



Sygn. akt II PSKP 66/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa W. E.

przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 27 stycznia 2022 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 21 lutego 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 12 grudnia 2017 r. przywrócił powoda W. E. do pracy u strony pozwanej P. S.A. z siedzibą w W. (poprzednio B. S.A.) na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt 1), zasądził od pozwanej na rzecz

powoda wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy w wysokości 20.000 zł miesięcznie, poczynając od dnia 5 kwietnia 2012 r., pod warunkiem wyrażenia przez powoda gotowości niezwłocznego podjęcia pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku z ustawowymi odsetkami od dnia zgłoszenia przez powoda gotowości podjęcia pracy u pozwanej do dnia zapłaty (pkt 2), w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt 3), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.060 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 4) oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w W. kwotę 1.413,60 zł tytułem poniesionych tymczasowo wydatków.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od dnia 4 listopada 1975 r. był zatrudniony w W. z siedzibą w W. (następnie W. S.A.), w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zakład pracy w latach 2007-2009 uległ przekształceniu w spółkę B. S.A.

Od dnia 1 grudnia 2009 r. powód zajmował stanowisko Dyrektora Bazy Technicznej ds. Technicznych. Baza Techniczna stanowiła wyodrębnioną organizacyjnie jednostkę pozwanej spółki, a jej głównym zadaniem było dostarczenie jednostek transportowych i sprzętowych na prowadzone przez spółkę budowy. Do kierowniczego szczebla bazy, oprócz Dyrektora Bazy i Dyrektora ds. Technicznych, należeli także: kierownik ds. sprzętu M. S., zastępca kierownika ds. sprzętu Z. K., kierownik ds. transportu J. C. oraz zastępcy kierownika ds. transportu J. M. i T. C.. Zgodnie ze schematem organizacyjnym Bazy Technicznej, wprowadzonym na mocy załącznika nr 6 do zarządzenia [...] /2001 - obowiązującym od dnia 15 września 2011 r. - Dyrektorowi ds. Technicznych QTD podlegały bezpośrednio zespoły: administracji, sprzętu, transportu, produkcji, utrzymania ruchu oraz organizacji i budowy zapleczy. Bezpośrednim przełożonym powoda był Dyrektor Bazy S. K., który miał bezpośredni kontakt z zarządem spółki i brał udział w posiedzeniach zarządu. W przypadku nieobecności S. K. powód wykonywał należące do niego obowiązki. Baza Techniczna funkcjonowała na podstawie rocznego budżetu, który składał się z budżetu działu produkcji i mas bitumicznych, działu sprzętu, działu transportu, zaplecza, warsztatów i dyrekcji, zatwierdzanego przez zarząd spółki.

W Bazie Technicznej pracownicy nie mieli pisemnych zakresów obowiązków na poszczególnych stanowiskach pracy. Do podstawowych obowiązków powoda na stanowisku Dyrektora Bazy Technicznej ds. Technicznych należał nadzór nad produkcją mas bitumicznych i konstrukcji stalowych, zarządzanie pracą podległych mu zespołów zajmujących się od strony technicznej transportem i sprzętem. Sporadycznie powód podpisywał dokumenty dotyczące przyjęcia paliwa na magazyn. Weryfikacja przyjęcia paliwa na magazyn polegała na sprawdzaniu ilości paliwa w dokumentach PZ (przyjęcia) i WZ (wydania), bowiem weryfikacja bezpośrednia paliwa z cystern była niemożliwa. W ciągu miesiąca pozwana nabywała około 120.000 litrów paliwa. Na skutek zmian w temperaturze dochodziło do naturalnych ubytków paliwa, co dokumentowano w przeprowadzanej inwentaryzacji 1-2 razy w roku. W rozliczeniach z dostawcą pozwana nie uwzględniała ubytków naturalnych paliwa powstałych wskutek zmian temperatury, a sposób kupowania paliwa w temperaturze referencyjnej był tańszy od nabywania paliwa w temperaturze rzeczywistej. W grudniu 2010 r. kierownik cysterny zgłosił magazynierowi D. B. brak 895 litrów paliwa zauważony podczas roztankowywania 240.000 litrów paliwa. Magazynier poprosił wówczas powoda o pomoc w rozwiązaniu tego problemu. W efekcie została powołana komisja, która stwierdziła, że powstały brak paliwa jest niezawiniony przez pracowników, ponieważ powstał jako ubytek naturalny spowodowany różnicą temperatury napełniania i roztankowywania cysterny. W pozwanej spółce obowiązywała procedura dotycząca organizacji zakupów, zgodnie z którą nadzór nad prowadzeniem spraw związanych z procesem zakupów na każdym etapie sprawował Dyrektor Działu Koordynacji Zakupów. W Bazie Technicznej zlecenia zakupów oraz faktury do kwoty 10.000 zł podpisywał Dyrektor Bazy łącznie z Dyrektorem ds. Technicznych, a powyżej tej kwoty członek zarządu. Umowami zajmował się dział umów, którego kierownikiem był A. B.. Wszystkie umowy zlecenia były ewidencjonowane w systemie informatycznym. Nadzór nad właściwą pracą transportu sprawował kierownik ds. transportu J. C..

W 2010 r. pozwana zaangażowała się w realizację budowy Południowej Obwodnicy G., do której skierowano cały park samochodów ciężarowych, liczący około 20 pojazdów. W związku ze znacznym obciążeniem pojazdów zdarzały się

liczne ich awarie. Stąd pracownicy Bazy Technicznej wskazali J. M. na przedsiębiorstwo naprawy samochodów prowadzone przez A. B.. Po telefonicznej konsultacji w dniu 20 sierpnia 2010 r. S. K., który był nieobecny w pracy, wyraził zgodę na podpisanie umowy z A. B., którą w imieniu pozwanej miał podpisać powód wspólnie z J. C.. Tego samego dnia powód jako Dyrektor Bazy Technicznej oraz J. C. jako Kierownik ds. Transportu Bazy Technicznej podpisali na okres 12 miesięcy umowę o współpracy z Przedsiębiorstwem Handlowo–Usługowym „S.”, której celem było wykonywanie przeglądów i napraw pojazdów należących do pozwanej. Dodatkowo aneksem nr [...] z dnia 27 września 2010 r. do tej umowy wprowadzono możliwość parkowania pojazdów na terenie bazy za opłatą 1.200 zł netto miesięcznie za jeden pojazd. S. K. uznał, że aneks do umowy mają podpisać te same osoby, które podpisywały umowę o współpracy. Umowa w swojej treści nie odwoływała się do jakichkolwiek kwot. Z uwagi na dużą częstotliwość napraw samochodów zlecenia ich naprawy nie były dokonywane w formie pisemnej. Sporządzano jedynie protokoły powykonawcze napraw. Powód miał ogólną wiedzę odnośnie do dokonywania napraw pojazdów i ich garażowania. Faktury wystawiane przez A. B. opisywane były przez pracowników odpowiedniej komórki merytorycznej, a następnie akceptowane przez Dyrektora Bazy Technicznej S. K..

W pozwanej spółce nie obowiązywał dokument ustalający jednoznacznie zasady rozliczania paliw płynnych. Faktury wprowadzane były do elektronicznego systemu rozliczeń, z których pobierały je poszczególne działy. W dziale transportu rozliczał je pan C. i przekazywał do osobistej akceptacji S. K., a następnie przekazywane były do akceptacji przez członka zarządu spółki i głównego księgowego. Dopiero wówczas następowała zapłata za fakturę. Faktury z Bazy Technicznej w przypadku nieobecności S. K. akceptował powód. Pracownicy zatrudnieni przy budowie obwodnicy G. nie zostali przyłapani na kradzieży paliwa. W trakcie wyjazdu integracyjnego w lutym 2011 r. doszło do bójki między S. K. a podwładnym powoda, który twierdził, że sytuację sprowokował powód. Wobec tego S. K. zaczął krzyczeć na powoda, powtarzając wielokrotnie słowa „już nie żyjesz”. O całej sytuacji powód poinformował prezesa zarządu pozwanej, prosząc o podjęcie stosownych działań, gdyż nie widział dalszej możliwości współpracy ze S. K.. Po przeproszeniu powód dalej współpracował ze S. K..

Kontrolę zużycia paliwa w Bazie Technicznej zlecali: powód, M. S. oraz zastępca kierownika ds. sprzętu Z. K.. Polegały one na obserwacji stanu maszyn. We wrześniu 2011 r. zarząd pozwanej spółki poinformował powoda o otrzymanym donosie o kradzieży paliwa na jednej z prowadzonych budów. W związku z tym powód zlecił przeprowadzenie pomiarów zużycia paliwa przez firmy zewnętrzne. Przeprowadzono także miesięczne kontrole polegające na tym, że kierowcy, którzy roztankowywali paliwo jeździli z nadzorem technicznym nadzorującym ich czynności. Wyniki tej kontroli nie wykazywały zasadniczych różnic w stosunku do poprzednich nieskontrolowanych miesięcy. Powód przeciwny był plombowania liczników czy barwienia paliwa, bowiem w przypadku otwartych budów złapanie złodzieja przez barwienie paliwa jest niemożliwe. Kontrolą technicznych parametrów pracy i organizacji oraz kontrolą paliwa polegającą na porównaniu cen paliwa zajmowała się jednostka podlegała Dyrektorowi Bazy Technicznej. Rozliczeniem paliwa zużywanego przez pojazdy pozwanej zajmował się pan C. i przekazywał zestawienia do analizy kierownikowi ds. transportu J. C.. Takie zestawienia otrzymywał także powód oraz S. K.. Norma zużycia paliwa została wprowadzona w pozwanej spółce w 2005 r. w oparciu o dane uzyskane z 8 ciągników siodłowych marki [...]. Wprowadzenie nowych norm należało do kierownika ds. transportu. Analizy zużycia paliwa dokonywali również kierownicy działów oraz kierownicy budów. W maju 2011 r. zastępca kierownika Bazy Technicznej T. M. wprowadził normę zużycia paliwa dla samochodu 4-osowego marki [...] wynoszącą 60 litrów na 100 km. W 2012 r. powyższa norma miała zostać zweryfikowana. Jednocześnie z inicjatywy powoda został zakupiony pierwszy *interface* do odczytu danych z silników, a do jego obsługi wytypowano Piotra Wróblewskiego. Z dniem 1 lutego 2012 r. nadzór merytoryczny nad Bazą Techniczną objął członek zarządu pozwanej M. L..

W dniu 13 lutego 2012 r. powołana została przez pozwaną Komisja ds. Gospodarki i Rozliczeń Paliw, która miała na celu zbadanie oraz weryfikację ewentualnych nieprawidłowości w Bazie Technicznej oraz ustalenie osób odpowiedzialnych za potencjalne nieprawidłowości. W skład Komisji wchodził A. T. jako przewodniczący (będący zarazem zewnętrznym konsultantem i rzeczoznawcą), powód, K. W. i J. G..

W ramach działalności Bazy Technicznej został wprowadzony system GPS, za pomocą którego pracownicy mieli monitorować pracę sprzętu oraz transportu. System miał dostarczać informację odnośnie do lokalizacji jednostek, poziomu zużycia paliwa, przepracowanych godzin oraz obciążenia pracą danych jednostek sprzętowych i transportowych. Dane wysyłane były w czasie rzeczywistym, a dostęp do nich był za pomocą przeglądarki internetowej spółki lub specjalnego oprogramowania i łącza internetowego. W jednostkach sprzętowych oraz transportowych zamontowanych było 50 sztuk urządzeń GPS, za które spółka opłacała cykliczny abonament. Jednak tylko 13 sztuk urządzeń GPS było sprawnych, 31 było uszkodzonych, 6 zostało sprzedanych wraz z pojazdami. Mimo tego nie zrezygnowano z dalszego ich opłacania. Za system GPS w bazie odpowiedzialny był T. K. - pracownik działu podlegającego Dyrektorowi Bazy. Z dniem 29 lutego 2012 r. S. K. wypowiedział umowę na świadczenie usługi QX GPS. Podstawą do przeprowadzenia rozliczeń paliwa w transporcie była karta drogowa kierowcy. Szkolenie kierowców odnośnie do sposobu prawidłowego wypełniania karty drogowej spoczywało na zastępcach kierownika ds. transportu.

W momencie uzyskania pierwszych informacji o wadliwym systemie GPS, w tym opłacaniu systemu mimo sprzedaży samochodów oraz o prowadzeniu kart drogowych bez wpisywania w nich stanów początkowych i końcowych licznika, zużycia paliwa i norm, M. L. i wraz z pozostałymi członkami zarządu pozwanej spółki podjął decyzję o wycofaniu powoda ze składu komisji i zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy do czasu dokładnej analizy zaistniałej sytuacji.

Z dniem 16 lutego 2012 r. powód został odwołany ze składu komisji bez podania przyczyn tej decyzji oraz zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Komisja przeprowadziła rozmowy z wszystkimi pracownikami. Kilku z kierowców jednostek transportowych oraz operatorów jednostek sprzętowych przyznało się do kradzieży paliwa i opisało zasady funkcjonowania tego proceduru. W ramach prac komisji - na podstawie dostarczonych dokumentów - zsumowane zostało zużycie paliwa w rozbiciu na transport oraz na sprzęty za 2011 r. Stwierdzono zużycie 264.234 litrów paliwa, a szkodę z tego tytułu wyliczono na kwotę 1.141.490,88 zł. W dniu 26 marca 2012 r. odbyło się posiedzenie zarządu pozwanej spółki poświęcone sprawom Bazy

Technicznej, w trakcie, którego przedstawiono wyniki prac Komisji ds. Gospodarki i Rozliczeń Paliw. Przedstawiono zarządowi pozwanej listę uchybień i zaniedbań, głównie po stronie kierowniczego personelu Bazy Technicznej w zakresie gospodarki paliwowej, które miały przyczynić się do utrwalania wśród kierowców i operatorów kradzieży paliwa na szkodę spółki.

W dniu 4 kwietnia 2012 r. powód otrzymał pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na:

(i) samowolnym, tj. bez upoważnienia spółki i z naruszeniem obowiązującej w spółce procedury zakupowej, zawarciu w dniu 20 sierpnia 2010 r. umowy „Porozumienie o współpracy” z PHU „S.” oraz aneksu z dnia 27 września 2010 r. do tej umowy; zarzucono powodowi, że działając bez upoważnienia i wbrew znanym mu zasadom reprezentacji spółki oraz obowiązującej procedurze zakupowej, umyślnie naraził interes pracodawcy na szkodę, nie podjął żadnych czynności zmierzających do poinformowania zarządu i Dyrektora Bazy o zawarciu umowy bez upoważnienia i ewentualnego potwierdzenia przez zarząd postanowień umowy, stwarzając tym samym ryzyko uznania umowy za nieważną;

(ii) brak należytego nadzoru nad prawidłową realizacją postanowień przedmiotowej umowy, który przejawiał się m.in. w dopuszczaniu do sytuacji, w której zlecenia na naprawy samochodów i maszyn nie były w ogóle lub były niewłaściwie dokumentowane, nie sporządzano protokołów wykonania usług potwierdzonych przez obie jej strony; zawarcie przedmiotowej umowy bez upoważnienia, a następnie brak nadzoru nad jej realizacją stanowił wyraz rażącego braku dbałości o interesy pracodawcy i umyślnego naruszenia obowiązujących w spółce procedur; zaniechania w nadzorze nad realizacją tej umowy w praktyce znacznie utrudniały weryfikację i kontrolę ponoszonych przez spółkę kosztów związanych ze zlecanymi naprawami, a w konsekwencji narażały interes pracodawcy na szkodę;

(iii) rażącym niedołożeniu staranności w sprawowaniu nadzoru nad pracownikami i gospodarką paliwową na Bazie Technicznej, polegającym m.in. na: (-) dopuszczeniu nadużyć i przewłaszczenia mienia pracodawcy przez podległych powodowi pracowników; (-) zaniechaniach i zaniedbaniach w wypracowaniu

skutecznych i systemowych narzędzi nadzoru i kontroli nad gospodarką paliwową na Bazie Technicznej, zaniedbaniach w zakresie wprowadzania aktualizacji i egzekwowania norm zużycia paliwa na poszczególne jednostki transportowe i sprzętowe, akceptowaniu praktyki niewypełniania stanu początkowego i końcowego paliwa przez kierowców i operatorów sprzętu w kartach drogowych i raportach dziennych, które to działania i zaniechania w konsekwencji utrudniały lub wręcz uniemożliwiały realną kontrolę zużycia paliwa i weryfikację pod względem zgodności ze stanem rzeczywistym raportowanych przez kierowców i operatorów sprzętu poziomów zużycia paliwa, a także uniemożliwiały lub w znacznym stopniu utrudniały pociągnięcie kierowców i operatorów sprzętu do odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie oraz doprowadziły do powstania znacznych szkód w mieniu pracodawcy, z tytułu dokonywanych kradzieży paliwa; (-) tworzeniu nierzetelnej dokumentacji w celu niwelowania niedoborów magazynowych paliwa wynikających z niewłaściwego prowadzenia ewidencji magazynowej paliwa, czego dowodem miało być zatwierdzenie przez pracownika w piśmie z dnia 30 grudnia 2010 r. rzekomych ubytków paliwa w ilości 895 litrów w cysternie tankującej transport i sprzęt na budowie Obwodnicy G. jako ubytku naturalnego paliwa powstałego w wyniku różnicy temperatury napełniania i roztankowywania cysterny, bez weryfikacji i ustalenia rzeczywistej przyczyny powstałego ubytku w oparciu o dokumenty źródłowe lub wizję lokalną, co w konsekwencji doprowadziło do zniwelowania niedoborów magazynowych paliwa o ilość 895 litrów jedynie „na papierze” bez rzeczywistej weryfikacji i ustalenia źródła niedoboru; takie świadome i umyślne zachowanie stanowiło wyraz rażącego niedołożenia należytej staranności w dbaniu o mienie pracodawcy oraz wyraz nagannych praktyk niezgodnych z obowiązującymi w spółce zasadami; (-) braku nadzoru nad przyjęciem faktycznym paliw z hurtowni na cysterny Bazy, polegającym na zatwierdzaniu dokumentów PZ z zaniżonymi ilościami paliwa w stosunku do ilości, za które spółka została „zafakturowana” przez hurtownię paliw, co skutkowało powstaniem niezgodności między dokumentacją dotyczącą przyjętego paliwa na stan magazynowy, a rzeczywistym stanem rzeczy oraz nie podjęciu działań zmierzających do zaprzestania takich praktyk; (-) braku nadzoru nad ewidencją magazynową paliw polegający m.in. na nie podjęciu działań zmierzających do zaprzestania

nierzetelnego rozchodowania wewnętrznego paliwa, tj. w sposób nie uwzględniający ubytków naturalnych, co skutkowało ewidencjonowaniem rozchodów paliwa niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy i w rezultacie uniemożliwiło lub w znacznym stopniu utrudniło weryfikację rzeczywiście wydanego paliwa na rzecz operatorów sprzętu i kierowców jednostek transportowych pracujących w Spółce oraz na rzecz podmiotów trzecich; (-) nieumiejętności wyciągnięcia prawidłowych, tj. wymaganych od osób zajmujących stanowisko Dyrektora Bazy ds. Technicznych i posiadających adekwatne doświadczenie zawodowe wniosków wynikających z comiesięcznych zestawień eksploatacyjnych, zawierających m.in. dane dot. nadmiernego zużycia paliwa wobec norm, czyli tzw. „przepałów” i w konsekwencji braku podjęcia odpowiednich kroków w celu wprowadzenia środków zmierzających zarówno do wykrycia rzeczywistych przyczyn nadmiernego zużycia paliwa jak i zapobieganiu jego nadmiernemu zużyciu, wynikającego m.in. z kradzieży paliwa; (-) zlecaniu tankowań poszczególnych jednostek transportowych na zestawieniach zbiorczych po fakcie tankowań, co w konsekwencji stwarzało pozory kontroli tankowania poszczególnych jednostek transportowych i utrudniało weryfikację rzeczywistego rozchodu paliwa, zarzucono powodowi, że nie wykazał należytej staranności i inicjatywy zmierzającej do usprawnienia tej procedury oraz nie poinformował przełożonych o wadliwości takiej praktyki; (-) braku inicjatywy i działań oczekiwanych od osoby zajmującej stanowisko pracownika, odnośnie do wypracowania czy nawet zainicjowania skutecznych metod i rozwiązań zapobiegających nadużyciom związanym z eksploatacją paliwa przez podległych pracowników, w tym m.in. braku inicjatywy we wprowadzeniu najprostszych nawet środków zapobiegających nadużyciom takim jak np. oplombowanie liczników motogodzin w maszynach, założenie sitek na wlewach, barwienie paliwa, zlecenie dokładniejszych i regularnych kontroli nad gospodarką paliwową w zakresie sprzętu i transportu, mimo świadomości występowania przypadków obejść liczników motogodzin, prowadzących do nadużyć, przypadków kradzieży paliwa przez operatorów i kierowców, czy informacji uzyskiwanych od podwładnych w zakresie nieprawidłowości nad eksploatacją paliwem; (-) nie stworzeniu systematycznego i braku formalnie wdrożonego systemu, działań, procedur zarządzania,

monitorowania i kontrolowania procesu obiegu paliwa w powierzonym pracownikowi kierownictwie zakresie, co skutkowało brakiem rzeczywistej i skutecznej kontroli i nadzoru nad gospodarką paliwową i brakiem możliwości rozliczania poszczególnych pracowników z paliwa, które raportowali jako zużyte; (-) braku raportowania przełożonym braku systemów, procedur dotyczących zarządzania, monitorowania i kontrolowania procesu obiegu paliwa w powierzonym mu kierownictwie zakresie, których to braków miał on być świadomy lub przy dołożeniu należytej staranności powinien mieć świadomość; (-) braku nadzoru i dbałości nad istniejącym systemem monitorowania zużycia paliwa w postaci GPS-ów umieszczonych na wybranych maszynach, brakiem nadzoru nad prawidłową eksploatacją systemów GPS na jednostkach sprzętowych i transportowych, co skutkowało brakiem rzeczywistego wykorzystania możliwości tego systemu; (-) braku gospodarności związanego z faktem opłacania przez pracodawcę niesprawnych systemów GPS, a także tolerowaniu sytuacji, w obszarze objętym kierownictwem pracownika, polegających kontynuowaniu opłacania systemów GPS przez pracodawcę w sytuacji, kiedy dane jednostki pracodawcy przestały być jego własnością.

Powyższe okoliczności, zdaniem pracodawcy, stanowiły o rażącym braku należytej staranności oraz naruszeniu obowiązujących w spółce procedur i „Kodeksu Zasad Etycznych”, mające potwierdzenie w materiale zebranym w trakcie wewnętrznego postępowania wyjaśniającego w lutym-marcu 2012 r. Wskazywano, że działania i zaniechania powoda przyczyniły się do stworzenia warunków sprzyjających procederowi kradzieży paliwa z jednostek transportowych i sprzętowych, do niemożności rzeczywistej weryfikacji i rozliczania poszczególnych pracowników z paliwa, które raportowali jako zużyte, a w konsekwencji niemożności pociągnięcia do odpowiedzialności materialnej pracowników pozwanej za powierzone im paliwo.

Powód w dacie otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miał ukończone 62 lata. Po dniu 4 kwietnia 2012 r. nie pozostawał w zatrudnieniu, jego wynagrodzenie, obliczone jako ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 20.000 zł.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały podzielone przez pracodawcę na dwie grupy. Pierwsza grupa - obejmowała zarzuty odnośnie do zawarcia porozumienia o współpracy z A. B. i braku nadzoru nad realizacją tego porozumienia, druga grupa - zarzuty dotyczące rażącego niedokładania przez powoda staranności w sprawowaniu nadzoru nad pracownikami i gospodarką paliwową w Bazie Technicznej. Odnosząc się do przyczyn wymienionych w ramach pierwszej grupy zarzutów, Sąd Rejonowy stwierdził, że z ustalonego stanu faktycznego wynikało, iż zawarcie porozumienia o współpracy z A. B. nastąpiło z uwagi na konieczność zapewnienia serwisu technicznego dla ciężarówek pozwanej, pracujących w trudnych warunkach na budowie obwodnicy G.. Przed zawarciem porozumienia - tego samego dnia - powód kontaktował się z Dyrektorem Bazy Technicznej S. K., który udzielił mu ustnie umocowania do podpisania umowy w swoim zastępstwie. Zatem dzień 20 sierpnia 2010 r. uznać należało za datę zakomunikowania przełożonemu podpisania umowy o współpracy z A. B. oraz powzięcie przez pozwaną wiedzy o powyższej okoliczności. Analogicznie Sąd Rejonowy ocenił kwestię podpisania przez powoda aneksu do tej umowy, datowanego na dzień 27 września 2012 r. Również ta czynność poprzedzona została kontaktem telefonicznym ze S. K., który polecił, aby aneks został podpisany przez te same osoby, które reprezentowały pozwaną przy zawarciu umowy. Zatem pozwana już w dacie podpisania aneksu miała wiedzę odnośnie do osób, które reprezentowały ją przy dokonaniu tej czynności. W konsekwencji w zakresie tych zarzutów pozwana uchybiła jednomiesięcznemu terminowi określonym w art. 52 § 2 k.p. Odnośnie do zarzutu braku nadzoru powoda nad realizacją postanowień umowy Sąd Rejonowy przyjął, że - abstrahując od kwestii nieudowodnienia, aby na powodzie spoczywał taki obowiązek - to pozwana dysponowała możliwością kontroli sposobu realizacji tej umowy. W tym zakresie, za datę, w której pozwana najpóźniej mogła się dowiedzieć o przyjętym sposobie współpracy z A. B., Sąd Rejonowy przyjął 8 listopada 2010 r., tj. datę wpływu najwcześniejszej z faktur wystawionych przez A. B.. Ocena ta nie uległaby zmianie w razie przyjęcia za datę dowiedzenia się pozwanej o zawarciu przedmiotowej umowy dnia 21 grudnia 2010 r., tj. daty

wystawienia przez pozwaną (reprezentowaną przez S. K.) zamówienia nr [...]. W każdym z tych przypadków pozwana uchybiła terminowi określonemu w art. 52 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że powód w toku procesu nie uwiarygodnił natomiast naruszenia terminu z art. 52 § 2 k.p. w zakresie okoliczności dotyczących zarzucanych mu zastrzeżeń do nadzoru nad pracownikami i gospodarką paliwową w Bazie Technicznej, a wręcz przeciwnie, poczynione ustalenia wskazywały, że dopiero podczas posiedzenia zarządu pozwanej w dniu 26 marca 2012 r. przedstawiono pełną listę uchybień i zaniedbań, ujawnionych w toku wewnętrznego postępowania kontrolnego. Oznacza to, że w zakresie powyższych przyczyn pozwana nie uchybiła terminowi z art. 52 § 2 k.p. Wobec tego Sąd Rejonowy poddał analizie prawdziwość i zasadność wszystkich przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, przyjmując ostatecznie, że żadna z podanych przyczyn nie była prawdziwa ani zasadna.

Analizując przyczynę oznaczoną pierwszym *tiretem* Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że powodowi podlegał szereg zespołów, ale ich pracownicy nie podlegali mu bezpośrednio, co uniemożliwia obarczania powoda winą za rezultat ich pracy. Nieprawdziwa okazała się przyczyna podana w *tirecie* drugim, ponieważ kontrola paliwa należała do kierownika zespołu transportu J. C., a powód podejmował starania mające na celu kontrolę zużycia paliwa. Odnosząc się do zarzutów sformułowanych w *tiretach* od trzeciego do piątego Sąd wskazał na obowiązującą w pozwanej spółce w zakresie rozliczania paliw praktykę. Z kolei w zakresie zarzutu z *tiretu* szóstego i siódmego uznał, że pozwana nieprawidłowo zarzuciła powodowi brak umiejętności wyciągania wniosków wynikających z comiesięcznych zestawień eksploatacyjnych. Nie stanowią uzasadnienia do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym zarzuty opisane w *tiretach* od ósmego do dziesiątego, ponieważ powód, mimo braku wyraźnie sprecyzowanych obowiązków w tym zakresie, starał się zapewnić optymalne warunki do kontrolowania zużycia paliwa w Bazie Technicznej. Podobne stanowisko Sąd Rejonowy zaprezentował do zarzutów z *tiretu* jedenastego i dwunastego, stwierdzając, że obowiązek nadzorowania systemu GPS należał do T. K.. Tym samym nieprawdziwe okazały się wskazane przez pozwaną przyczyny mające uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z

powodem w trybie dyscyplinarnym, co oznacza zasadność roszczenia powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, liczony od dnia 5 kwietnia 2012 r. (tj. dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy), bowiem do rozwiązania umowy o pracę doszło w okresie ochronnym z art. 39 k.p.

Sąd Okręgowy w W., po rozpoznaniu apelacji pozwanej, wyrokiem z dnia 21 lutego 2019 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił i orzekł o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń, które doprowadziły Sąd pierwszej instancji do zastosowania w rozpoznawanej sprawie art. 52 § 2 k.p. i błędnego uznania, że pracodawca przekroczył miesięczny termin wskazany w tym przepisie. Ustalając w jakiej dacie przełożony powoda S. K. dowiedział się o zawarciu porozumienia o współpracy z A. B., jak i aneksu do tego porozumienia, Sąd Rejonowy pominął ugruntowane w orzecznictwie stanowisko, iż uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę. Należało zatem mieć na uwadze, że pozwana powołała w dniu 13 lutego 2012 r. Komisję ds. Gospodarki i Rozliczeń Paliw, która prowadziła postępowanie wyjaśniające, a dopiero na posiedzeniu zarządu w dniu 26 marca 2012 r. przedstawiono jej ustalenia, listę uchybień i zaniedbań. Uszło uwadze Sądu Rejonowego, że do Komisji dochodziły sygnały o odsprzedaży paliwa pozwanej do PHU „S.”, które stanowiły asumpt do sprawdzenia tej kwestii i wówczas dopiero stwierdzono podpisanie umowy o współpracy przez powoda i J. C., niezgodnie z procedurą zakupową. Następnie sprawdzono, jak była wykonywana ta umowa. Wobec tego, w ocenie Sądu Okręgowego, dopiero data zakończenia postępowania wyjaśniającego, czyli dzień przedstawienia wyników ustaleń pracy Komisji, tj. 26 marca 2012 r., była dniem powzięcia przez pracodawcę pełnej informacji i danych uzasadniających podjęcie decyzji w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wówczas zarząd spółki powziął informację, że umowa o współpracy i aneks zostały zawarte

wbrew obowiązującym w spółce zasadom reprezentacji i procedurze zakupowej (bez upoważnienia do samodzielnego zawierania umów w imieniu spółki). Otrzymywanie i opłacanie faktur za usługi świadczone przez firmę A. B. nie świadczy o tym, że zarząd spółki miał wiedzę o naruszeniu przez powoda procedury obowiązującej w spółce i w sposób dorozumiany się na to godził. Według Sądu Okręgowego trafne jest również stanowisko, że przy zarzucie braku nadzoru nad realizacją umowy o współpracy mamy do czynienia z czynem o charakterze ciągłym, przy którym bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od dnia ostatniego, powtarzającego się uchybienia. Stąd dniem, od którego należy liczyć bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. jest dzień odbycia posiedzenia zarządu spółki, podczas którego przedstawiono wyniki wewnętrznego postępowania kontrolnego. W tym momencie osoby odpowiedzialne za zarządzanie spółką powzięły wiedzę na temat uchybień powoda oraz posiadały dostateczne i sprawdzone informacje, umożliwiające zastosowanie trybu rozwiązania umowy z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy za uzasadniony uznał zarzut pozwanej naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w odniesieniu do stanowiska Sądu pierwszej instancji w kwestii samowolnego (tj. bez upoważnienia spółki z naruszeniem obowiązującej procedury zakupowej) zawarcia przez powoda umowy o współpracy z A. B. oraz aneksu nr 1 do tej umowy. Sąd Rejonowy błędnie uznał, że materiał dowodowy nie potwierdził stanowiska pozwanej kwestionującego umocowanie powoda i J. C. do reprezentowania pozwanej przy zawarciu tej umowy oraz zbyt duże znaczenie przypisał okoliczności, iż umowa ta nie zawierała odwołania do jakichkolwiek kwot. W związku z tym błędnie uznał, że brak było podstaw do przyjęcia, iż powód podpisując umowę przekroczył granice wynikające z okólników nr 23/[...] i 27/[...]. W swoim wnioskowaniu Sąd pierwszej instancji pominął, że z przedłożonych rachunków za lata 2010 i 2011 wynikało, iż wykonane na podstawie tej umowy usługi znacznie przekroczyły kwotę 10.000 zł. Zdaniem Sądu Okręgowego, mając na uwadze przedmiot umowy, wiedzę co do posiadanych jednostek transportu i sprzętu, warunków pracy na budowie oraz czasu na jaki umowa została zawarta, powód wykazał się co najmniej rażącym niedbalstwem przy jej zawarciu. Porozumienie, a następnie aneks winien w imieniu pozwanej zawrzeć członek zarządu i Dyrektor Bazy łącznie, co wynikało z uregulowań wewnętrznych, które

powód obowiązany był znać i stosować. Sąd Okręgowy nie podzielił ustaleń Sądu Rejonowego, aby w trakcie rozmowy telefonicznej, odbywającej się w systemie głośnomówiącym, Dyrektor Bazy S. K. wyraził zgodę na podpisanie przez powoda porozumienia i polecił mu podpisanie umowy wspólnie z J. C.. Błędnie także uznał, że powód nie był osobiście odpowiedzialny za wykonanie umowy o współpracy lub za nadzorowanie wykonania tej umowy. Sąd Okręgowy przypomniał, że powodowi podlegali pracownicy działów Bazy Technicznej - administracji, sprzętu, transportu, produkcji, utrzymania ruchu, organizacji i budowy, którzy niewłaściwie wykonywali tę umowę, a zarzucane powodowi naruszenie obowiązków wynikało z dopuszczania przez niego do sytuacji, w której zlecenia na naprawy samochodów i maszyn nie były w ogóle lub były niewłaściwie dokumentowane, nie sporządzono - wbrew postanowieniom umowy - protokołów wykonania usług, co utrudniało weryfikację i kontrole ponoszonych kosztów. Sąd Rejonowy ograniczył się do stwierdzenia, że powód nie był odpowiedzialny za wykonanie tej umowy, bowiem wystawione faktury z zasady nie były przez niego analizowane i akceptowane. Czynił to jedynie zastępując nieobecnego S. K.. Nie mniej jednak, obowiązki wykonywane nawet w zastępstwie za innego pracownika muszą być wykonywane starannie i sumiennie, a zatem brak nadzoru nad wykonywaniem umowy o współpracy stanowił przejaw rażącego niedbalstwa i braku dbałości o interesy pracodawcy.

W dalszej części dokonanych rozważań Sąd Okręgowy podniósł, że druga grupa zarzutów wskazanych przez pozwaną obejmowała rażące niedokładanie staranności przez powoda w sprawowaniu nadzoru nad pracownikami i gospodarką paliwową. W tej kwestii wskazał, że co prawda powód nie miał pisemnego zakresu obowiązków, ale analiza materiału dowodowego pozwala jednoznacznie przyjąć, iż do jego obowiązków należał funkcjonalny nadzór nad wszelkimi sprawami związanymi z gospodarką paliwową, a także nadzór nad podległymi mu bezpośrednio działami transportu i sprzętu oraz nadzór nad pracownikami tych działów. Sąd Rejonowy błędnie odmówił wiarygodności zeznaniom świadka S. K., że do obowiązków powoda należała gospodarka paliwowa i uznał, że skoro powód nie sprawował funkcji bezpośredniego przełożonego pracowników zatrudnionych w podległych mu zespołach, to pozbawiony był możliwości sprawowania nadzoru nad

ich pracą. W ocenie Sądu Okręgowego, zaniedbania i zaniechania powoda - które znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków J. G., W. W., J. M. - uniemożliwiały realną kontrolę zużycia paliwa i weryfikację pod względem zgodności ze stanem rzeczywistym raportowanym przez kierowców i operatorów sprzętu poziomów zużycia paliwa, a tym samym utrudniały pociągnięcie kierowców i operatorów sprzętu do odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie.

Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że powód podpisywał faktury magazynowe jedynie podczas nieobecności S. K., działając w jego zastępstwie. Skoro powód zatwierdzał przyjęcie paliw do magazynu, to był również odpowiedzialny za stany paliwowe w magazynie. Powyższe rozumowanie potwierdza fakt, że protokół dotyczący rozliczenia rzekomych ubytków naturalnych został zatwierdzony przez powoda własnoręcznym podpisem. Ponadto w dniu 30 grudnia 2010 r. została powołana komisja w składzie: T. M., J. M., K. J., mająca za zadanie weryfikację ilości paliwa. W trakcie jej prac D. B. sporządził pismo, w którym wyjaśnił, że niedobory magazynowe 895 litów paliwa - wskazujące na ubytki paliwa w cysternie tankującej transport i sprzęt na budowie Obwodnicy G. - powstały jako ubytek naturalny spowodowany różnicą temperatury napełniania i roztankowywania cysterny. Komisja w swoich ustaleniach uznała za wiarygodne twierdzenia D. B., rekomendując zdjęcie powyższego braku ze stanu magazynu i obciążenie nim proporcjonalnie do zużytego paliwa koszty transportu i sprzętu. Pod ustaleniami komisji podpisał się też powód. Sąd Rejonowy ustalając powyższe pominął, że zakładanie *a priori*, iż ubytek paliwa jest wynikiem zmian w temperaturze paliwa podczas transportu bez weryfikacji i choćby ustalenia rzeczywistej przyczyny powstałego ubytku, stanowi pole do nadużyć przez pracowników. Ponadto błędnie uznał, że skoro po sporządzeniu tego protokołu pozwana nie kwestionowała powstałego ubytku, to powołując się na opisaną powyżej przyczynę uchybiła terminowi z art. 52 § 2 k.p. Stanowisko to nie jest trafne, gdyż dniem, od którego należy liczyć bieg terminu z art. 52 § 2 k.p. jest 26 marca 2012 r. (dzień odbycia posiedzenia zarządu spółki podczas którego przedstawiono wyniki wewnętrznego postępowania kontrolnego). Również zarzuty zawarte w *tiretach* trzecim, czwartym i piątym pisemnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę były, zdaniem Sądu Okręgowego, rzeczywiste i uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w

trybie dyscyplinarnym. Jedynie zarzut w postaci nieumiejętności wyciągania prawidłowych wniosków z comiesięcznych zestawień eksploatacyjnych w zakresie nadmiernego zużycia paliwa nie stanowił naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż pracodawca powinien zarzucić konkretne działanie lub brak działania pracownika, a nie cechę pracownika jaką jest „umiejętność wyciągania odpowiednich wniosków” lub jej brak.

Odnosząc się do kolejnych zarzutów Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, iż są one pozbawione podstaw, bowiem materiał dowodowy nie potwierdził, aby powód był odpowiedzialny za gospodarkę paliwową. Zaistnienia okoliczności wskazanych w *tirecie* siódmym nie można tłumaczyć na korzyść powoda faktem nieistnienia dokumentu ustalającego w sposób jednoznaczny zasady gospodarki paliwowej, gdyż prawidłowe wykonywanie obowiązków przez powoda powinno polegać na sygnalizowaniu i konieczności wprowadzenia takich zasad. Według Sądu Okręgowego materiał dowodowy potwierdził zarzuty sformułowane w *tiretach* od ósmego do dziesiątego, a zatem pracodawca zasadnie zarzucił powodowi brak inicjatywy i działań oczekiwanych od osoby zajmującej stanowisko pracownika, co do wypracowania czy nawet zainicjowania skutecznych metod i rozwiązań zapobiegających nadużyciom związanym z eksploatacją paliwa przez podległych mu pracowników. Odnosząc się do braku nadzoru i dbałości nad istniejącym systemem monitorowania zużycia paliwa w postaci GPS umieszczanych na wybranych pojazdach, nadto brakiem gospodarności związanego z opłacaniem przez pracodawcę niesprawnych systemów GPS oraz kontynuowaniem opłacania tych systemów w pojazdach, które zostały zbyte przez pozwaną Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że za system GPS odpowiedzialny był T. K., podlegający Dyrektorowi Bazy Technicznej. Przeczą temu zeznania świadka T. K., z których wynika, że jego przełożonym był powód oraz zeznania świadka S. K., którym Sąd Okręgowy z przyczyn wspomnianych we wcześniejszej części uzasadnienia wyroku dał wiarę.

Resumując, według Sądu Okręgowego, pozwana wykazała prawdziwość i zasadność przyczyn wskazanych w pkt 2 ppkt i, ii oraz pkt 2 ppkt iii *tiret* 1-5, i 7-12 jako uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę z powodem. Pracodawca miał prawo oczekiwać i ufać, że pracownik z tak długoletnim doświadczeniem

zawodowym w branży sprawuje właściwy nadzór nad gospodarką paliwową Bazy Technicznej, podległymi mu działami oraz ich pracownikami. Dopiero przeprowadzona kontrola wewnętrzna - po doniesieniach o kradzieżach paliwa - ujawniła skalę zaniedbań w obszarze nadzoru funkcjonalnego powierzonego powodowi, czym naraził on pracodawcę na powstanie szkody. Opisane działania i zaniechania powoda niewątpliwie przyczyniły się do stworzenia warunków sprzyjających procederowi kradzieży paliwa z jednostek transportowych i sprzętowych, niemożliwości rzeczywistej weryfikacji i rozliczania poszczególnych pracowników z tankowanego paliwa, weryfikacji i kontroli ponoszonych przez spółkę kosztów związanych ze zlecanymi naprawami w PHU „S.”. Oznacza to, że powód naruszył obowiązki pracownicze w sposób ciężki, dopuszczając się rażącego niedbalstwa (rażącego niedołożenia staranności wymaganej od pracownika). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wiąże się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa procesowego i materialnego, to jest: 1) art. 52 § 2 k.p., przez jego błędne zastosowanie na skutek przyjęcia, że pracodawca powziął wiadomość o przyczynach uzasadniających rozwiązanie z nim umowy o pracę w dniu 26 marca 2012 r., a przez to, że dochował jednomiesięcznego terminu do rozwiązania umowy; 2) art. 52 § 1 k.p., przez jego błędne zastosowanie na skutek przyjęcia, że jego zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; 3) art 11³ k.p. w związku z art. 8 k.p., przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. w okresie przedemerytalnej ochrony powoda przed zwolnieniem wynikającej z art. 39 k.p., przy jednoczesnym braku ukarania pośrednio podległych powodowi pracowników za kradzież paliwa oraz ich bezpośrednich przełożonych za brak bezpośredniego nadzoru nie stanowiło przejawu nierównego traktowania (dyskryminacji) w zatrudnieniu ze względu na wiek; 4) art. 232 k.p.c. mające istotny wpływ na wynik sprawy przez zaniechanie przeprowadzenia istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy dowodu z dokumentu w postaci wyciągu z centralnego

rejestrów zakupów, przez co Sąd Okręgowy błędnie zastosował art. 52 § 2 k.p., uznając, że pracodawca zachował jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę z powodem; 5) art. 30 § 4 k.p. przez przyjęcie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było prawidłowo uzasadnione.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu za postępowanie kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi są nieuzasadnione. Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym, bowiem nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. I odwrotnie, zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). A zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest bowiem związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który

ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (por. wyrok Sądu najwyższego z dnia 3 kwietnia 2019 r., II CSK 95/18, LEX nr 2645127).

W pierwszej kolejności należy w tej sytuacji odnieść się do zarzutu naruszenia prawa procesowego. Skarżący powołał się wyłącznie na naruszenie art. 232 k.p.c., przez zaniechanie przeprowadzenia istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy dowodu z dokumentu w postaci wyciągu z centralnego rejestru zakupów, przez co jego zdaniem Sąd Okręgowy błędnie zastosował art. 52 § 2 k.p., uznając, że pracodawca zachował jednomiesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zgodnie z powołanym przez skarżącego przepisem, strony obowiązane są wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne; sąd może jednak dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Sąd nie ma obowiązku prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku sugerowanym przez stronę, jeżeli uważa, że przeprowadzenie niektórych dowodów jest zbędne dla prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy. Wnioski dowodowe na określone okoliczności mają obowiązek zgłaszać przede wszystkim strony (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.), a sąd może z urzędu dopuścić dowód niewskazany przez stronę (art. 232 zdanie drugie k.p.c.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 64/17, LEX nr 2549250). Jednakże w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, zastosowanie przez sąd art. 232 zdanie drugie k.p.c. może się stać obowiązkiem sądu, naruszenie zaś tego obowiązku przez sąd drugiej instancji - podstawą skargi kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2016 r., II CSK 348/15, LEX nr 2025775). W judykaturze ujmuje się jednolicie, że sąd powinien podjąć z urzędu inicjatywę dowodową w szczególnych przypadkach, do których zalicza się między innymi sytuacje, gdy stronie działającej bez adwokata lub radcy prawnego grozi naruszenie interesu podlegającego szczególnej ochronie, wobec niepodjęcia przez nią właściwych czynności, mimo stosownych pouczeń sądu (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2000 r., III CZP 4/00, OSNC 2000 nr 11, poz. 195). Niekiedy, z uwagi na interes publiczny, uprawnienie dotyczące dopuszczenia

dowodu z urzędu przez sąd przeradza się w jego obowiązek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 377/06, OSP 2008 nr 1, poz. 8). Taki interes istnieje też w określonych sprawach, które mimo udziału profesjonalistów w procesie, niosą za sobą konieczność rzetelnego i dogłębnego zbadania okoliczności faktycznych sporu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2018 r., I PK 70/17, LEX nr 2660108).

Podkreślenia wymaga, że formułując zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. skarżący zmierza do odmiennej oceny dowodów niż dokonana przez Sąd Okręgowy w kwestii dochowania przez pozwaną terminu z art. 52 § 2 k.p., wskazując, że przeprowadzenie dowodu z wyciągu z centralnego rejestru zakupów pozwalałoby na prawidłowe przyjęcie przez Sąd Okręgowy, w ślad za Sądem pierwszej instancji, iż pracodawca uchybił terminowi do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym w zakresie przyczyn odnoszących się do zawartej umowy o współpracy z A. B.. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, że termin ten powinien być liczony od dnia 26 marca 2012 r., kiedy zarządowi spółki przedstawiono wyniki ustaleń prac Komisji. Kwestionowane w sprawie liczenie przez Sąd Okręgowy biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. nie jest wynikiem nieprzeprowadzonego dowodu z wyciągu z centralnego rejestru zakupów, ale skutkiem przyjęcia, że na bieg tego terminu nie wpływa data przedłożenia pierwszej faktury ani złożenie zamówienia nr [...]. Stanowisko Sądów obu instancji rozminęło się w kwestii znaczenia, jakie dla rozpoczęcia biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. miała realizacja przez dwuletni okres tej umowy. Rozbieżność zajętych stanowisk wynikała przede wszystkim z przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że decydujące znaczenie dla biegu jednomiesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. ma „wiedza zarządu jako organu uprawnionego do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy”, a nie sama realizacja zawartej przez skarżącego umowy, uwzględniona przy ocenie dochowania tego terminu przez Sąd Rejonowy.

W ramach podstawy kasacyjnej przewidzianej art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. skarżący zasadnicze znaczenie przypisuje błędnemu zastosowaniu art. 52 § 2 k.p. i art. 52 § 1 k.p. Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. wskazać trzeba, że Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni aprobuje poglądy prawne wyrażone w powołanym również przez Sąd drugiej instancji

orzecznictwie, zgodnie z którym termin określony w art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100 z glosą J. Krzyżanowskiego; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 11/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 122; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262; z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915). Termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna zatem bieg od „uzyskania wiadomości przez pracodawcę”, a przedmiotem informacji są okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. W przepisie tym nie chodzi więc o uzyskanie wiadomości o jakiegokolwiek okoliczności, która w ogólności uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę (na przykład za wypowiedzeniem), lecz wyłącznie o takiej, która będzie uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. Innymi słowy, dopiero uzyskanie wiadomości, z której będzie wynikać, że pracownik dopuścił się zachowań, o których mowa w tym przepisie, spowoduje rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. Zestawienie tych elementów prowadzi do wniosku, że uznanie czy pracodawca posiadał odpowiednią wiedzę weryfikowane jest przez uwarunkowania dające podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Oznacza to, że termin zacznie biec od momentu, gdy obiektywnie mierząc, stan wiedzy pracodawcy wskazywał na ziszczenie się warunków zawartych w zwrocie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zatem pracodawca powinien dysponować czasem na rozeznanie się co do bezprawności zachowania pracownika (uchybień obowiązkowi podstawowemu), naruszenia albo (poważnego) zagrożenia interesów pracodawcy, a także zawinienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2020 r., I PK 211/18, LEX nr 3260244 czy z dnia 14 października 2020 r., I PK 57/19, LEX nr 3177749). W orzecznictwie utrwalony jest także pogląd, że jako moment powzięcia przez pracodawcę informacji o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika należy uznać moment, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba uprawniona w

świetle art. 3¹ k.p. do dokonania takiego rozwiązania, przy czym powinna to być wiadomość na tyle sprawdzona, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o naganności określonego zachowania. Oznacza to, że w przypadku jednostek organizacyjnych czy osób prawnych wiadomość musi dotrzeć do osoby albo organu zarządzającego lub do innej osoby wyznaczonej do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy - art. 3¹ § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., II PK 7/18, LEX nr 2650827 i powołane tam orzeczenia). Stąd w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że termin z art. 52 § 2 k.p. nie rozpoczyna się, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy (por. wyroki: z dnia 17 listopada 1997 r., I PKN 361/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 503; z dnia 10 października 2000 r., I PKN 77/00, LEX nr 1167845; z dnia 9 maja 2017 r., II PK 80/16, LEX nr 2294398) bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 439/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 301). Stanowisko to znajduje potwierdzenie w tym, że to osoba z art. 3¹ § 1 k.p., a nie żadna inna powinna mieć świadomość co do rodzaju i zakresu naruszeń obowiązków przez pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2004 r., I PK 466/03, LEX nr 1615726 czy z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 242/01, LEX nr 1157543). Innymi słowy, termin z art. 52 § 2 k.p. zaczyna biec dopiero od faktycznego powzięcia wiadomości przez osobę uprawnioną do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, a nie od momentu, kiedy wiedza ta była dla pracodawcy potencjalnie dostępna i którą to okoliczność uwzględnił Sąd Rejonowy. Dodać przy tym należy, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może być pochopna, stąd też wiedza na temat okoliczności będących przyczyną zastosowania tak dotkliwej sankcji powinna być na tyle sprawdzona, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu zwalnianej osoby. Pozyskanie tego rodzaju informacji wymaga zaś niejednokrotnie odpowiednich czynności kontrolnych, które należy podjąć niezwłocznie, gdy

zaistnieje taka potrzeba i które powinny być sprawnie prowadzone (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13, LEX nr 1495939; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, LEX nr 1712813; z dnia 17 marca 2016 r., III PK 84/15, LEX nr 2053639).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował przepis art. 52 § 2 k.p. Przypomnieć także należy, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę zostały przez pozwaną podzielone na dwie grupy. Pierwszą, obejmującą zarzuty odnośnie do zawarcia przez skarżącego porozumienia o współpracy z A. B. oraz braku nadzoru nad realizacją tego porozumienia oraz drugą, obejmującą zarzuty odnośnie do rażącego niedokładania przez skarżącego staranności w sprawowaniu nadzoru nad pracownikami i gospodarką paliwową w Bazie Technicznej. Do pierwszej z tych przyczyn Sąd pierwszej instancji przyjął uchybienie terminowi z art. 52 § 2 k.p., powołując się między innymi na realizację faktur wynikających z umowy, wpisaniu umowy do rejestru umów. Z kolei Sąd Okręgowy stwierdził, że wysłanie umowy o współpracy do działu rozliczeń nie oznacza automatycznie, że zarząd pozwanej miał świadomość podpisania tej umowy przez skarżącego, ponieważ czym innym jest wiedza o istnieniu umowy o współpracy, a czym innym zarzucane skarżącemu podpisanie umowy niezgodnie z procedurą obowiązującą w pozwanej spółce. Skarżący pomija przy tym, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. Obowiązkiem sądu pracy jest bowiem badanie każdej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn odrębnie i dokonanie jej oceny przy uwzględnieniu bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661). Skarżący nie zarzuca zaś naruszenia art. 52 § 2 k.p. w kwestii powzięcia wiedzy przez zarząd spółki co do pozostałych wskazanych w oświadczeniu woli przez pozwaną przyczyn

uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto zauważyć trzeba, że z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń dokonanych w postępowaniu odwoławczym, wynika, iż skarżący nie uzyskał zgody na zawarcie umowy o współpracy z A. B. oraz podpisał umowę sprzecznie z okólnikiem nr 23/[...] z dnia 23 listopada 2009 r. zmienionego okólnikiem nr 27/[...] z dnia 10 grudnia 2009 r., z którego wynikał obowiązek podpisywania zleceń powyżej 10.000 zł łącznie z członkiem zarządu spółki, wykazując się co najmniej rażącym niedbalstwem.

Nie ma też racji skarżący zarzucając, że doszło do nieprawidłowego zastosowania art. 52 § 1 k.p., bowiem nie ustalono co wchodziło w zakres jego podstawowych obowiązków. W tej kwestii Sąd Okręgowy stwierdził jedynie, że skarżący nie miał pisemnego zakresu obowiązków, a powierzone mu obowiązki zostały ustalone i przydzielone przez S. K.. Świadczy o tym jednoznacznie treść protokołu z prac Komisji, kiedy skarżący wskazał jakie działy Bazy Technicznej mu podlegają i że podlegał mu funkcjonalnie także magazyn. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 1998 r., I PKN 457/97 (OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 653), przyjął, że powinność zaznajomienia pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków oraz ze sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach (art. 94 pkt 1 k.p.) może być zrealizowana również w formie informacji ustnej, której treść uwzględnia charakter pracy i skalę jej złożoności, a także wykształcenie i zawodowe doświadczenie pracownika. Nie sposób też wymagać od pracodawcy, aby pouczał pracownika o obowiązkach oczywistych, w tym o obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1), popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2) oraz zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (pkt 3). Z tego przepisu wynika jedynie, że wymienione w nim ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Podstawowe obowiązki pracownicze

zostały skatalogowane w art. 100 k.p., chociaż w sposób niepełny, o czym świadczy użyty w § 2 tego przepisu zwrot „w szczególności”. Przepis art. 100 k.p. określa przy tym pewną hierarchię obowiązków pracowniczych. Bezpośrednim nawiązaniem do art. 22 § 1 k.p. jest § 1 komentowanego przepisu, który doprecyzowuje, że praca, do jakiej zobowiązał się pracownik, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto - skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy - pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych. Wymienione w § 2 art. 100 k.p. szczegółowe obowiązki odnoszą się zaś do najważniejszych aspektów wykonywania zobowiązania pracowniczego. Obowiązek sumiennego i starannego wykonywania umówionego rodzaju pracy dotyczy wszystkich pracowników, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy i zajmowane stanowisko. Co więcej - piastowanie stanowiska kierowniczego lub samodzielnego upoważnia do stosowania w tej materii zwiększonej miary staranności (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 stycznia 1972 r., I PR 107/71, BISN 1972 nr 4, poz. 71; z dnia 13 marca 1973 r., I PR 427/72, OSNCP 1973 nr 10, poz. 181; z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997 nr 10, poz. 163; z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 355/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 202; z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112; z dnia 21 sierpnia 2008 r., II PK 365/07, LEX nr 519967).

Sumienne wykonywanie pracy oznacza przy tym stosowanie się do reguł technicznych (prakseologicznych) narzucających powinność racjonalnego postępowania, tzn. do reguł dobrej roboty, uwzględniającej zasady wiedzy praktycznej i - w zależności od rodzaju pracy - również naukowej. Praca staranna rozumiana jest zaś jako wykonywana zgodnie z najlepszą wolą pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 kwietnia 2009 r., II PK 260/08, LEX nr 707876). Normując w art. 100 § 1 k.p. sposób realizacji podstawowego obowiązku, jakim jest wykonywanie umówionego rodzaju pracy, ustawodawca - poza sumiennością i starannością - zobligował pracownika do stosowania się do poleceń przełożonych, zastrzegając, iż polecenia te muszą dotyczyć pracy i nie być sprzeczne z przepisami prawa pracy lub aktem kreującym stosunek pracy. Polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur,

nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie jego podstawowych obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 276). Trzeba bowiem pamiętać, że wykonując pracę pracownik związany jest wszelkimi obowiązkami określonymi w art. 100 k.p., a ich realizacja jest przejawem troski o dobro zakładu pracy.

Ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna także uwzględniać stopień winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że w użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika w żadnym razie nie uzasadnia zatem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403).

Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy to Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. 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; 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). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także

elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Oдноśnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego 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 przewidując taką możliwość co najmniej świadomie się godzi na nią. Ponadto zgodnie z trafnym poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07 (LEX nr 448851), ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) jest ciężkie zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi więc uwzględniać

zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Inaczej rzecz ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest 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 (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 nr 4, poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312).

Dokonując oceny zarzutów przypisanych skarżącemu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym Sąd Okręgowy szczegółowo odniósł się do każdego z tych zarzutów, a skarżący w uzasadnieniu podstaw skargi przedstawia jedynie alternatywną ocenę przypisywanych mu przez pracodawcę naruszeń podstawowych obowiązków. Sąd Najwyższy jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy Sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego jest niedopuszczalny. Nie można także stracić z pola widzenia, że skarżący w uzasadnieniu zarzutów naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego każdy z przypisywanych mu zarzutów stara się przypisać innemu pracownikowi, np. podpisanie umowy o współpracy z A. B. ma wyłącznie obciążać J. C., rozliczenia tankowań i ubytku 895 litrów paliwa z cysterny - członków komisji. W ten sposób próbuje zdyskredytować ocenę Sądu Okręgowego, że pracodawca

może wymagać od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych bądź zarządczych większej staranności i zaangażowania niż w przypadku pracowników szeregowych oraz ustalenia, z których wynika, że skarżący przez swoje zaniechania niewątpliwie przyczynił się do warunków sprzyjających kradzieży paliwa przez pracowników pozwanej. W wyroku z dnia 28 listopada 2017 r., III PK 163/16 (LEX nr 2435632), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym, posiadającego już doświadczenie zawodowe w branży, w której to stanowisko objął, należy oczekiwać odpowiedniej aktywności i samodzielności w realizacji obowiązków pracowniczych wynikających z zajmowanego przez niego stanowiska. W związku z tym uznał, że brak nadzoru nad wykonywaniem obowiązków przez podległych pracowników uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Za nieuzasadniony należy uznać zarzut naruszenia art 11³ k.p. w związku z art. 8 k.p., przez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. w okresie przedemerytalnej ochrony przed zwolnieniem wynikającej z art. 39 k.p. stanowi przejaw nierównego traktowania (dyskryminacji) w zatrudnieniu ze względu na wiek. Pracodawca może bowiem rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) również w okresie ochronnym przewidzianym w art. 39 k.p. W takim przypadku szczególna ochrona przed wypowiedzeniem przysługująca na podstawie art. 39 k.p. ma znaczenie tylko w kontekście roszczeń, które przysługują pracownikowi w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 99/13, OSNP 2015 nr 3, poz. 33). Brak jest też podstaw do uznania, że zasada niedyskryminacji wyrażona w art. 11³ k.p. ma być rozumiana jako nakazanie pracodawcy stosowania wobec pracowników takich samych sankcji za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 9 marca 2016 r., I PK 91/15 (LEX nr 2021222), Sąd Najwyższy stwierdził, że zarzut nierównego traktowania nie może być uzasadniony jedynie tym, że w innych przypadkach pracodawca nie dokonał niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Wynika to z tego, że art. 52 § 1 k.p. stanowi jedynie o możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Powszechnie i od dawna przyjmuje się więc, że pracodawca nie ma obowiązku

skorzystania z tej możliwości, zwłaszcza jeżeli uzna, że zawinione zachowanie pracownika nie uniemożliwia jego dalszego zatrudnienia (tak np. L. Florek, w: Kodeks Pracy, red. L. Florek, LEXa Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 289, czy P. Wąż, w: Komentarz do Kodeksu pracy, red. K. Walczak, Warszawa 2012, s. 211). Ponadto w kontekście tego zarzutu podkreślić trzeba, że niedopuszczalne jest powoływanie w skardze kasacyjnej argumentów polegających na wykazywaniu okoliczności faktycznych niepotwierdzonych podstawą zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2008 r., III PK 4/08, LEX nr 494084). Skarżący nie zauważa, że już Sąd pierwszej instancji w motywach wyroku stwierdził, iż „powód poprzestał na powołaniu w pozwie naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu z uwagi na wiek, nie przedstawiając jakiegokolwiek dodatkowej argumentacji na potwierdzenie swojej tezy”. Tylko dla porządku nadmienić zatem trzeba, że pozwana w odpowiedzi na skargę wymienia pracowników, z którymi również doszło do rozwiązania umów o pracę.

Nie zasługuje na uwzględnienie także zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenia lub rozwiązanie umowy. Po pierwsze, oświadczenie woli pozwanej zawiera szereg zarzutów na uzasadnienie rozwiązania umowy o pracę, a już pobieżna analiza większości z nich nie uzasadnia stwierdzenia, że zostały one sformułowane w sposób ogólny uniemożliwiający ich indywidualizację. Sąd Najwyższy przyjmuje, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Z kolei takich ustaleń nie poczyniły Sądy obu instancji szczegółowo analizując zasadność stawianych skarżącemu zarzutów. Po drugie, konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy, co sugeruje skarżący.

W związku z powyższym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 w związku z art. 102 k.p.c. oraz art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.