

Sygn. akt I PK 62/19

POSTANOWIENIE

Dnia 2 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriłło

w sprawie z powództwa M. Z.
przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 9 października 2018 r., sygn. akt IX Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 października 2018 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację M. Z. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 20 marca 2018 r., którym oddalono jego powództwo przeciwko L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Powód wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie: 1/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p., przez niewłaściwe jego zastosowanie i przyjęcie, że powód dopuścił się ciężkiego

naruszenia obowiązków pracowniczych, a wskazana przez pozwaną podstawa rozwiązania z powodem umowy o pracę była prawdziwa, rzeczywista, uzasadniona i spełniała przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, tj. stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a więc spowodowana była winą powoda lub rażącym niedbalstwem; 2/ art. 100 § 1 k.p. w związku z art. 94 pkt 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie na skutek dokonania niekompletnej oceny obowiązków należących do powoda w sytuacji, gdy powodowi nie można zarzucić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie niewykonania polecenia służbowego oraz przez przyjęcie, że nadzór nad kontraktami przetargowymi (specjalnymi) należał do obowiązków pracowniczych powoda, podczas gdy powód nie został w żaden sposób poinformowany, że tego rodzaju nadzór należy do jego obowiązków pracowniczych i przez cały okres zatrudnienia u pozwanej nie był on rozliczany z tego obowiązku; 3/ art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c., przez uznanie, że ciężar dowodu spoczywa wyłącznie na powodzie, w sytuacji gdy ciężar udowodnienia zasadności wszystkich przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę i winy pracownika obciąża tylko pracodawcę, z kolei powód wykazał istnienie okoliczności potwierdzających niezasadność rozwiązania stosunku pracy z tych przyczyn. Ponadto skarżący podniósł zarzut naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy: 1/ art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia przepisów postępowania dotyczących oceny wiarygodności i mocy dowodów w zakresie zaprezentowanym przez powoda w treści apelacji, odnoszących się do niezapewnienia powodowi narzędzi zamiennych względem SAP, niewyjaśnienia przez Sąd różnic pomiędzy pojęciem umowy handlowej a pojęciem kontraktu przetargowego (specjalnego) w kontekście zakresu obowiązków powoda, który nie może być interpretowany rozszerzająco, a także nierozpoznania zarzutu niewłaściwej oceny dowodów w postaci protokołu ze spotkania w dniu 17 listopada 2016 r. i notatki z tego spotkania datowanej na 14 grudnia 2016 r. w kontekście niewykonania przez powoda polecenia służbowego; 2/ art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 1 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. oraz 391 § 1 k.p.c., przez brak rozważenia całości materiału zebranego w toku postępowania i

pominięcie części materiału oraz niedokonanie przez Sąd drugiej instancji samodzielnych ustaleń faktycznych, po przeprowadzeniu własnej oceny części dowodów, których to Sąd pierwszej instancji nie rozważył, co stanowiło przedmiot zarzutu apelacyjnego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w K. w całości i jego zmianę przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 42.613,98 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwanej odpisu pisma powoda datowanego na 22 lutego 2018 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych, oraz kosztów związanych z postępowaniem przed Sądem Najwyższym wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na istnienie istotnych zagadnień prawnych sprowadzających się do następujących pytań: 1/ jaki jest zakres związania Sądu drugiej instancji granicami apelacji, w szczególności w jakich sytuacjach sąd drugiej instancji uprawniony jest do odstąpienia od oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów?; 2/ czy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych niewykonanie przez pracownika określonego zadania, które nie wynika wprost z jego zakresu obowiązków pracowniczych i którego wykonanie nie było egzekwowane od pracownika przez cały okres zatrudnienia? Czy należy więc domniemywać, że obowiązek nieuregulowany wprost w zakresie obowiązków pracownika zalicza się do podstawowych obowiązków pracowniczych, a zakres obowiązków pracowniczych traktować rozszerzająco? W przypadku odpowiedzi twierdzącej, czy brak realizacji takiego obowiązku, wobec niewyposażenia pracownika w odpowiednie narzędzia umożliwiające dokonywanie kontroli, może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika? 3/ Czy jednorazowe niewykonanie polecenia

służbowego wynikające z przyczyn obiektywnych i niezawinionych przez pracownika, tj. korzystania przez pracownika z urlopu okolicznościowego w związku ze śmiercią rodzica, a następnie z corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego udzielonego przez pracodawcę oraz obiektywnie niewystarczającej ilości czasu przeznaczonej na realizację polecenia służbowego, stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z winy pracownika, nawet przy uwzględnieniu fundamentalnej zasady prawa pracy, jaką jest ochrona pracownika jako słabszej strony stosunku pracy? Skarżący stwierdził, że istotne zagadnienia prawne występujące w niniejszej sprawie związane są z wykładnią art. 378 k.p.c. i art. 52 §1 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, a ponadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada dodać, że zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia

przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu o zasadności przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymaga wskazania za pomocą wywodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, a którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało ono sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, s. 51; z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z dnia 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest też

wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

Powołanie się w skardze kasacyjnej na potrzebę wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania przez autora skargi, że na podstawie tych samych przepisów prawnych w różnych sprawach tego samego rodzaju podejmowane są rozbieżne rozstrzygnięcia sądowe, które nie znajdują przekonującego uzasadnienia w różnicach wynikających z ustaleń sądu dotyczących okoliczności faktycznych lub prawnych w tych sprawach. Konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a nadto przedstawienie przez skarżącego własnej propozycji interpretacyjnej (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 30 stycznia 2003 r., I PZ 124/02, LEX nr 1130960 i z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43). Przesłanka ta wymaga więc wykazania przez autora skargi, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości, ze wskazaniem na czym te poważne wątpliwości polegają, nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151 i z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, niepublikowane). Rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się też sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty autora skargi skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Skarżący nie zdołał wykazać występowania w sprawie wskazanych przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Zagadnienie przedstawione przez autora skargi kasacyjnej zostały już wyjaśnione w orzecznictwie Sądu Najwyższego.

Zgodnie z art. 378 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Zawarty w powołanym przepisie zwrot

„sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji” należy rozumieć jako granice, w których sąd drugiej instancji powinien rozpoznać sprawę. To nie tylko treść zarzutów, wniosków i granice zaskarżenia, lecz granice kognicji tego sądu. Warto podkreślić, że apelacja jako środek odwoławczy od orzeczeń sądu pierwszej instancji rozstrzygających sprawę co do istoty, została ukształtowana w Kodeksie postępowania cywilnego jako apelacja pełna, w następstwie której sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli w zasadzie w sposób nieograniczony. Postępowanie zainicjowane apelacją ma rozpoznawczy charakter, stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji, które powinno doprowadzić do naprawienia wszystkich błędów sądu pierwszej instancji, ewentualnie także błędów stron.

W judykaturze Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu apelacji. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia.

Co do samego przedmiotu sporu wypada zauważyć, że w orzecznictwie wskazuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się do sytuacji, w których pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2019 r., II PK 315/17, LEX nr 2638595). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14 (LEX nr 2026881) podkreślono, że obowiązki pracownika mogą być uregulowane w ustawie (por. np. ogólnie obowiązujący art. 100 k.p., a także tzw. pragmatyki służbowe dotyczące różnych pracodawców i grup pracowników), w regulaminie organizacyjnym obowiązującym u pracodawcy, w innych aktach prawa zakładowego (np. w statucie uczelni), w zakresie czynności przekazanych pracownikowi, wreszcie w umowie o pracę.

Co do zachowania pracownika będącego przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę trybie w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., powinno być ono bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy. Przesłanki te muszą

wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15, LEX nr 2174066). Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma zatem charakter złożony w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji.

Warto podkreślić, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań - także trwały. W pojęciu tym mieści się jednak również przypadek dopuszczenia się przez pracownika kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako "czyn ciągły" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 210/97, OSNAPiUS 1998 nr 10, poz. 301).

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki. Bezprawność zachowania 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 jego naruszenie ma charakter ciężki. Co do samych podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątpienia istotne znaczenie ma też wspomniany art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w

stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. Centralne znaczenie w strukturze obowiązków pracowniczych ma sumienność i staranność wykonywania pracy. Pierwszy z tych czynników odnosi się do obiektywnych wzorców sprawnego działania w stosunkach pracy, drugi zaś do subiektywnych intencji pracownika w procesie pracy. W efekcie naruszenie każdego konkretnego obowiązku jest pośrednio naruszeniem obu wskazanych kategorii. W praktyce zdarzają się jednak sytuacje, w których uprawnione jest przyjęcie, że mamy do czynienia z bezpośrednim pogwałceniem obowiązku staranności i sumienności mających przymiot ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Chodzi o złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz bezpodstawne albo samowolne uchylanie się od wykonywania obowiązków. Należy zauważyć, że nie tylko art. 100 k.p. ale także inne normy kodeksowe, jak i pozakodeksowe rangi ustawowej mogą statuować podstawowe obowiązki pracownicze. Obowiązki te mogą też wynikać z postanowień układowych, regulaminowych oraz statutowych, a nawet postanowień umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy i są doprecyzowywane przez pracodawcę w drodze poleceń służbowych wydawanych w trakcie bieżącego wykonywania pracy.

Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych bywa silnie zróżnicowany. Rzutuje nań nie tylko rodzaj i charakter pracy, ale również wiele innych czynników, począwszy od formalno-organizacyjnych, poprzez techniczno-strukturalne, skończywszy na etyczno-moralnych, a nawet kulturowych. Stąd też enumeratywne skatalogowanie okoliczności ich ciężkiego naruszenia nie jest możliwe.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak 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 lub zaniechania. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania, określony jego świadomością, nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003

nr 16, poz. 381; z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98 i z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LexPolonica nr 2793042). W konsekwencji tego, nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę pozostaje wina (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). O istnieniu winy pracownika wnioskuje się zaś na podstawie całokształtu okoliczności związanych z jego zachowaniem. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000 nr 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyrażony został w wyrokach Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396) oraz z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163).

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. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (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).

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozdzielnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyroki Sądu

Najwyższego: 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; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku, mających znaczenie dla oceny zachowania pracownika będącego przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego.

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany, wynika, że w dniu 17 listopada 2016 r. powód został zobligowany przez zarząd spółki do przygotowania w terminie dwóch tygodni propozycji rozwiązania problemu rozliczenia programu warsztatowego. Polecenie służbowe zostało wydane powodowi ustnie, a fakt jego wydania potwierdza notatka ze spotkania z Autoryzowanymi Dystrybutorami L. z dnia 14 grudnia 2016 r. Powód polecenia nie wykonał. Polecenie służbowe z dnia 17 listopada 2016 r. nie było sprzeczne z prawem i dotyczyło spraw związanych z zajmowanym przez powoda stanowiskiem Szefa Biura Sprzedaży Hurtowej a uprzednio Szefa Biura Kluczowych Klientów (uzasadnienie wyroku s. 24). Sąd drugiej instancji przytoczył także ustalenia Sądu Rejonowego odnośnie do podawanych przez powoda przyczyn niewywiązania się z nałożonego nań obowiązku, z których to ustaleń wynika, że polecenie wykonania wspomnianego zadania w określonym przez pracodawcę terminie dwóch tygodni zostało wydane w dniu 17 listopada 2016 r., i chociaż od dnia 30 listopada do dnia 11 grudnia 2016 r. skarżący korzystał z urlopu okolicznościowego w związku ze śmiercią ojca, a następnie z urlopu wypoczynkowego, to od powrotu do pracy w

dniu 12 grudnia 2016 r. do otrzymania pisma o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 19 grudnia 2016 r. nadal nie wykonywał tegoż polecenia służbowego (uzasadnienie wyroku s. 10). Realizacji powierzonego zadania nie wykluczała także podnoszona przez powoda okoliczność w postaci braku dostępu do systemu SAP, skoro po odejściu skarżącego ze spółki, w miesiąc po objęciu nadzoru nad działem handlu, bez dostępu do tego systemu udał się wychwycić trwające od wielu lat nieprawidłowości w funkcjonowaniu nadzorowanego przez powoda obszaru (uzasadnienie wyroku s. 20). Trzeba przy tym pamiętać, że niewykonanie wspomnianego polecenia służbowego było jedną z kilku przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w opisanym trybie.

Wobec niewykazania przez skarżącego powołanych przesłanek przedsądu, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach orzeczono stosownie do § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).