

## POSTANOWIENIE

Dnia 14 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa G. G.

przeciwko J. Spółce Akcyjnej w K.

o odszkodowanie,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 14 września 2021 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 6 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

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

### UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokiem z 13 marca 2019 r., VII P [...], zasądził od J. Spółki Akcyjnej w K. (pozwana) na rzecz G. G. (powód) kwotę 14.100 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz kwotę 180 zł, tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt I); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 705 zł oraz kwotę 540 zł, tytułem brakujących opłat sądowych od pozwów, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy (pkt III).

Wyrokiem z 6 listopada 2019 r., VIII Pa [...], Sąd Okręgowy w Ł. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I i III w ten sposób, że powództwo oddalił oraz rozstrzygnął o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w J. S.A. począwszy od 20 czerwca 2012 r., ostatnio jako kierownik sklepu B. nr [...] w Ł.. Do jego obowiązków należało m.in. organizowanie sprzedaży i dążenie do jej zwiększenia, przy jednoczesnym ograniczeniu kosztów, zapewnienie dostępności całego asortymentu, przekazywanie personelowi informacji niezbędnych do realizacji zadań, a wynikających z poleceń przełożonych oraz wewnętrznych instrukcji, procedur i regulaminów. Kierownik odpowiadał za zapewnienie wysokiej jakości obsługi klientów, minimalizację poziomu strat poprzez bieżącą analizę wyników, składanie zamówień zgodnie z potrzebami, a także wdrażanie działań mających na celu zwiększenie sprzedaży kluczowych artykułów. W dniu 20 marca 2017 r. w pozwanej spółce została wprowadzona procedura sprzedaży. Informacja o jej wprowadzeniu została przesłana do każdego sklepu i była zawarta w raporcie informacyjnym, w którym wyjaśniono, że w związku ze skargami klientów na braki produktów promocyjnych spowodowanych sprzedażą hurtową, celowe stało się wprowadzenie odpowiedniej procedury normującej zasady sprzedaży hurtowej. Kierownictwo każdego sklepu odpowiadało za przekazanie informacji w tym zakresie swojemu zespołowi. Wprowadzona procedura definiowała, że sprzedażą hurtową jest sprzedaż na rzecz kupującego, który nabywa towary w dużych ilościach w celu dalszej jej odsprzedaży. Do sklepów w każdy czwartek wysyłane były raporty: handlowy i informacyjny. W raportach tych zawarta była informacja o limitowaniu ilości promocyjnego towaru.

W dniu 8 listopada 2017 r. pozwany doręczył powodowi pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę zwolnienia „dyscyplinarnego” podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na rażącym naruszeniu Procedury Sprzedaży Hurtowej oraz nieprzestrzeganiu zasad obsługi klienta obowiązujących pracowników J. S.A. Powyższe, jak wskazał pracodawca, potwierdzały zdarzenia, które miały miejsce w dniach 17 września 2017 r., 1 października 2017 r., oraz z 5 października 2017 r. Pracodawca podał, że

w dniu 17 września 2017 r. podczas prowadzonej przez powoda zmiany kasjer sprzedał jednemu klientowi od godziny 8.30 do 9.40 712 sztuk kawy rozpuszczalnej C. rozbijając towar na 174 paragony po cztery sztuki. Powód widział sposób nabijania towaru i następnie osobiście przewiózł paletę kawy, która znajdowała się w strefie wejścia przez magazyn na zewnątrz, gdzie towar został przekazany odbiorcy, co było niezgodne z procedurą sprzedaży. Jeszcze tego samego dnia powód wystawił fakturę dla tego nabywcy. Klient przy zakupach o łącznej wartości 6.953,04 zł uzyskał rabat w kwocie 2.784 zł. Następnie w dniu 1 października 2017 r. powód, pracując na kasie, sprzedał: kawę rozpuszczalną C. i kawę rozpuszczalną „[...]” po cztery lub jednej sztuce na każdym z 114 paragonów dla zachowania limitów transakcji dla pojedynczego klienta przedstawionego w raporcie tygodniowym (...). Dla tego klienta wystawiono pięć zbiorczych faktur z 661 paragonów na łączną kwotę 41.865,30 zł z naliczonym łącznym rabatem w kwocie 15.082 zł. Z kolei w dniu 5 października 2017 r. podczas prowadzonej przez powoda zmiany, kasjerka dokonała sprzedaży jednemu klientowi 120 opakowań pieluch [...], rozbijając towar na 21 paragonów po sześć lub jednej sztuce dla zachowania limitu sprzedaży przedstawionego w raporcie tygodniowym. Pracodawca wyjaśnił, że powód wiedział o powyższym, ale wystawił dla klienta fakturę na kwotę 2.398,80 zł z udzielonym rabatem w kwocie 1.200 zł. Pracodawca zarzucił również powodowi nawiązanie współpracy z odbiorcami hurtowymi, pomimo obowiązującego zakazu podejmowania takiej współpracy bez wiedzy kierownika operacji i sprzedaży.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo G. G. zasługiwało na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego powód nie dopuścił się nadużyć w stosunku do mienia pracodawcy, nie naruszył przy tym żadnych procedur obowiązujących u pracodawcy. U pozwanego pracodawcy nie istniały żadne formalne procedury i zakazy dotyczące „rozbijania” towaru na paragony. Ograniczenia sprzedaży liczby sztuk produktu nie dotyczyły osób dokonujących zakupów. Niejasne były również same zasady sprzedaży hurtowej, a przede wszystkim wysokości ceny dla klienta hurtowego oraz możliwości uzyskania rabatów. Ponadto strona pozwana nie wykazała jakiegokolwiek współpracy powoda z hurtownikami. Powód, realizując powierzone mu zadania, dążył do maksymalizacji sprzedaży i zwiększenia obrotów

placówki. W ocenie Sądu pracodawca nie wykazał żadnej szkody wyrządzonej przez powoda, nie doszło również do jakiegokolwiek zakłócenia funkcjonowania sklepu. Podejmowane przez powoda działania nie były szkodliwe dla szeroko pojętych interesów pracodawcy i nie godziły w dobro zakładu pracy. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie natychmiastowym było nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy, rozpatrując apelację strony pozwanej, stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe jednak z jego wyników wywiódł częściowo nietrafne wnioski. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, co do przebiegu zdarzeń w dniach 17 września 2017 r. oraz 1 i 5 października 2017 r., które pozwany powołał jako podstawę do rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia. W tym zakresie Sąd Okręgowy ustalenia Sądu Rejonowego przyjął za własne. Nie podzielił natomiast ustaleń dotyczących braku nadużyć ze strony powoda w stosunku do mienia pracodawcy i braku naruszeń obowiązujących u pozwanej procedur, uznając zarzuty apelacji w tym zakresie należy za słuszne.

W ocenie Sądu drugiej instancji, wystąpiły wszystkie trzy elementy składające się na pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo). Zdaniem Sądu Okręgowego analiza zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wskazała, że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że jego działaniom można przypisać, co najmniej stopień rażącego niedbalstwa. Po ponownej analizie zgromadzonego materiału dowodowego i jego ocenie Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że u pozwanej obowiązywała procedura sprzedaży zgodnie, z którą istniał zakaz sprzedaży hurtowej i obowiązek uzyskania zgody przełożonego na taką sprzedaż, a także, iż funkcjonowała zasada zakazu rozbijania transakcji sprzedaży na wiele paragonów. Sąd Okręgowy stwierdził sprzeczność między ustalonymi faktami przez Sąd Rejonowy i wyciągniętymi wnioskami. Zdaniem Sądu drugiej instancji trafnie Sąd Rejonowy ustalił, że kierownicy sklepów byli zobowiązani do przekazywania

zamówień klientów, które wymagały zgromadzenia dodatkowego towaru, na określony termin do kierowników operacji i sprzedaży. To z nimi ustalali dostępność towaru. Sąd Rejonowy pominął okoliczność, że powód nie miał zgody przełożonego na dokonanie transakcji stanowiących podstawę faktyczną zwolnienia. Sąd Okręgowy uznał, że powód znał zasady procedury sprzedaży hurtowej i wiedział, że sprzedaż w ramach tej procedury jest możliwa za zgodą kierownika operacji i sprzedaży. Powód przyznał również, że takiej zgody nie uzyskał i nie zainteresował się, czy taka zgoda była udzielona. Sąd Okręgowy podzielił w tym zakresie zeznania świadków T. H. i J. H. (kierowników operacyjnych sprzedaży - przełożonych powoda), z których wynikało, że procedura sprzedaży hurtowej obowiązywała od marca 2017 r. a kierownicy mieli świadomość tego, że za każdym razem przy sprzedaży hurtowej muszą kontaktować się z przełożonym, który musiał ustalać dostępność towaru z kierownikiem organizacji dostaw. Powyższe potwierdziła również D. N. (a także P. M.), zeznając, że procedura sprzedaży hurtowej była kolportowana mailowo i była zapisana w podręczniku kierownika sklepu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji Sąd Rejonowy wadliwie ustalił również, że u pozwanej nie było zakazu dzielenia sprzedaży na paragony, gdyż nie obowiązywały żadne formalne procedury. W tym zakresie Sąd pierwszej instancji pominął spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające zeznania T. H., D. N., P. M., J. P. oraz E. M.. Sąd Okręgowy cytując fragmenty zeznań świadków uznał ich wypowiedzi za szczerze i prawdziwe, składane zgodnie z zaistniałymi okolicznościami, a nie z oczekiwaniami, czy pod presją pozwanej. Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu pierwszej instancji, że świadkowie P. M., A. G. i D. C. (których wypowiedzi powołał) zeznali, iż praktyką sklepach było dzielenie kupowanego limitowanego towaru na dowolną ilość paragonów oraz że była to praktyka powszechna. Z zeznań świadków nie wynika, bowiem aby była to praktyka powszechna.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji bezzasadnie pominął dowody z dokumentów: faktur oraz raportów handlowych wraz z listą indeksów promocyjnych. Sąd Okręgowy dokonał ich szczegółowej analizy, uzyskując dane z których wynika, że przyjęty sposób rozliczenia transakcji, o których mowa w piśmie rozwiązującym stosunek pracy powoda, jednoznacznie umożliwiał jednemu

klientowi nabycie bardzo dużej ilości towarów objętych promocyjną ceną i uzyskanie w ten sposób korzyści w postaci niższego rachunku końcowego, niż gdyby została zastosowana sprzedaż z limitem produktów objętych promocją i bez rozbicia na dużą ilość paragonów. Z ustaleń faktycznych wynikało, że powód, który zajmował jedno z wyższych stanowisk pośród wszystkich pracowników sieci sklepów pozwanej, dopuścił się zarzucanych mu w piśmie rozwiązującym umowę o pracę działań, a zatem sprzedaży ilości hurtowej towarów niezgodnie z procedurą sprzedaży hurtowej. Jako kierownik sklepu powód powinien był podjąć starania mające na celu ustalenie, czy zgoda na sprzedaż hurtową została udzielona, czy też nie lub zwrócić się o uzyskanie takiej zgody. Czynności tej zaniechał, co z jego strony było, co najmniej rażącym niedbalstwem. Tym samym świadomie godził się, że duża ilość towaru zostanie sprzedana jednemu klientowi w istocie po zaniżonej cenie, a tym samym miał świadomość tego, że wpływy pozwanej będą niewątpliwie niższe. W ocenie Sądu Okręgowego skoro powód godził się na powyższe skutki swojego działania, to jego zachowaniu można nawet przypisać cechy winy umyślnej. W tych okolicznościach Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swych podstawowych obowiązków a rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód zaskarżając go w zakresie pkt I i II. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący oparł na przesłance z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. podnosząc, że w sprawie występuje „potrzeba wykładni przepisów prawnych (budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzeczeniach), a ściślej potrzeba dokładnej wykładni przepisów” a mianowicie:

- art. 52 § 1 k.p. w kontekście konieczności wyjaśnienia, jakie przesłanki muszą zajść, aby można było mówić o ciężkim naruszeniu przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem Sąd Okręgowy w sposób całkowity pominął przesłanki zastosowania przepisu, na których również w swoich twierdzeniach oparł się Sąd Rejonowy (wina pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy), stanowiące o tym, że do naruszenia rzeczywiście doszło;

- art. 100 § 1 k.p. w kontekście konieczności wyjaśnienia, co powinno rozumieć się przez sformułowanie, że pracownik wykonuje swoją pracę sumiennie i starannie oraz że powinien się stosować do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, albowiem Sąd Okręgowy w sposób całkowicie odmienny niż Sąd Rejonowy zajął stanowisko, jakie przesłanki stanowią o tym, kiedy pracownik w sposób nieprawidłowy, tudzież sprzeczny z założeniami wynikającymi z regulaminu pracy, wykonuje pracę dla swojego pracodawcy co stanowi o tym, że pracownik ma prawo odmówić wykonywania poleceń wydanych przez pracodawcę.

Skarżący ponadto podniósł, że przyjęcie do rozpoznania skargi ma oparcie w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., albowiem skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, z uwagi na naruszenie:

- art. 52 § 1 k.p., „przez stwierdzenie, że pozwana wykazała, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych oraz przez to, że pozwana wykazała szkodę oraz, że zachowania powoda były szkodliwe dla interesów pozwanej, powód naruszył obowiązujące procedury u pozwanej - podczas gdy pozwana nie wykazała żadnych dowodów na to, że do powyższych okoliczności podnoszonych przez pozwaną doszło, a co więcej, powód nie uzyskał żadnej korzyści majątkowej lub materialnej z uwagi na dokonane przez niego czynności. Sąd Okręgowy w sposób całkowity pominął fakt, że powód nie wyrządził żadnej szkody przeciwko pozwanej, a wręcz przeciwnie, robił wszystko, aby sprzedaż produktów oferowanych przez pozwaną, była jak największa, sumiennie wykonując swoją pracę oraz działając w ten sposób, aby klient, którego powód obsługiwał, był zadowolony, przez co w sposób istotny zwiększał popularność, obroty oraz renomę sklepu w którym pracował”;

- art. 382 k.p.c.. „przez fakt, że Sąd Okręgowy w sposób całkowity pominął zeznania świadków P. M., A. G. i D. C., co w sposób istotny wpływa na naruszenie przepisu, ponieważ nie jest rozpatrzony cały materiał dowodowy zebrany w postępowaniu pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Zdaniem skarżącego zeznania tych świadków są dla sprawy niezmiernie ważne z uwagi na fakt, że wskazują na to, iż ograniczenia sprzedaży liczby sztuk produktu nie dotyczyły osób dokonujących zakupów. W związku z tym powód nie był obligowany

w żadnym zakresie do weryfikacji tożsamości klientów, a więc, i nie mógł zabraniać klientom dokonywać zakupów w tym z rozdzieleniem na paragony”;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.. „przez fakt, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu rozstrzygnięcia nie wykazał z jakiego powodu poczynił określone ustalenia oraz przyczyn, dla których innym tezom odmówił słuszności, gdy tymczasem Sąd drugiej instancji w swoim uzasadnieniu powinien był wskazać, dlaczego w całkowity sposób został zmieniony pogląd, który wyraził Sąd Rejonowy dotyczący zeznań świadków, tj. całkowitemu odrzuceniu zeznań świadków oraz zeznań powoda, jednocześnie dając wiarę wyłącznie zeznaniom świadków T. H., J. P., P. M., E. M. oraz D. N.. Brak jest również w uzasadnieniu wyroku, argumentacji, dotyczącej tego dlaczego w sposób całkowity odrzuca wszelkie wnioski oraz argumentacje Sądu pierwszej instancji, skupiając się wyłącznie na swoich twierdzeniach, które są *nota bene* argumentowane zwykłą polemiką oraz wnioskami, które nie mają sensu *stricto* związku ze sprawą oraz nie są poparte faktami oraz dowodami, zgromadzonymi na przestrzeni całego postępowania przygotowawczego oraz postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji”;

- art. 328 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., „przez fakt, że Sąd Okręgowy nie sprostął wymogom sporządzenia w sposób prawidłowy uzasadnienia wyroku przez jedynie wymienienie, że Sąd nie daje wiary zeznaniom świadków dotyczącej powszechnej praktyki czynności, których dokonał powód, jednocześnie nie wskazując w żaden sposób, dlaczego odrzuca przedmiotowe zeznania. Brak jest również wskazania tego, dlaczego według Sądu drugiej instancji błędne są konkluzje do których doszedł Sąd pierwszej instancji”.

Pełnomocnik skarżącego wniósł o przyznanie, jako pełnomocnikowi z urzędu, wynagrodzenia za sporządzenie skargi kasacyjnej oraz udział w imieniu powoda w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda, strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli: 1) w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, 2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, 3) zachodzi nieważność postępowania lub 4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżący, powołując się na art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., uzasadnił wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, po pierwsze tym, że w sprawie istnieje „potrzeba wykładni przepisów prawnych (budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzeczeniach), a ściślej potrzeba dokładnej wykładni przepisów”, po drugie tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Może to oznaczać, że skarżący powołał się na przesłankę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., czyli istnienie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, oraz przesłankę z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4.

W ocenie Sądu Najwyższego skonstruowane przez pełnomocnika skarżącego przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełniają wymagań z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 i 4 k.p.c. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365 czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 3). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym

polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Powód nie wykazał, że przywoływane przez niego we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania przepisy są wykładane niejednolicie lub też, że wywołują rozbieżności w orzecznictwie sądów. Przede wszystkim formułowanie przesłanki potrzeby wykładni pierwszego ze wskazanych przepisów jest nie precyzyjne, ponieważ odwołując się do potrzeby wyjaśnienia pojęcia „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” skarżący wskazuje na potrzebę wykładni art. 52 ust. 1 k.p., nie powołując pkt 1 tego przepisu, który cytowanym pojęciem operuje. Nie podano również argumentów pozwalających przyjąć, że rzeczywiście zachodzi potrzeba usunięcia rozbieżności w orzecznictwie sądów w zakresie wykładni art. 52 k.p. Z ustaleń poczynionych przez Sąd drugiej instancji, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398<sup>3</sup> § 3 i art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), wynika, że zachowanie powoda, naruszało w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze, wobec tego zastosowanie miał art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przewidziane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanki skorzystania przez pracodawcę z rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych doczekały się licznych wypowiedzi judykatury. Za ugruntowany należy uznać pogląd, w myśl którego użyte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków

pracowniczych” mieści w sobie 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. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia jeszcze rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125; z 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Bezprawności musi bowiem towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wyżej elementów. Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, że 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 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 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 oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z 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 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Odnośnie do stopnia winy ukształtował się natomiast pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16,

czy z 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, iż 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 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. 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 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Mając na uwadze powyższe wywody należy stwierdzić, że zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego wpisuje się w utrwaloną i jednolitą linię judykatury. Sąd Okręgowy stwierdził, że powód jako kierownik sklepu powinien był podjąć starania mające na celu ustalenie, czy zgoda na sprzedaż hurtową została udzielona, czy też nie lub zwrócić się o uzyskanie takiej zgody. Czynności tej niewątpliwie zaniechał, świadomie godząc się, żeby duża ilość towaru była sprzedana jednemu klientowi, po zaniżonej cenie, a tym samym miał świadomość tego, że wpływy pozwanej będą niewątpliwie niższe. Sąd drugiej instancji uznał, że powodowi można nawet przypisać cechy winy umyślnej. W przedstawionej szczegółowo w uzasadnieniu ocenie Sądu Okręgowego nieprawidłowe i nieakceptowane u pozwanej działania powoda doprowadziły również do tego, że pozwana poniosła szkodę.

Skarżący powołał się również na konieczność wyjaśnienia sformułowania przewidzianego w art. 100 § 1 k.p., wykonywania pracy sumiennie i starannie w

kontekście stosowania się do poleceń przełożonych. Jest to zatem pytanie dotyczące wykładni art. 100 § 1 k.p. Ocena, czy naruszenie przez pracownika pewnych reguł zachowania, zasad postępowania, a nawet przepisów prawa, może stanowić naruszenie (zwłaszcza ciężkie naruszenie) obowiązków pracowniczych (zwłaszcza podstawowych obowiązków), zależy od konkretnych okoliczności indywidualnego przypadku. Ocena ta dokonywana jest *ad casum*, z uwzględnieniem przedmiotowych i podmiotowych znamion ocenianego zachowania (działania lub zaniechania) pracownika. W rozpoznawanej sprawie - w konkretnych okolicznościach faktycznych tej sprawy - wykładnia zastosowanych przez Sąd Okręgowy przepisów prawa pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 100 § 1 k.p.) została dokonana w sposób, który nie został skutecznie podważony w skardze kasacyjnej. Sąd Okręgowy oceniając materiał dowodowy trafnie uznał, że stanowisko zajmowane przez powoda (kierownik sklepu) było związane ze szczególnymi obowiązkami, wśród których szczególny nacisk kładziony jest na przestrzeganie obowiązujących przepisów w tym uregulowań wewnętrznych, mających zapewnić właściwe działanie sklepu, zapewnienie dostępności towaru promocyjnego, a tym samym zbudowanie dobrej marki i właściwego wizerunku wśród klientów oraz rozszerzenie bazy klientów. Tymczasem z ustaleń faktycznych wynikało, że powód dopuścił się zarzucanych mu w piśmie rozwiązującym umowę o pracę działań, a zatem sprzedaży ilości hurtowej towarów niezgodnie z procedurą sprzedaży hurtowej. Z tej przyczyny Sąd Okręgowy przyjął, że zachowanie powoda - w konkretnych okolicznościach rozpoznanej sprawy - stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podsumowując należy wskazać, że pełnomocnik powoda uzasadnienie przesłanki z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. mającej przemawiać za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania sprowadza przede wszystkim do niedopuszczalnej na tym etapie polemiki z ustaleniami faktycznymi w sprawie.

Okolicznością przemawiającą za potrzebą rozpoznania przedmiotowej skargi kasacyjnej nie może być również jej oczywista zasadność w zakresie naruszenia powołanych w podstawach kasacyjnych przepisów art. 52 § 1 k.p., art. 382 k.p.c., oraz art. 328 § 1 i 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Oczywista zasadność skargi, przewidziana w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c., zachodzi wówczas, gdy z jej treści, bez

potrzeby głębszej analizy oraz szczegółowych rozważań, wynika, że doszło do kwalifikowanego naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego (postanowienia Sądu Najwyższego: z 5 grudnia 2013 r., III SK 19/13, LEX nr 1402642; z 3 grudnia 2014 r., III PK 75/14, LEX nr 1621619), a przytoczone podstawy kasacyjne uzasadniają uwzględnienie skargi (postanowienia Sądu Najwyższego: z 5 października 2007 r., III CSK 216/07, LEX nr 560577; z 20 marca 2014 r., I CSK 18/14, LEX nr 1522063). Skarżący ma obowiązek wskazania jakie przepisy zostały naruszone przez Sąd oraz wykazania, że w wyniku tego naruszenia doszło do wydania rażąco nieprawidłowego orzeczenia. Skarga kasacyjna nie jest bowiem kolejnym zwyczajnym środkiem zaskarżenia.

W sytuacji, gdy przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest twierdzenie skarżącego, iż skarga jest oczywiście uzasadniona, wniosek powinien zawierać wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość”. Skarżący powinien wykazać kwalifikowany charakter oczywistego naruszenia prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49), bowiem przesłanką uzasadniającą rozpoznanie skargi kasacyjnej nie jest samo oczywiste naruszenie prawa, lecz sytuacja, w której zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo. Z tego względu w skardze kasacyjnej należy wykazać, że zastosowanie przepisu prawnego błędnie interpretowanego spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230). Zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743), gdyż oczywiste naruszenie prawa - jako przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania - ma miejsce wówczas, gdy popełniony przez sąd drugiej instancji błąd w wykładni lub zastosowaniu prawa jest wyraźnie widoczny „na pierwszy rzut oka” bez pogłębionej analizy wchodzących w grę przepisów (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107).”

Deklarując oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, skarżący wskazuje, kolejny raz nieprecyzyjnie, ten sam przepis, który podniósł w ramach przesłanki

potrzeby wykładni, a mianowicie art. 52 § 1 k.p. Tymczasem, już tylko z samej przedstawionej wyżej istoty ustawowych przesłanek przedsądu, przewidzianych w art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 2 i 4 k.p.c., wynika, że co do zasady nie mogą one występować jednocześnie. Jeżeli bowiem w sprawie rzeczywiście występuje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądowym, od której dokonania przez Sąd Najwyższy zależy wydanie prawidłowego orzeczenia co do istoty sprawy, to z natury rzeczy ewentualny błąd orzeczniczy popełniony przez Sąd drugiej instancji nie może mieć charakteru oczywistego i podstawowego. Skarga kasacyjna nie może być, z kolei, uznana za oczywiście uzasadnioną, jeżeli o występowaniu tej przesłanki miałoby świadczyć naruszenie przepisów prawa, których wykładnia nasuwa tak duże wątpliwości, iż konieczne jest ich wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy (por. pośród wielu postanowienie Sadu Najwyższego z 27 stycznia 2011 r., II PK 247/10, LEX nr 1274964).

Odnosząc się natomiast do wskazania oczywistego naruszenia art. 382 k.p.c. należy stwierdzić, że argumentacja skarżącego stanowi dyskusję z ustaleniami faktycznymi i oceną dowodów. Skarżący jakby nie zauważył, że okoliczności te nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.), a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Tylko w zupełnie wyjątkowej sytuacji powołane przez pozwanego przepisy mogą stanowić o konieczności rozpoznania skargi kasacyjnej. Ma to miejsce wtedy, gdy stan faktyczny w oczywisty sposób nie odpowiada przeprowadzonym dowodom, a następnie nie odpowiada dokonanej ocenie prawnej. Nie ma to miejsca w niniejszej sprawie. Nie znajduje uzasadnienia argument skarżącego, że Sąd Okręgowy pominął „w całkowity sposób” zeznania świadków (P. M., A. G. i D. C.). W uzasadnieniu wyroku Sąd drugiej instancji odniósł się bowiem do tych zeznań cytując nawet ich fragmenty (s. 24-27 uzasadnienia). Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, co do przebiegu zdarzeń, które pozwany wskazywał, jako podstawę do rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia i w tym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego przyjął za własne. Nie podzielił natomiast ustaleń dotyczących braku nadużyć ze strony powoda odnośnie do mienia pracodawcy i braku naruszeń obowiązujących u

pozwanej procedur. Sąd Okręgowy nie zaaprobował wniosków wyprowadzanych z materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy (s. 21 i n. uzasadnienia). Należy przy tym stwierdzić, że nawet brak szczegółowego odniesienia się do zeznań świadków nie niweczy możliwości kontroli prawidłowości rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2018 r., II CSK 246/17, LEX nr 2508548; postanowienie Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 578/17, LEX nr 2497711).

Pozbawione racji jest stanowisko powoda, że uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji jest niepoprawne, a tym samym doszło do oczywistego naruszenia art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Z uzasadnienia jednoznacznie wynika bowiem, dlaczego nie budzi wątpliwości Sądu zasadność przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. Ponadto skarżący podnosi sprzeczne z treścią uzasadnienia Sądu drugiej instancji, jak również pozostające w opozycji jego własnych zarzutów argumenty, wskazując, że Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, „dlaczego w sposób całkowity odrzuca wszelkie wnioski oraz argumentacje Sądu pierwszej instancji, skupiając się wyłącznie na swoich twierdzeniach” oraz wskazując, że Sąd Okręgowy całkowicie pominął zeznania między innymi świadka P. M. (s. 11 skargi kasacyjnej), po czym że dał wiarę wyłącznie zeznaniom wskazanych świadków, w tym P. M. (s. 12 skargi kasacyjnej).

Sąd Okręgowy wyraźnie zaznaczył, że podziela ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, co do przebiegu zdarzeń, które pozwany wskazywał, jako podstawę do rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia. Sąd drugiej instancji ocenił, odmiennie niż wywiódł to Sąd Rejonowy, że w sprawie wystąpiły wszystkie przesłanki zakwalifikowania zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało trafność podnoszonego w apelacji pozwanej zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy odniósł się szczegółowo do ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy, przeprowadzając własne rozważania prawne. Sąd drugiej instancji wyjaśnił również odnosząc się do zeznań wymienionych w skardze kasacyjnej świadków (jak również samego powoda, podając w jakim zakresie i dlaczego dał im wiarę. Z art. 328 § 2 k.p.c., zastosowanego odpowiednio do uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji, wynika, że uzasadnienie to nie

musi zawierać wszystkich elementów uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, ale tylko takie, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania sprawy wyznaczony przepisami ustawy, są potrzebne do rozstrzygnięcia (wyrok Sądu Najwyższego z 23 października 2007 r., II CSK 309/07, LEX nr 368455).

Z tych względów zarzuty dotyczące obrazy art. 382 k.p.c., art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wskutek zakwalifikowania zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych) nie mają znamion „oczywistej zasadności” i nie mogą stanowić przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Mając na względzie powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.