyjęta koncepcja apelacji pełnej nakłada na sąd drugiej instancji powinność dokonania samodzielnej oceny dowodów zgromadzonych przez sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonych przed sądem odwoławczym, a także ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji stosuje zarówno przepisy szczególne odnoszące się do postępowania przed tym sądem (art. 381, art. 382 k.p.c.), jak i odpowiednio - z mocy odesłania zawartego w art. 391 § 1 k.p.c. - przepisy regulujące przebieg postępowania dowodowego przed sądem pierwszej instancji (art. 227, art. 235-315 k.p.c.). Skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym "sprawę", a nie "apelację" (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie zaś, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 289/14).

Powołany wyżej przepis art. 382 k.p.c., mający charakter ogólnej dyrektywy, stanowi, iż sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten może zaś stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej, jeżeli skarżący wykaze, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie pominął część zebranego materiału, oraz że uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 100/98; z dnia 7 lipca 1999 r., I CKN 504/99 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 2007 r., III CSK 337/06; z dnia 9 czerwca 2005 r., III CK 674/04; z dnia 12 czerwca 2013 r., II CSK 634/12). W związku z powyższym, skarżący, powołujący się na naruszenie tego przepisu, powinien wskazać materiał dowodowy, który został przez sąd drugiej instancji pominięty przy wydaniu wyroku i wykazać, że popełnione uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2016 r., I UK 272/15).

Odnosząc powyższe stwierdzenia do realiów niniejszej sprawy podnieść należy, iż wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd drugiej instancji w toku orzekania uwzględnił wszystkie z wymienionych przez skarżącego dowodów, czyli dokument o nazwie „Karta Służb obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracownika F. SA. w C.”, zeznania świadka M. U., zeznania świadka A. C. oraz zeznania stron, jednak wyciągnął z nich odmienne, aniżeli pozwany oraz Sąd Rejonowy, wnioski.

Odnosząc się kolejno do przytoczonych przez skarżącego argumentów mających usprawiedliwiać zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., wskazać należy, iż dokument nazwany „Karta Służb obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień pracowników F. SA. w C.”, a będący zakresem czynności powoda, został przez Sąd Okręgowy oceniony, czego wyrazem jest zapis w treści uzasadnienia wyroku (str. (...)), w którym Sąd ten odwołuje się dwukrotnie do zakresu czynności. Ponadto, skarżący nie wykazuje, aby w treści omawianego dokumentu można było doszukać się argumentów na poparcie tez stawianych przez pozwanego, a mianowicie, by obowiązkiem powoda było każdorazowe udanie się do magazynu i sprawdzenie rzeczywistego stanu surowców, przed wygenerowaniem zamówienia.

Bezzasadny jest również zarzut, iż Sąd drugiej instancji pominął fakt, iż powód znał funkcjonowanie zakładu pracy pozwanej, w tym działanie systemu informatycznego pozwanej, w związku z uprzednim zatrudnieniem powoda na stanowisku kierownika działu sprzedaży i marketingu od dnia 1 października 2012 r. u pozwanej. Fakt ten nie był między stronami sporny. Kwestią wymagającą oceny (i na niej skupił się Sąd Okręgowy) był natomiast fakt, czy obowiązkiem powoda było dodatkowe weryfikowanie danych, które odczytał uprzednio z systemu.

Ponadto, Sąd Okręgowy nie pominął dowodu z zeznań świadka M. U. w zakresie, w jakim świadek ten zeznawał na okoliczność przeszkolenia powoda. Odniósł się bowiem do zeznań tego świadka na stronie 8 uzasadnienia wyroku, poprzez stwierdzenie, iż informatyk przekazywał powodowi wskazówki dotyczące działania systemu. Sąd drugiej instancji krytycznie ocenił natomiast ustalenia Sądu Rejonowego, jakoby powód w chwili składania zamówień w marcu 2014 r. miał świadomość, że system działa wadliwie.

Jednocześnie, Sąd drugiej instancji wyraźnie wskazał, że ustalenia Sądu Rejonowego, jakoby w następstwie złożonych przez powoda zamówień doszło do

utruty płynności finansowej pozwanej Spółki oparte zostały wyłącznie na zeznaniach pozwanego i nie zostały potwierdzone dowodami z dokumentów, takimi jak choćby wydruk z rachunku bankowego pozwanej lub kopii umowy kredytowej. Ocena skarżącego, jakoby zeznania świadka A. C. dostarczyły dowodów na okoliczność dotkliwych skutków w majątku pozwanej, nie zasługuje na uwzględnienie. Świadek w rzeczywistości nie posiadał wiedzy na temat skutków finansowych, jakie zamówienia powoda miały wywołać u pozwanej. Świadek zeznał bowiem, iż nie wie na jakie straty powód naraził firmę. Podał także, że pręty zostały spożytkowane w ciągu kilku kolejnych miesięcy.

Dalej, wbrew twierdzeniom skarżącego, powód w swych zeznaniach jednoznacznie podał, że informacje o ilości zamawianych materiałów czerpał jedynie z zapisów w systemie. W szczególności, nie podawał w swych zeznaniach, aby w celu weryfikacji zapisów w systemie, miał obowiązek uzgadniania z innymi pracownikami ilości zamawianych materiałów, bądź obowiązek sprawdzania stanu magazynu.

Mając na uwadze przedstawione okoliczności, uznać trzeba, iż skarżący nie wykazał, iż Sąd drugiej instancji, z naruszeniem art. 382 k.p.c., pominął część zebranego materiału dowodowego.

3. Nie są również trafne zarzuty skarżącego dotyczące obrazy prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz niezastosowanie art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Naruszenie prawa materialnego będące następstwem błędnej wykładni polega bowiem na mylnym rozumieniu treści zastosowanego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 91/12, i powołane w nich orzeczenia). Tymczasem skarżąca, na podstawie tak postawionego zarzutu, polemizuje z Sądem Okręgowym w kwestii oceny zawinienia powoda, odwołując się równocześnie do poglądów Sądu Najwyższego w powołanych w uzasadnieniu skargi orzeczeniach, które zostały wyrażone w odmiennych stanach faktycznych. Co ważne, Sąd Okręgowy, dokonując oceny zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, prawidłowo skonstatował, że w orzecznictwie utrwalone jest stanowisko, iż w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu

„ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15 i z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 311/14). Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wobec powyższego, w rozpoznawanej sprawie obowiązkiem skarżącej było wykazanie obiektywnie nieprawidłowego zachowania (winy) powoda za „doprowadzenie do przerostu budżetu zakupów o ponad 477.000 zł bez potrzeby produkcji i doprowadzenie tym do utraty płynności finansowej firmy”.

Przyjmuje się, jak trafnie zauważa Sąd Okręgowy, że wina, o której wyżej mowa powinna przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12 i z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11).

Należy bowiem przypomnieć, iż „rażącego niedbalstwa” nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów.

Taka też wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. została dokonana przez Sąd drugiej instancji.

Zauważyć przy tym wypada, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i najbardziej dotkliwy dla pracownika, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 r., II PK 163/15).

A zatem, wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, brak jest ustaleń, które pozwalałyby przyjąć, że to powód swoim zawinionym zachowaniem doprowadził do doprowadzenie do przerostu budżetu zakupów o ponad 477.000 zł bez potrzeby produkcji i doprowadził tym do utraty płynności finansowej firmy oraz aby zachowanie to było obiektywnie nieprawidłowe oraz stanowiło przejaw braku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się tylko do takich sytuacji, w których pracownik z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), orzekł jak w sentencji.

r.g.