



Sygn. akt III PK 21/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa W. J.
przeciwko Zakładom Automatyki P. Spółce Akcyjnej w P.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 27 października 2010 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 13 listopada 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. I i w tym zakresie sprawę
przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w P. do ponownego rozpoznania, pozostawiając
temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód W. J. był zatrudniony przez stronę pozwaną: Zakłady Automatyki „P.” SA., na podstawie umowy o pracę z 16 stycznia 1996 r. na stanowisku wyoblarz - ślusarz — zgrzewacz. Od 2005 r. powód dodatkowo pełnił funkcję brygadzysty. Obowiązki brygadzysty polegały na rozdzielaniu pracy innym pracownikom oraz na nadzorze nad nimi. Jednakże powód wykonywał głównie obowiązki związane ze stanowiskiem wyoblarz - ślusarz - zgrzewacz. Z tytułu nadzoru obniżono mu wymiar godzin do przepracowania na podstawowym stanowisku pracy, w stosunku do innych pracowników z 200 do 170 godzin.

W dniu 16 czerwca 2009 r., na polecenie kierownika wydziału obróbki części P. W. powód wraz z innym pracownikiem działu Z. W. wykonywali prace porządkowe na terenie hali produkcyjnej. W trakcie pracy Z. W. wspomniał, że chciałby wykonać jakąś „fuchę” na jednej z maszyn. Powód odradził mu włączanie tej maszyny i zajął się swoją pracą. Wówczas na halę wszedł kierownik P. W., a następnie Prezes Zarządu. W tym samym czasie Z. W. wykonywał czynności na uruchomionej maszynie. Zapytany przez Prezesa o wykonywaną pracę i przyczynę wyłączenia maszyny, jak również o obrabiany materiał, Z. W. odpowiedział, że ściągał przyrząd i dlatego musiał włączyć maszynę, a obrabiany materiał stanowiły odpady. W tym momencie do rozmowy włączył się powód W. J. potwierdzając, że jest to materiał odpadowy. Z. W. przyznał, że wykonywał „fuchę”, a następnie pokazał prezesowi wykonane przez siebie 3 lub 4 wytłoczki, których wykonanie zajęło mu kilka minut. Prezes zapytał powoda, czy nadal będzie bronił pracownika i polecił kierownikowi P. W. wyciągnięcie odpowiednich konsekwencji w związku z zaistniałym zdarzeniem. Na polecenie Prezesa przygotowano zwolnienie dyscyplinarne powoda.

Zarząd zakładowego związku zawodowego zwrócił się do Zarządu Spółki o zmianę tej decyzji. Mimo to pracodawca, rozwiązał umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia pismem z 19 czerwca 2009 r., doręczonym mu 22 czerwca 2009 r.

Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano „brak właściwego nadzoru oraz odpowiedniej reakcji wobec podległego pracownika, który 16 czerwca 2009 r.

pracując na pierwszej zmianie, wykonywał prywatne prace bez zezwolenia dozoru wydziałowego. Prace te polegały na tłoczeniu w metalu różnych elementów z materiału stanowiącego własność Spółki, które wykorzystywał podległy pracownik". Sąd ustalił również, że powód podczas zatrudnienia u strony pozwanej, nie był karany dyscyplinarnie, natomiast Z. W. był ukarany naganą.

Sąd Rejonowy przyjął, że roszczenie powoda w zakresie przywrócenia do pracy było w ustalonym stanie faktycznym uzasadnione. Zdaniem Sądu rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia ma charakter nadzwyczajny i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto, na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania okoliczności stanowiących uzasadnioną podstawę dyscyplinarnego zwolnienia pracownika (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W okolicznościach sprawy, zachowanie powoda nie mogło zostać ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W aktach osobowych powoda nie zalega zakres jego podstawowych obowiązków, a z pozostałych dowodów zaoferowanych przez strony wynika, że głównymi obowiązkami powoda, również po objęciu przez niego funkcji brygadzysty, było wykonywanie zadań związanych z jego stanowiskiem pracy tj. wyoblarz - ślusarz - zgrzewacz. Nie mając odpowiednich kompetencji powód nie miał więc możliwości zapobieżenia działaniom Z. W. Strona pozwana nie wykazała więc naruszenie przez powoda jego obowiązków pracowniczych.

Poza tym, proces wykonania wytłoczek trwał około 5 minut. Dlatego powód nie mógł podjąć działań mogących przerwać niedozwolone zachowanie Z. W., tym bardziej, że wcześniej odradzał mu podjęcie takich prac, a następnie zajął się swoimi obowiązkami w pewnej odległości od niego.

Ponadto w ocenie Sądu Rejonowego powód nie miał możliwości faktycznego nadzoru nad Z. W., gdyż ten jest pracownikiem doświadczonym i ma staż pracy wyższy od powoda. Z uwagi na to nie było również konieczności nadzoru nad pracą Z. W., ponieważ powód sam faktycznie wykonywał pracę o podobnym charakterze, co jego podwładny.

Dlatego Sąd Rejonowy, wyrokiem z dnia 3 września 2009 r., na podstawie art. 56 § 1 k.p., przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy, a na podstawie art. 57 § 1 k.p. zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, za okres 3 miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości strona pozwana, zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego materiału dowodowego oraz naruszenie przepisów postępowania przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na jednostronnej ocenie zebranego materiału dowodowego, prowadzącej do uznania, że powód swoim zachowaniem nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji, dodając, że z uwagi na upływ trzymiesięcznego okresu, za który zasądzono mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, uzasadnione jest wystąpienie o zasądzenie dalszego odszkodowania, do czasu uprawomocnienia się wyroku, na podstawie z art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną wyrokiem Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że powództwo oddalił, nie obciążając powoda kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa materialnego. Sąd Okręgowy, między innymi wskazał, że z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego wynika, że do obowiązków powoda należał nadzór nad pracownikami brygady, a na czynności związane z obowiązkami brygadzysty miał wyodrębnione 32 godziny pracy. Powód nie zapobiegł wykonaniu przez Z. W. prywatnych prac, a jedynie „odradzał” mu takie zachowanie. Słusznie wskazał apelujący pracodawca że, podstawowym obowiązkiem pracownika, w rozumieniu

art. 52 § 1 k.p., jest dbanie o dobro pracodawcy, w tym ochrona jego mienia. Obowiązek ten wymieniony jest wprost w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Dbłość o dobro zakładu pracy oznacza nie tylko nieprzywłaszczanie tego mienia, ale i nietolerowanie przywłaszczania go przez innych. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., podstawowym obowiązkiem pracownika, w rozumieniu art. 52 § 1 k.p., jest także sumienne wykonywanie powierzonych mu obowiązków. W. J. swoim zachowaniem ciężko naruszył wskazane powyżej, podstawowe obowiązki pracownicze. Powodowi można przypisać, co najmniej rażące niedbalstwo, jeśli nie wprost winę umyślną. Miał on bowiem obowiązek zapobiec wykonaniu przez podległego mu pracownika prywatnych prac. Mimo to pozwolił, aby Z. W., pracownik mu podległy, odstąpił od wykonywania powierzonych mu obowiązków i przystąpił do wykonywania prywatnych prac na maszynach należących do pracodawcy, z surowców będących własnością pracodawcy. Oczywisty jest również stopień zagrożenia, jaki zachowania takie stwarzają dla interesów pracodawcy. Trudno sobie nawet wyobrazić skutki ewentualnego upowszechnienia się wśród załogi zakładu pracy praktyk wykorzystywania do prywatnych celów mienia pracodawcy bez jego wiedzy i zgody. I nie ma tu istotniejszego znaczenia rozmiar indywidualnej szkody rzeczywiście wyrządzonej przez powoda w mieniu pozwanego pracodawcy. Nieistotne jest również, że w ustalonym stanie faktycznym powód bezpośrednio nie dopuścił się takich zachowań. Wystarczy bowiem, że w sposób naganny tolerował zachowania szkodzące pracodawcy, wbrew obowiązkom brygadzysty, jakie na nim spoczywały. Odstępując od obciążania powoda kosztami procesu, Sąd Okręgowy wziął pod uwagę trudną sytuację życiową powoda, który obecnie pozbawiony jest stałych źródeł dochodów i nie jest w stanie ponieść kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej, bez istotnego uszczerbku w zaspokojeniu podstawowych potrzeb życiowych.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, przez:

I. błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p., polegającą na:

- braku wykazania, że stosunek psychiczny powoda do jego obowiązków brygadzysty 16 czerwca 2009 był nacechowany złą wolą w tak nasilonym stopniu, że można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo oraz tego, że miał

świadomość skutków jakie dla pracodawcy mogą powstać z powodu naganego zachowania innego robotnika z jego brygady,

- niewykazaniu przez Sąd Okręgowy istnienia związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem powoda w ramach jego obowiązków pracowniczych, a naruszeniem obowiązków pracowniczych przez innego pracownika,

- bezpodstawnym przyjęciu istnienia „oczywistości stopnia zagrożenia interesów pracodawcy”, bez wykazania, na czym konkretnie ta oczywistość polega, jaki był stopień zagrożenia i o jakie interesy prawne lub faktyczne chodziło Sądowi Okręgowemu przy przypisaniu powodowi rażącego niedbalstwa lub nawet winy umyślnej jako przesłanki uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

II. niewłaściwe zastosowanie art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2, pkt. 4 k.p., w związku z art. 52, § 1, pkt. 1 k.p., przez przyjęcie, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, pomimo braku wskazania na czym konkretnie te obowiązki zdaniem Sądu Okręgowego polegały oraz nie ustalając przesłanek rażącego niedbalstwa, ani winy umyślnej powoda.

2. niezastosowanie art. 94, pkt 1 k.p., przez pominięcie zasady, że pracownik i pracodawca jako strony odpłatnej umowy wzajemnej mają wobec siebie prawa i obowiązki; Sąd Okręgowy uznał istnienie winy pracownika, ale nie dostrzegł zaniedbań pracodawcy w prawidłowym określeniu zakresu obowiązków powoda jako brygadzysty i ustaleniu charakteru jego nadzoru nad innymi robotnikami.

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, a w szczególności naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § k.p.c., przez to, że uzasadnienie zaskarżonego wyroku nie daje możliwości kontroli kasacyjnej motywów, jakimi kierował się Sąd drugiej instancji przy wydawaniu orzeczenia reformatoryjnego oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie przez Sąd Okręgowy odmiennych ustaleń od ustaleń Sądu Rejonowego z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów zebranych w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Skarżący wniósł o uchylenie punktu I zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy w tym zakresie Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego albo o uchylenie punktu I

zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez zmianę punktu I wyroku Sądu Okręgowego w ten sposób, że Sąd Najwyższy oddala apelację pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji, a także o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest usprawiedliwiona w stopniu uzasadniającym uchylenie zaskarżonego wyroku w części żądanej przez powoda.

W zakresie dotyczącym przepisów postępowania, trafny okazał się zarzut naruszenia art. 382 k.p.c.

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę przyjął, bez przeprowadzenia własnego postępowania dowodowego, odmienne ustalenia faktyczne od dokonanych przez Sąd pierwszej instancji. Odmienne niż Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy ustalił, że powód pozwolił, aby Z. W., pracownik mu podległy, odstąpił od wykonywania powierzonych mu obowiązków i przystąpił do wykonywania prywatnych prac na maszynach należących do pracodawcy, z surowców będących własnością pracodawcy. Sąd Okręgowy dokonał także nowego ustalenia, że powód tolerował zachowania szkodzące pracodawcy, wbrew obowiązkom brygadzysty, jakie na nim spoczywały.

W świetle art. 382 k.p.c. dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów, bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, jest dopuszczalne pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (zob. szczeg. wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2003 r., IV CKN 1752/00, LEX nr 78279; uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mająca moc zasady prawnej, OSNC z 1999 nr 7-8, poz. 124). Należy też podkreślić, że dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału było nie tylko

uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu Okręgowego (por. wyroki Sąd Najwyższego z 9 maja 2002, II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001, II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000, II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493).

Wydając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy nie przeprowadził oceny dowodów i nie dokonał własnych ustaleń faktycznych w sposób odpowiadający wskazanym powyżej warunkom. W szczególności Sąd nie wyjaśnił, dlaczego wyprowadził odmienne ustalenia z zeznań powoda W. J., zeznań świadków Z. W., bezpośredniego wykonawcy prywatnych prac z materiałów odpadowych pracodawcy i P. W., kierownika działu, ich przełożonego oraz uczestnika zdarzenia, a także na jakiej podstawie ustalił zakres obowiązków powoda

Trafny okazał się także zarzut naruszenia art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2, pkt 4 k.p., w związku z art. 52, § 1, pkt. 1 k.p., przez przyjęcie, że powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z powołanego przepisu 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 jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie.

Oдноśnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to

przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), 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 (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tymczasem Sąd Okręgowy stwierdził, że powodowi można przypisać, „co najmniej rażące niedbalstwo, jeśli nie wprost winę umyślną”. W świetle wcześniejszych uwag, dotyczących różnic między winą w postaci umyślności i rażącego niedbalstwa, takie stwierdzenie oznacza, że Sąd nie rozstrzygnął o postaci winy, jaką można przypisać powodowi, a tym samym jego twierdzenie o zawinionym zachowaniu powoda jest nieuzasadnione. O winie umyślnej powoda można by np. mówić, gdyby wiedział on, że Z.W. wykonuje „fuchę” i temu nie zapobiegł, albo że godził się na wykonywanie tego rodzaju pracy. Z ustaleń wynika jedynie, że powód „odradził” mu to, a potem powiedział prezesowi, że Z. W. zrobił fuchę z odpadów. Nie jest przy tym jasne, co kryje się pod określeniem użytym przez Sąd określeniem „odradził”. Z ustaleń tych nie wynika również, czy powód wiedział, że Z. W. w ogóle włączył maszynę, a jeśli tak, to czy mógł i powinien wiedzieć, że pracownik ten włączył ją w celu wykonania „fuchy”, czy też w jakimś innym celu, np., jak ustalił Sąd pierwszej instancji, w celu zdjęcia z niej przyrządu, co mogło się wiązać z pracami porządkowymi. W świetle ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, a nawet w świetle ustaleń przyjętych (jak wyżej wskazano z naruszeniem art. 382 k.p.c.) przez Sąd Okręgowy nie wiadomo, na jakiej podstawie Sąd drugiej instancji

uznał, że powód „pozwolił” Z.W. na wykonywanie prywatnej pracy na maszynie i z surowców pracodawcy i że tolerował takie zachowanie. Niemożliwość uznania, w aktualnym stanie sprawy, winy powoda wyklucza przypisanie mu ciężkiego naruszenia, jak uczynił to Sąd Okręgowy, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i obowiązku sumiennego wykonywania przez pracownika powierzonych obowiązków (art. 100 § 1 k.p.). W rezultacie oznacza to trafność zarzutu niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Jednocześnie jednak, w przypadku wykazania kwalifikowanej postaci winy powoda w zakresie niezareagowania na wykonywanie przez Z. W.za prywatnej pracy w godzinach pracy i z materiałów pracodawcy, twierdzenie, że zachowanie takie narusza obowiązek dbałości o dobro pracodawcy należałoby uznać za uzasadnione. Przemawia za tym również stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym, pracownik, który ma wiedzę o działaniu na szkodę swojego pracodawcy, obowiązany jest go o tym zawiadomić. Niewykonanie tego obowiązku może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 1 października 1998 r., I PKN 351/98, OSNAPIUS 1999 nr 21, poz. 676). Należy też przypomnieć stanowisko Sądu Najwyższego, według którego obowiązki brygadzysty zwykle wiążą się z rozdziałem pracy pomiędzy członków brygady i nadzorowaniem (kontrolowaniem) tego, czy pracownicy brygady prawidłowo wykonują powierzone im zadania. Jednak do istoty obowiązków brygadzysty na ogół nie należy ciągle pilnowanie (nadzorowanie) wszystkich pracowników brygady, aby nie dokonywali (nie usiłowali dokonać) kradzieży na szkodę pracodawcy. Jeżeli zaś pracodawca twierdzi, że jest inaczej, to powinien podjąć starania w kierunku udowodnienia zakresu powierzonych mu obowiązków (wyrok z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 653/99, OSNP 2001 nr 23, poz. 686). Wynika stąd, że w razie niewykazania przez stronę pozwaną, iż obowiązek nadzorowania pracowników przez powoda obejmował stałą ochronę mienia pracodawcy przed zachowaniami członków brygady, taki szczególny obowiązek nie mógłby mu być przypisany.

Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. znajduje także uzasadnienie w ograniczeniu oceny przez Sąd Okręgowy zasadności rozwiązania umowy do zdarzenia stanowiącego bezpośrednią przyczynę rozwiązania umowy i pominięciu innych okoliczności istotnych dla oceny stosunku powoda do obowiązków. Należy bowiem uznać, że ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, kary itp., a także opinię organizacji związkowej wyrażoną w toku procedury rozwiązania umowy. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków okoliczności te mogą nie mieć znaczenia dla tej oceny i nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. W takim przypadku Sąd powinien jednak wyjaśnić, dlaczego doszedł do takiego przekonania.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.