



Sygn. akt II PK 339/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 sierpnia 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa S.- M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.
przeciwko J. Ś.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 sierpnia 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w T.
z dnia 24 maja 2012 r.,

1. oddała skargę kasacyjną;

**2. zasądza od powódki S.- M. Spółki z ograniczoną
odpowiedzialnością w C. na rzecz pozwanego J. Ś. kwotę 900
(dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Powódka S.- M. Spółka z o.o. z siedzibą w C. wniosła o zasądzenie od pozwanego J. Ś. kwoty 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty oraz kosztami procesu. W uzasadnieniu żądania podano, że wskutek nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych pozwany doprowadził do powstania w magazynach pracodawcy nadprodukcji paneli i słupów kątowych na kwotę 163.207,02 zł, a dochodzone z tego tytułu odszkodowanie zostało ograniczone do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę sprawcy szkody.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w G. wyrokiem z dnia 1 lutego 2012 r. uchylił nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 5 stycznia 2011 r. w całości i oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T. wyrokiem z dnia 24 maja 2012 r. oddalił apelację strony powodowej od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sądy obu instancji ustaliły, że powódkę S.- M. Spółkę z o.o. łączyła z J. Ś. umowa o nazwie „umowa o zarządzanie w obszarze produkcji i techniki”, na mocy której pozwany objął stanowisko dyrektora w Wydziale Techniczno - Produkcyjnym na okres do dnia 30 listopada 2012 r. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej powódka zawarła umowy na budowę ekranów akustycznych: z gminą J. z dnia 9 listopada 2007 r., z P. I. z dnia 23 września 2008 r. i z Generalną Dyрекcją Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w K. z dnia 30 września 2008 r. Każda z powyższych umów zaopatrzona była w załączniki w postaci specyfikacji i dokumentacji technicznej. Na zlecenie powódki została uruchomiona produkcja określona w zleceniach: 1/ 506-PLA-01 (panele EKO-SM/J), 2/ 506-PSZ-02 (panele ZS/zielona ściana) i 3/ 506-ZAB-01 (słupy kątowe HEB 160). Przeprowadzona w dniu 6 grudnia 2010 r. inwentaryzacja wykazała zaleganie w magazynie 614,48 m² paneli typu „zielona ściana” oraz 4.296 kg słupów kątowych HEB 160. Elementy te nie zostały odsprzedane i obecnie nadają się do zełmowania. Dochodząc roszczeń odszkodowawczych pozwu na podstawie

art. 114 – 119 k.p. powódka skonkretyzowała swoje zarzuty podnosząc, że błędem pozwanego było zlecenie produkcji odpowiadającej całej wartości zamówienia, zamiast produkcji sukcesywnej, która pozwoliłaby na dostosowanie się do ewentualnych modyfikacji przedmiotu zamówienia. Pozwany bronił się twierdząc, że wydawał dyspozycję uruchomienia produkcji wyłącznie w oparciu o umowy zawarte przez Spółkę, niezawierające ograniczeń co do zakresu owej produkcji. Zdaniem Sądu Okręgowego, ten aspekt sprawy był kluczowy dla ustalenia, czy pozwany naruszył ciążące na nim obowiązki pracownicze. Dla oceny tej istotne było zrekonstruowanie zakresu obowiązków pracowniczych pozwanego. Decydujący w tej mierze jest zazwyczaj pisemny zakres obowiązków, który jednak w niniejszej sprawie nie został sporządzony. Ogólnikowa jest także treść samej umowy o pracę, nazwanej przez strony "umową o zarządzanie w obszarze produkcji i techniki" z dnia 30 października 2008 r. Na jej podstawie pozwany został zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. produkcji i techniki. Jak wynika z § 1 pkt. 1 umowy, do obowiązków Dyrektora należało w szczególności prowadzenie działalności produkcyjno-technicznej z należytą starannością, uwzględniającą zawodowy charakter świadczonych przez niego usług, a także zasady etyki zawodowej i dbałość o interesy spółki. Dalszymi dokumentami, które mogłyby okazać się relewantne dla określenia obowiązków pozwanego na etapie inicjowania produkcji, są „Procedura nr 7.5.0/01 Planowanie i przygotowanie produkcji” oraz „Procedura nr 7.5.2/01 Sterowanie procesem produkcji”. Przeprowadzona przez Sąd Okręgowy analiza dokumentów doprowadziła do stwierdzenia, iż podstawą do uruchomienia produkcji jest zamówienie lub umowa zawarta między Spółką a zleceniodawcą. W fazie rozpoczynania procesu produkcyjnego pozwany nie był zaś zobligowany do ponownej weryfikacji zakresu zamówienia. W swoich zeznaniach pozwany szczegółowo opisał etapy procesu produkcyjnego wskazując, że do uruchomienia produkcji niezbędne są trzy dokumenty: zamówienie lub umowa, dokument wz oraz faktura. Gdy takie zamówienie trafiało do pozwanego, nadawał mu dalszy bieg przekazując zadania poszczególnym podlegającym mu jednostkom. Najistotniejszą okolicznością wynikającą z zeznań pozwanego jest stwierdzenie, że zamówienie realizował według jego treści, jeżeli zatem zawierało ono ograniczenie zakresu produkcji np. do 60%, wówczas produkcja była uruchamiana tylko do tego pułapu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, można byłoby postawić pozwanemu zarzut nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych tylko wtedy, gdyby uruchamiając produkcję w określonej skali dopuścił się naruszenia treści zamówienia bądź postąpił niezgodnie z obowiązującą u pracodawcy procedurą. Sąd drugiej instancji zauważył, iż np. w umowie powodowej Spółki z firmą P. wyraźnie zastrzeżono możliwość modyfikacji pierwotnie ustalonych rozmiarów produkcji paneli, przy czym zmiana mogła dotyczyć najwyżej 10% zamówienia. Natomiast brak jest dowodów wskazujących na to, aby takie ograniczenia istniały w przypadku umowy zawartej przez powódkę z gminą J. Nawet jeśli u pracodawcy istniała praktyka uruchamiania produkcji w wysokości 50 – 60% zamówienia, to nie zostało chociażby uprawdopodobnione, aby zlecenie produkcji w skali odpowiadającej całości zamówienia było niezgodne z zasadami prawidłowej organizacji procesu produkcyjnego albo że nastąpiło wbrew treści zamówienia. Okoliczność, że zamówienia objęte zleceniem nr 506-PSZ-02 nie zawierały ograniczeń ilościowych, potwierdził właściciel firmy E. – podwykonawca przy realizacji inwestycji w P. Natomiast zamówienie dotyczące 50 paneli typu „zielona ściana”, w zamian za które miały zostać zamontowane panele przezroczyste, nie zostało przez pozwanego zrealizowane, a więc nie mogło stanowić źródła nadprodukcji. Z kolei co do zamówienia 506-ZAB-01, to według relacji przedstawiciela firmy F., zamawiającej słupy, na prośbę pozwanego świadek ten zgodził się na wcześniejsze wykonanie owych słupów, zastrzegając jedynie, iż fakturowanie nastąpi w pierwotnie ustalonym terminie. Wcześniej wykonana produkcja została jednak odebrana i nie stanowi nadprodukcji.

Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, iż całkowicie chybione są próby przypisania pozwanemu odpowiedzialności za nadprodukcję z powołaniem się na art. 100 k.p. i wynikający z niego obowiązek sumienności i dbałości o mienie pracodawcy. Przypomnieć należy, że pozwany pełnił funkcję dyrektora ds. produkcji i techniki, a jego zadaniem było zapewnienie produkcji zgodnie z wiążącymi Spółkę umowami. Swoje obowiązki wykonywał zgodnie z treścią zamówień i bez naruszania poleceń przełożonego czy obowiązujących procedur. Nie ma też podstaw do uznania, że naruszył reguły prawidłowej organizacji produkcji. Wielkość zamówień wynikała wyłącznie z umów zawieranych przez prezesa zarządu Spółki i

wystawianych na ich podstawie zleceń (506-PLA-01, 506-PSZ-02, 506-ZAB-01), zaś pozwany wykonał produkcję zgodnie ze zleceniami. Tym samym zawarte w apelacji sformułowanie, że produkcja została wykonana w innych ilościach niż zamówił kontrahent, nie zostało w toku procesu udowodnione, a częściowo wręcz zaprzeczone. Zresztą same przyczyny powstania nadwyżki w wyprodukowanych elementach pozostają poza ramami niniejszego procesu, a zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstawy do poczynienia jakichkolwiek ustaleń w tej materii. Sąd Okręgowy stwierdził, że wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy było nieudowodnienie przez powódkę, iż zlecenia uruchomione przez pozwanego przekraczały wielkości określone w umowach zawartych przez Spółkę. Z podanych względów nie było podstaw do uznania, że pozwany nienależycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze (art. 114 k.p.). W konsekwencji bezprzedmiotowe okazało się analizowanie dalszych przesłanek pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, tj. winy, związku przyczynowego oraz wysokości poniesionej przez powoda straty.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną powódki. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 100 k.p., na skutek błędnej wykładni pojęcia „należytego wykonywania obowiązków pracowniczych” oraz przyjęcia, że pracownik szczebla kierowniczego wydający polecenia służbowe zespołowi pracowników w zakresie uruchamiania produkcji wyrobów nie jest zobowiązany do dbania o mienie pracodawcy; 2/ art. 114 k.p., na skutek błędnej wykładni przesłanek odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy oraz brak zastosowania tego przepisu, przez przyjęcie, że pracownik zarządzający produkcją w przedsiębiorstwie nie jest odpowiedzialny materialnie za powstanie strat w mieniu pracodawcy w postaci nadmiarowo wyprodukowanych wyrobów i że pozwany nie ponosi odpowiedzialności za straty w mieniu pracodawcy, ponieważ wykonywał swoje obowiązki prawidłowo; 3/ art. 115 k.p., na skutek niewłaściwego zastosowania i błędnej wykładni, tj. pominięcia analizy dalszych przesłanek pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej i orzeczenie *contra legem* o braku odpowiedzialności pozwanego za stratę w mieniu pracodawcy. Ponadto skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy: art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c.

w związku z art. 13 § 2 k.p.c. i art. 114 i 115 k.p. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz jego zmianę przez zasądzenie odszkodowania żądanego pozwem lub o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w T. albo o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji, każdorazowo z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania za wszystkie instancje według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu podstaw skargi kasacyjnej wskazano, że z mocy art. 100 k.p. pracownik jest zobowiązany między innymi do dbania o mienie zakładu pracy. Sąd drugiej instancji w sposób nieprawidłowy zinterpretował zakres przedmiotowy tego przepisu i stwierdził, iż pozwany nie jest odpowiedzialny za naruszenie obowiązku dbania o mienie zakładu pracy, jeżeli w wyniku jego poleceń zostały wyprodukowane wyroby, których potem nie odebrał kontrahent, jako że było ich więcej niż wynikało z zamówienia. Zdaniem powódki, pozostawanie w magazynie nadprodukowanych wyrobów po zakończeniu realizacji kontraktu jest efektem nieprawidłowego zarządzania procesem produkcyjnym i mieści się w pojęciu naruszenia obowiązku pracowniczego określonego w art. 100 k.p. Chybione jest twierdzenie Sądu Okręgowego, że najważniejszą kwestią w ocenie, czy pozwany prawidłowo wykonał swoje obowiązki, jest fakt, że pozwany zlecił wykonanie produkcji zgodnie z umową i zamówieniem, a okoliczność, iż wyprodukowanych elementów było za dużo, nie ma znaczenia dla owej oceny. Według powódki, istotne jest bezzasadne zawężenie przez Sąd Okręgowy pojęcia prawidłowego wykonywania obowiązków pozwanego jedynie do wydania dyspozycji uruchomienia produkcji na podstawie posiadanych dokumentów, wyłączające obowiązek sprawowania nadzoru, czy taka produkcja została właściwie wykonana w ilościach zgodnych z zamówieniem i umową. Skarżąca nie podziela stanowiska, że zarzut nienależytego wykonania pracy można byłoby postawić powodowi jedynie wtedy, gdyby uruchamiając produkcję w określonej skali dopuścił się naruszenia treści zamówienia bądź postąpił niezgodnie z obowiązującą u pracodawcy procedurą.

Oдноśnie uzasadnienia podstawy skargi kasacyjnej w postaci naruszenia prawa procesowego, skarżąca wskazała, iż Sąd drugiej instancji naruszył art. 382 k.p.c. przez brak rozpoznania sprawy i nieprawidłową merytoryczną ocenę

zebranego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ pominął w swoich rozważaniach istotne okoliczności wynikające z dokumentów, zeznań stron oraz świadków - pracowników powoda. W ocenie skarżącej, Sąd ten w sposób nieuzasadniony stwierdził, że nie zasługuje na uznanie zarzut naruszenia przez pozwanego art. 100 k.p. w związku z art. 114-115 k.p. Sąd bowiem uznał, że nie ma mowy o nienależyтым wykonaniu obowiązków pracowniczych przez pozwanego, a tym samym niezasadna jest analiza dalszych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej. Naruszenie art. 100 k.p. przez jego błędną interpretację doprowadziło do zaniechania przez Sąd Okręgowy przeprowadzenia ponownej wnikliwej analizy materiału dowodowego, która była niezbędna do rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, czym naruszono art. 382 k.p.c. Ponadto na zasadność zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c. wskazuje lakoniczne stwierdzenie Sądu, że wystarczające dla rozstrzygnięcia sprawy było nieudowodnienie przez powoda, iż zlecenia uruchomione przez pozwanego przekraczały wielkości określone w umowach zawartych przez Spółkę. Sąd Okręgowy nie dokonał zatem samodzielnie analizy całego materiału dowodowego, jedynie bezkrytycznie przyjął ustalenia Sądu Rejonowego, czym naruszył przepisy postępowania cywilnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedmiotowa skarga nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem bezzasadne są zarzuty podniesione w ramach obydwu powołanych przez skarżącą podstaw kasacyjnych.

Przede wszystkim niesłuszny jest kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów postępowania w postaci art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 13 § 2 k.p.c. oraz art. 114 k.p. i art. 115 k.p., polegającego na nieprzestrzeganiu przez ten Sąd jego kompetencji i niespełnieniu przypisanej mu funkcji procesowej, a ściślej - nierozważeniu całego materiału sprawy oraz niedokonaniu własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych dowodów, co – zdaniem skarżącej – doprowadziło do poczynienia błędnych ustaleń i wykluczenia faktu nienależytego wykonania przez pozwanego

obowiązków pracowniczych oraz zaniechania badania dalszych przesłanek odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

Godzi się zauważyć, że postępowanie apelacyjne jest kontynuacją postępowania merytorycznego. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a nie apelację. Użyte w art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę "w granicach apelacji" oznacza w szczególności, że sąd odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebranym w pierwszej instancji (art. 381 i 382 k.p.c.) i kontroluje prawidłowość postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., zasada prawna, III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55; Monitor Prawniczy 2008, nr 22, s. 37, z uwagami M. Kowalczuk; Palestra 2009, nr 1, s. 270, z glosą G. Rząsy i A. Urbańskiego). Z uwagi na merytoryczny charakter postępowania apelacyjnego, obowiązkiem sądu drugiej instancji nie może być poprzestanie na ustosunkowaniu się do zarzutów skarżącego, lecz musi nim być - niezależnie od treści zarzutów - dokonanie ponownych, własnych ustaleń faktycznych, a następnie poddanie ich ocenie pod kątem prawa materialnego. Obowiązek dokonywania ustaleń faktycznych w postępowaniu odwoławczym istnieje więc niezależnie od tego, czy wnoszący apelację podniósł zarzut wadliwych ustaleń faktycznych lub braku koniecznych ustaleń. Jednocześnie obowiązkiem sądu drugiej instancji jest zastosowanie właściwych przepisów prawa materialnego niezależnie od stanowiska stron prezentowanego w toku postępowania oraz zarzutów apelacyjnych. Sąd drugiej instancji powinien dokonać wyczerpującej oceny ustalonego stanu faktycznego z punktu widzenia obowiązującego prawa materialnego i zdać z tej oceny relację w uzasadnieniu swojego wyroku (art. 328 § 2 *in fine* k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie skarżąca łączy zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. z zarzutem obrazy art. 382 k.p.c.

Trzeba zatem pamiętać, że powołany przepis art. 382 k.p.c. nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe

przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji omawianego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd

pierwszej instancji pominął, jest zaś uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

W niniejszym przypadku rozpoznając apelację strony powodowej od wyroku pierwszoinstancyjnego Sąd Okręgowy nie tylko odniósł się do podnoszonych przez apelującą zarzutów procesowych i materialnoprawnych, ale przeanalizował cały zgromadzony materiał dowodowy i na tej podstawie dokonał stosownych ustaleń w zakresie stanu faktycznego sprawy oraz przeprowadził jego subsumpcję prawną, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zapadłego rozstrzygnięcia. Podnosząc zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 378 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. skarżąca kwestionuje nie tyle prawidłowość i kompletność przeprowadzonego postępowania dowodowego, ile zaprezentowaną przez Sądy orzekające ocenę zgromadzonych dowodów i poczynione na tej podstawie ustalenia, a zwłaszcza kwalifikację prawną stwierdzonych faktów. Tymczasem zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżenia. W razie zaś podzielenia zaprezentowanej w motywach zaskarżonego wyroku kwalifikacji prawnej zachowania pracownika, w którym to zachowaniu pracodawca upatruje przyczyn zaistniałej szkody i wykluczenia trafności stawianego przez powódkę zarzutu nienależytego wykonania przez pozwanego obowiązków pracowniczych, trzeba zgodzić się z Sądem Okręgowym, iż bezprzedmiotowe są dalsze dywagacje na temat ewentualnej winy pozwanego oraz związku przyczynowego między jego działaniem (zaniechaniem) a stwierdzoną szkodą.

Pozostaje zatem rozważyć zasadność drugiej podstaw kasacyjnej, tj. podstawy naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

W tej materii wypada przypomnieć, że powódka S. – M. Spółka z o.o. stawia tezę o zaistnieniu po jej stronie szkody w powstaniu nadwyżki produkcji paneli typu „zielona ściana” oraz słupów kątowych HEB 160, które na skutek braku nabywcy podlegają zełomowaniu. Szkodę tę wiąże zaś z faktem wprowadzenia przez pozwanego J. Ś. do produkcji całego zamówienia objętego zleceniami nr 506–

PLSA-01, 506-ZAB-01 i 506-PSZ-02. Powódka wywodzi swoje roszczenia odszkodowawcze wobec pozwanego z unormowań art. 114 – 119 k.p. Przepisy te statuują materialną odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone w mieniu pracodawcy wskutek zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika obowiązków pracowniczych. Przesłankami tej odpowiedzialności są bezprawność zachowania i wina pracownika oraz szkoda pracodawcy i normalny (tj. typowy, stanowiący potwierdzoną doświadczeniem życiowym prawidłowość) związek przyczynowy między ową szkodą i zachowaniem jej sprawcy (art. 114 i art. 115 k.p.). Rodzaj winy pracownika implikuje rozmiary odpowiedzialności odszkodowawczej: od pełnej odpowiedzialności, obejmującej rzeczywiste straty i utracone przez pracodawcę korzyści, w przypadku winy umyślnej (art. 122 k.p.), do odpowiedzialności ograniczonej tylko do rzeczywistych strat pracodawcy i nieprzekraczającej trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika w razie przypisania sprawcy szkody winy nieumyślnej (art. 115 i art. 119 k.p.). Ciężar wykazania wszystkich tych przesłanek spoczywa zaś na pracodawcy (art. 116 k.p.). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 28 maja 1976 r., IV PR 49/96 (LEX nr 14311), odrębnie unormowana w Kodeksie pracy odpowiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy, korzystniejsza dla pracowników od zasad odpowiedzialności z prawa cywilnego, ma zastosowanie wówczas, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Natomiast w uchwale składu całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75 (OSNC 1976, nr 2, poz. 19), jak również w wyrokach z dnia 12 czerwca 1975 r., I PR 415/74 (PiZS 1976, nr 11, s. 66) i z dnia 11 maja 1977 r., IV PR 109/77 (LEX nr 14384), Sąd Najwyższy podkreślił, iż zgodnie z art. 114 i 115 k.p. każdy pracownik, bez względu na zajmowane stanowisko, ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez pracodawcę tylko w razie zawinionego niewykonania obowiązków pracowniczych, pozostającego w związku przyczynowym ze szkodą. Wprawdzie obowiązek naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia przez pracownika jakimkolwiek z jego obowiązków, niekoniecznie podstawowemu, a odpowiedzialność odszkodowawczą uzasadnia każdy stopień winy, nawet

najłżejszy. Z samego faktu powstania szkody, gdy nie wchodzi w grę szczególna odpowiedzialność za mienie powierzone, nie można jednak domniemywać winy pracownika, jak również niedopełnienia przez niego swoich obowiązków. Obarczanie pracownika odpowiedzialnością materialną nie może być też próbą przerzucenia na niego ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, zarówno ryzyka organizacyjnego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1972 r., I PR 360/71, OSNC 1973 nr 6, poz. 107), jak i produkcyjnego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 1968 r., II PR 461/67, NP 1970 nr 4, s. 617 z glosą W. Sanetry; z dnia 30 grudnia 1969 r., II PR 468/68, OSP 1970 nr 11, poz. 225 i z dnia 12 stycznia 1972 r., II PR 307/71, LexPolonica nr 317632), handlowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1971 r., I PR 261/70, OSP 1972 nr 1, poz. 6), czy prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2007 r., I PK 252/06, OSNP 2008 nr 7–8, poz. 102). W przypadku osób zajmujących kierownicze lub samodzielne stanowiska ocena bezprawności zachowania i winy jest przy tym surowsza niż w odniesieniu do pozostałych pracowników. Ale nawet w przypadku tej kategorii osób ich odpowiedzialność za powstałe szkody musi być następstwem zachowań bezprawnych i zawinionych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1977 r., IV PRN 12/77, Służba Pracownicza 1978, Nr 3 s. 29 i z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 563/97, OSNAPiUS 1999, nr 7, poz. 232 oraz z dnia 11 września 1975 r., IV PR 42/75, OSP 1976, nr 2, poz. 25).

Skoro podstawową przesłanką materialnej odpowiedzialności pracownika za szkody wyrządzone pracodawcy jest niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku pracowniczego, Sądy orzekające w sprawie słusznie przyjęły, że pozostaje w pierwszej kolejności ustalić, jakie obowiązki ciążyły na pozwany jako dyrektorze Wydziału Techniczno – Produkcyjnego powodowej Spółki i czy obowiązki te wykonał prawidłowo.

Skarżąca wychodzi z założenia, że z samego faktu istnienia w magazynach powódki niesprzedanych wyrobów wynika, iż doszło do nadprodukcji tychże wyrobów, a winę za zaistniały stan rzeczy ponosi pozwany, gdyż - nie dbając należycie o mienie pracodawcy - skierował do realizacji całe zamówienie objęte stosowną dokumentacją. Rozumowanie to należy uznać za błędne.

Warto zatem przytoczyć pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 30 grudnia 1969 r., II PR 468/69 (OSP 1970, nr 11, poz. 225), że samo tylko stwierdzenie niezgodności produkcji z reżymem technologicznym, polegającej na przekroczeniu norm zużycia surowca, nie usprawiedliwia jeszcze - bez wyjaśnienia przyczyn takiego stanu rzeczy - odpowiedzialności pracownika kierującego produkcją za powstałą stąd szkodę. Odnosząc to stanowisko do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że ustalenie w toku przeprowadzonego przez powódkę postępowania inwentaryzacyjnego faktu zalegania niesprzedanych wyrobów nie przesądza jeszcze o zawinionym niedopełnieniu przez pozwanego jego obowiązków pracowniczych. Przyczyna powstania nadwyżki towarów może bowiem leżeć poza sferą decyzyjną osoby kierującej działem produkcji Spółki.

Co do obowiązków pracowniczych trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Rodzaj pracy, do jakiej wykonywania zobowiązał się pracownik, powinien być określony w akcie kreującym stosunek pracy i doprecyzowany w pisemnym zakresie czynności, a także w drodze poleceń pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02 M.P. .Pr. – wkł. 2004 nr 4, poz. 7). Z zobowiązaniem pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy pozostaje w związku wiele mniej lub bardziej szczegółowych powinności, których źródłem są przepisy aktów prawnych z zakresu prawa pracy, a nawet zwyczaj zakładowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2003 r., I PK 425/02 (OSNP 2004, nr 20, poz. 345). Niektóre z tych obowiązków precyzują wymagania, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca (zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym), inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, a jeszcze inne odnoszą się do zachowań pracownika warunkujących kontynuowanie więzi prawnej, jaką jest stosunek pracy. 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”. 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 pracownika, powinna być wykonywana sumiennie i starannie, a nadto – skoro ma się ona odbywać pod kierownictwem pracodawcy – pracownika 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 – fakt piastowania 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, BISP 1972 nr 4, poz. 71; z dnia 13 marca 1973 r., I PR 427/72, OSNC 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 i 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 rozumianej jest zaś jako wykonywana zgodnie z najlepszą wolą pracownika (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 obowiązków (wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 323/07, OSNP 2009, nr 21-22, poz. 276). Kierując się interesem pracodawcy pracownik może wprawdzie kontestować błędne – jego zdaniem – polecenia przełożonych, jednak nie zwalnia go to z powinności ich wykonania. Ocena, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie pracodawcy, należy do osób zarządzających danym podmiotem gospodarczym. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 1977 r., I PRN 136/77, LEX nr 14431). Trzeba bowiem pamiętać, że wykonując pracę pracownik związany jest wszelkimi obowiązkami określonymi w art. 100 k.p., w tym obowiązkiem przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a realizacja tych powinności jest również przejawem troski o dobro zakładu pracy. Wszak to pracodawca jest uprawniony i zobligowany do określania ram organizacyjnych dla prowadzonej przez siebie działalności, w związku z którą zatrudnia pracowników i to on ponosi wszelkie ryzyka związane z owym zatrudnieniem.

W takim też kontekście należy postrzegać regulację powoływanego w skardze kasacyjnej przepisu art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

W przepisie tym ustawodawca wymienia łącznie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Chociaż obowiązki te mają różną treść, to pozostają ze sobą w związku merytorycznym i aksjologicznym, gdyż służą respektowaniu tej samej wartości, jaką jest uzasadniony interes pracodawcy jako strony stosunku pracy. W doktrynie zauważa się, że usytuowanie nakazu dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji pośród innych obowiązków, jakie komentowany przepis art. 100 k.p. nakłada na pracownika, sprawia, iż nie można z tych obowiązków czynić naczelnej powinności pracownika. W konsekwencji w piśmiennictwie ścierają się dwa poglądy na temat interpretacji pojęcia obowiązków, o jakich mowa w powołanym przepisie. Obowiązki te można rozumieć szeroko, jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeby i możliwości. Spotyka się też wąskie ujmowanie tychże obowiązków, jako jednego z aspektów sumiennego i starannego wykonywania pracy. Chodzi zatem o nakaz

pozytywnego działania i powstrzymywania się od działań negatywnych wyłącznie w trakcie świadczenia pracy i wykonywania poleceń przełożonych.

W judykaturze przyjmuje się szerokie rozumienie obowiązków wymienionych w komentowanym przepisie. Podkreśla się, że pracownik z mocy ustawy obowiązany jest do lojalnego postępowania względem swojego pracodawcy. Egzemplifikacją tej powinności jest określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia, a także obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są właśnie ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na niekorzyść pracodawcy. Wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek pracownika, by "dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę" jest określany powszechnie - w skrócie - jako obowiązek dbałości o interesy pracodawcy. Ustawodawca nieprzypadkowo przy tym formułuje obowiązek pracownika dbałości o "dobro zakładu pracy" rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, który tym samym jest wspólną wartością, "dobrem" nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość będą stanowiły naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze. W konkretnej sytuacji faktycznej okazać się bowiem może, że korzystanie z takich uprawnień pozostaje w kolizji z dobrem innych pracowników, wspólnym dobrem załogi lub dobrem wspólnie prowadzonej działalności (wyroki Sądu z dnia 9 lutego 2006 r., II PK

160/06, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4 z glosami: J. Czerniak – Swędzioł w OSP 2007 nr 7-8, poz. 96 i A. Musiały w PiP 2007 nr 12, s.135, z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7–8, poz. 90; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517; z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12, LEX nr 1243024). W orzecznictwie sądowym za przejaw naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przyjmuje się, m. in. działania wymierzone przeciwko mieniu pracodawcy, jak nienależyta jego ochrona, użytkowanie dla własnych celów lub kradzież (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1997 r., I PKN 38/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 72; z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 378/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 567; z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 547/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 119; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 454/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 23; z dnia 12 lipca 2001 r., I PKN 532/00, OSNP 2003 nr 11, poz. 265 i z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 728/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 567), jak również podejmowanie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS 1998 nr 7, poz. 206 ; z dnia 5 września 1997 r., I PKN 223/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 327; z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337; z dnia 5 kwietnia 2005 r., II PK 208/04, OSNP 2006 nr 1–2, poz. 3; z dnia 6 marca 2006 r., II PK 211/05, OSNP 2007 nr 1–2, poz. 10; z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010 nr 23–24, poz. 287; z dnia 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011 nr 11–12, poz. 149; z dnia 15 marca 2011 r., I PK 224/10, LEX nr 896455; z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517 i z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 199/10, OSNP 2012 nr 7–8, poz. 90).

Doktryna przestrzega jednak przed nazbyt szerokim interpretowaniem treści omawianego obowiązku, ponieważ stwarzałoby to niebezpieczeństwo ustanowienia wszechobowiązku działania na rzecz bliżej niesprecyzowanego interesu pracodawcy (por. A. Chobot, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy a ograniczenia wolności pracy*, Poznań 1983, s. 31). Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy nie ma bezwzględного charakteru. Jego granice wyznacza interes pracownika lub zbiorowości pracowniczej, do której pracownik należy. W judykaturze zauważa się, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia ma charakter potencjalny oraz abstrakcyjny, wymaga aktualizacji i konkretyzacji. Dobro zakładu ma zaś wiele aspektów i niekoniecznie trzeba je

oceniać chwilową i jedynie ekonomiczną (finansową) miarą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 239).

Oceniając w tym kontekście normatywnym zachowanie pozwanego wypada zauważyć, że J. Ś. nie należał do kadry zarządzającej pozwanej S. – M. Spółki z o.o. w C., kierującej działalnością tego podmiotu gospodarczego i podejmującej strategiczne dla niego decyzje. Jako dyrektor Wydziału Techniczno – Produkcyjnego zarządzał jednym, chociaż niewątpliwie ważnym, pionem działalności Spółki, tj. pionem produkcji. Powinien to czynić respektując przyjęty przez pracodawcę schemat organizacyjny i podział kompetencji. Do zakresu zadań pozwanego nie należało negocjowanie i zawieranie umów handlowych z podmiotami zewnętrznymi ani czuwanie nad ich realizacją. Akt kreujący stosunek pracy oraz pisemny zakres czynności w sposób dosyć lakoniczny określały obowiązki pozwanego, obligując go do prowadzenia działalności produkcyjno-technicznej z należytą starannością, uwzględniającą zawodowy charakter świadczonych przez niego usług, a także zasady etyki zawodowej i dbałość o interesy Spółki. Sąd Okręgowy słusznie uznał za relewantne dla sprecyzowania obowiązków pozwanego na etapie inicjowania produkcji dwa dokumenty: „Procedurę nr 7.5.0/01 Planowanie i przygotowanie produkcji” oraz „Procedurę nr 7.5.2/01 Sterowanie procesem produkcji”. Zarządzenia te mają charakter sformalizowanych poleceń służbowych, zobowiązujących osoby odpowiedzialne za uruchomienie produkcji do respektowania określonych w nich procedur. Zgodnie z treścią powyższych dokumentów, podstawą do podjęcia decyzji o uruchomieniu produkcji było zamówienie lub umowa zawarta między Spółką a zleceniodawcą. Z poczynionych przez Sądy ustaleń wynika zaś, że pozwany przestrzegał obowiązujących w Spółce procedur i również w przypadku objętych sporem paneli typu zielona ściana i słupów kątowych polecił podległym sobie jednostkom organizacyjnym uruchomienie produkcji w oparciu o wystawione zamówienia. Rację ma Sąd drugiej instancji podkreślając, że nie leżało w gestii pozwanego wystawianie tego rodzaju dokumentów ani weryfikowanie ich treści. Zdaniem Sądu Najwyższego, tego typu ingerencja stanowiłaby przejaw przekroczenia przez pozwanego jego uprawnień i naruszenia kompetencji innych osób

odpowiedzialnych za zawieranie kontraktów i ich realizację. Postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że cała zakwestionowana przez powódkę produkcja wdrożona została na podstawie stosownych zamówień i w ich granicach. Nasuwa się więc pytanie, dlaczego niewadliwe i wyprodukowane w zamówionych ilościach wyroby nie zostały sprzedane nabywcom. Jeśli wysokość wystawionych zamówień była nieadekwatna do potrzeb wynikających z wiążących Spółkę umów handlowych, odpowiedzialność za ten stan rzeczy nie obciąża pozwanego jako kierownika produkcji, skoro to nie on zawierał owe umowy i nie on sporządził na ich podstawie zamówienia produkcyjne. Skarżąca upatruje zawinonego zachowania pozwanego w tym, że dysponując stosownymi dokumentami od razu zlecił on uruchomienie całej produkcji, zamiast realizować zamówienia etapami. Rzecz w tym, że zawarte przez powódkę umowy handlowe, w ramach których wytworzono wspomniane panele i słupy kątowe, nie zawierały klauzul dopuszczających modyfikację wielkości zamówień, a rzekoma praktyka uruchamiania produkcji w wysokości 50 – 60% zlecenia nie ma żadnego uzasadnienia w obowiązujących w Spółce procedurach. Jeśli powódka uważała za celowe wprowadzenie tego rodzaju ograniczeń, powinna dokonać zmian w ustanowionych przez siebie procedurach. Obciążanie pozwanego odpowiedzialnością za powstałą nadprodukcję pod zarzutem nienależytej ochrony mienia powódki jest próbą przerzucenia na pracownika ryzyka organizacyjnego i ekonomicznego, jakie ciąży na pracodawcy z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Należy zgodzić się z Sądem Okręgowym, iż dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu wystarczające jest stwierdzenie, że pozwany nie dopuścił się zarzucanego mu przez powódkę naruszenia obowiązków pracowniczych, z którym to naruszeniem skarżąca wiąże roszczenia odszkodowawcze pozwu. Poszukiwanie innych niż sugerowane przez powódkę przyczyn powstania przedmiotowej nadwyżki produkcyjnej i osób winnych temu stanowi rzeczy nie leżało w gestii Sądów orzekających w tej sprawie. To na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności materialnej pracownika, a ich nieudowodnienie implikuje oddalenie powództwa skierowanego przeciwko konkretnej osobie, bez potrzeby wyjaśniania rzeczywistych, leżących poza tą osobą przyczyn szkody.

Wobec bezzasadności podstaw i zarzutów kasacyjnych Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi.