



Sygn. akt III PK 163/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa S. B.

przeciwko J. B.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 listopada 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 12 maja 2016 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 27 września 2012 r. S. B. (powód) wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę za niezgodne z prawem i zasądzenie od J. B. (pozwany) odszkodowania w kwocie 11.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Wyrokiem z 2 listopada 2015 r., Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo oraz obciążył powoda kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od 22 lipca 2008 r. na stanowisku dyrektora ds. sprzedaży pojazdów marki [...], na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Szczegółowy zakres obowiązków powoda został mu przedstawiony przez pracodawcę 1 sierpnia 2008 r. i obejmował między innymi wdrażanie instrukcji sprzedaży samochodów nowych, kontrolę umów sprzedaży, szkolenie personelu oraz omawianie bieżących problemów, tworzenie raportów i zestawień na potrzeby zarządu oraz przekazywanie niezbędnych informacji i danych do G. Poland Sp. z o.o. (G.). Powód, mający decydujący głos w dziale sprzedaży, był jedynym pracownikiem odpowiedzialnym za kontrolę sprzedaży aut, weryfikację prawidłowości zgromadzonej dokumentacji sprzedażowej oraz nadzorowanie pracowników w tym zakresie. Mimo to, powód nie egzekwował od pracowników uzupełniania dokumentacji sprzedażowej, nie przeprowadzał z nimi rozmów w przedmiocie sprzedaży samochodów do Niemiec i biuletynów, obowiązujących w tym zakresie, a publikowanych przez G. – D. B., zatrudnioną u pracodawcy powoda na stanowisku dyrektura, od 2011 r. wielokrotnie przypominała powodowi ustnie o konieczności uzupełnienia teczek sprzedaży aut pod kątem audytu, planowanego na czerwiec 2012 r. W dniu 2 listopada 2011 r. powód i pozwany sporządzili aneks uzupełniający zakres obowiązków powoda, który objął m.in. nadzór nad dokumentacją - kontrolę teczek sprzedaży samochodów pod kątem audytu, monitorowani G. C. (aktualne biuletyny), zarządzanie bazą klientów C. i cotygodniowe raportowanie zarządowi.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że zgodnie z postanowieniami umowy dystrybucyjnej, pozwany zobowiązany jest do niesprzedawania bezpośrednio ani pośrednio pojazdów mechanicznych odsprzedawcy, w szczególności działającego w innym Państwie Członkowskim. Istota tego zakazu była znana wszystkim

przesłuchanym przez Sąd pierwszej instancji pracownikom pozwanego. G. okresowo publikowało listę nieautoryzowanych pośredników. Ustalenie czy potencjalny klient sprzedawcy samochodów nie znajduje się na liście należało do podstawowych obowiązków dystrybutora. Nawet jeżeli dany klient nie został umieszczony na wspomnianej liście, ale okoliczności transakcji budziły wątpliwości (np. z uwagi na nazwę firmy lub zakres jej działalności, mogący wskazywać, że zajmuje się ona pośrednictwem w sprzedaży samochodów), dystrybutor powinien podjąć działania celem zweryfikowania zgodności z prawem takiej transakcji, w szczególności sprawdzić czy firma taka dysponuje upoważnieniem do zakupu konkretnego pojazdu, wystawionym przez klienta końcowego. Dystrybutor powinien zwrócić szczególną uwagę na firmy kupujące większą ilość samochodów o podobnej specyfikacji bez występowania o udzielenie zniżki flotowej, dostępnej przy zakupie co najmniej 3 samochodów przez jednego klienta.

Zgodnie z ustaleniami Sądu pierwszej instancji, do obowiązków powoda należało wdrażanie instrukcji sprzedażowych oraz zapoznawanie podległych mu pracowników z obowiązującymi biuletynami i informacjami na temat sprzedaży wystosowanymi przez S. i C. Poland.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy m w S. ustalił, że audyt u pozwanego trwał od 26 czerwca 2012 r. do 20 września 2012 r., kiedy to został wydany ostateczny raport. Wstępny raport, zawierający informacje o nieprawidłowościach w dokumentacji sprzedażowej, został przekazany przez audytora W. P. bezpośrednio D. B., celem uzupełnienia braków, pod koniec lipca 2012 r. Powód, wraz z podlegającymi mu pracownikami, zobowiązali się do niezwłocznego wyjaśnienia nieprawidłowości i ich usunięcia. Mimo wcześniejszego (to znaczy jeszcze przed wstępnym raportem z audytu) sygnalizowania braków, nieprawidłowości te nie zostały usunięte. W dokumentacji brakowało m.in. kopii dowodu rejestracyjnego od klienta, dokumentacji sprzedaży, ponadto wykryto sprzedaż jednego pojazdu do nieautoryzowanego pośrednika P. U.

Pozwany, po uzyskaniu wstępnego raportu, przeprowadził wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, które zakończyło się 13 września 2012 r. i miało na celu potwierdzenie lub wykluczenie wstępnych zarzutów audytu. W jego ramach ustalono, że kilka dowodów rejestracyjnych samochodów sprzedanych do Niemiec

zostało sfalszowanych. Zgromadzone dane dowiodły, że u pozwanego dochodziło do sprzedaży samochodów nieautoryzowanym pośrednikom.

W ostatecznym raporcie z audytu (z 20 września 2012 r.) wykazano, że 6 dowodów rejestracyjnych zostało sfalszowanych. Ponadto, przy sprzedaży samochodów, sprzedawcy nie sprawdzali strony internetowej firm kupujących, kierując się jedynie listami nieautoryzowanych pośredników, wydawanymi przez S.. Powód samodzielnie nie weryfikował kupujących, poprzestając jedynie na czynnościach dokonywanych przez sprzedawców. Powód, nawiązując współpracę z - jak się później okazało - nieautoryzowanymi pośrednikami, zapewniał pozwanego i D.B., że transakcje są legalne i zweryfikowane.

W dalszej kolejności Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód nie sporządzał cotygodniowych raportów i zestawień na potrzeby zarządu (ostatni pisemny raport pochodził z kwietnia 2012 r.).

Pismem z 13 września 2012 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę zawartą z powodem bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na niewykonywaniu podstawowych obowiązków służbowych, braku dbałości o dobro zakładu pracy oraz mienie pracodawcy przez: I. niewykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj.: 1) nienależyte wykonywanie zadań określonych w pkt 1 Zakresu obowiązków, przejawiające się w znacznym spadku sprzedaży pojazdów za pierwszą połowę roku w stosunku do konkurencyjnych dealerów oraz systematyczne pogarszanie wyników sprzedaży, nieproporcjonalne do tendencji rynkowych; 2) nienależyte wykonywanie zadań określonych w pkt 8 Zakresu obowiązków, tj.: 2.1) brak należytej koordynacji, planowania, organizacji i oceny kosztów zakupu, magazynowania zamawianych od producenta pojazdów, w tym wzrost o 112% kosztów odsetek od kredytowania ceny zakupu pojazdów przy jednoczesnym systematycznym obniżaniu marży ze sprzedanych pojazdów oraz zamówienie bez potwierdzenia klienta trzech pojazdów marki [...], które ostatecznie wygenerowały straty, obciążające pozwanego; 2.2.) nienależyte wykonywanie zadań w zakresie tworzenia raportów i zestawień na potrzeby pracodawcy, w tym niewłaściwe zarządzanie bazą danych C., przez zaniechanie systematycznego informowania pracodawcy o ilości nowych klientów, utraconych klientów,

przyczynach tej sytuacji wraz z analizą i propozycjami zmian tego stanu; II. brak dbałości o dobro zakładu pracy oraz mienie pracodawcy, tj.: 1) pomimo sprzedaży w marcu i kwietniu 2011 r. na rzecz klienta BZ WBK Leasing S.A. ze znacznym rabatem, niezyskanie stosownego aneksu, zgodnie z wymogami producenta, potwierdzającego zawarcie tej transakcji, co skutkować będzie koniecznością zwrotu producentowi tych pojazdów; 2) zupełny brak nadzoru nad sprzedażą pojazdów osobowych i prowadzeniem przez podwładnych dokumentacji sprzedażowej na potrzeby audytu, czego efektem były braki kopii dowodów rejestracyjnych klientów, nieprawidłowości w sprzedaży pojazdów do nieautoryzowanych pośredników, poświadczenie przez D. B. nieprawdy i przerobienie dowodów rejestracyjnych, co umożliwiło powodowi i D. B. uzyskanie premii sprzedażowej; 2) brak weryfikacji dokumentów przed sprzedażą pojazdów i utrzymywanie pracodawcy w błędzie, w przedmiocie zgromadzenia wszelkiej prawidłowej dokumentacji sprzedażowej, w tym brak dokumentacji rejestrowej tych pojazdów, brak dowodów w teczkach sprzedażowych, dotyczących danych pojazdów, potwierdzających zapoznanie się z informacjami o klientach, chociażby za pomocą danych dostępnych ogólnie w internecie, co potwierdza e-mail z 27 czerwca 2012 r. wysłany przez powoda do G. z prośbą o zwrot zapytań, skierowanych przez podwładnych powoda, dotyczących klientów niemieckich, co w konsekwencji mogło narazić pracodawcę na kilkuset tysięcy kary umowne, wynikające z umowy zawartej z G. oraz C. Poland oraz rozwiązanie umowy dystrybucyjnej ze strony G. i C. Poland.

Oddalając powództwo, Sąd Rejonowy uznał, że choć nie wszystkie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym lub mogły zostać skutecznie powołane przez pracodawcę za względu na art. 52 § 2 k.p., rodzaj naruszeń obowiązków powoda był na tyle poważny i wywołujący wymierną szkodę w majątku pozwanego, że uzasadniał rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu: braku nadzoru nad sprzedażą, braku weryfikacji dokumentów sprzedażowych, nienależytym wykonywaniu przez powoda zadań w zakresie tworzenia raportów i zestawień na potrzeby pracodawcy oraz niezyskanie przez powoda aneksu do sprzedaży pojazdów marki [...]klientowi BZ WBK Leasing S.A.,

potwierdzającego zawarcie przez powoda transakcji w ramach umowy dostawy

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zaskarżając go w całości.

Wyrokiem z 12 maja 2016 r., Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację powoda i obciążył go kosztami postępowania.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie potwierdza, że wystąpiły przyczyny przedstawione w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i uwzględnione przez Sąd pierwszej instancji. Najpoważniejszym zarzutem względem powoda był zarzut braku dbałości o dobro oraz mienie pracodawcy, przez dopuszczenie się rażących zaniechań w zakresie obowiązków powoda, związanych ze sprzedażą oraz nadzorem nad pracownikami. Zaniechania w nadzorze były tak poważne, że należało uznać, że powód rażąco naruszył swoje obowiązki pracownicze, szczególnie, że osoby zatrudnione na stanowisku kierowniczym ponoszą większą odpowiedzialność niż szeregowi pracownicy za to, że nie wykonują lub też wykonują należycie swoje obowiązki. Niedbalstwo w wykonywaniu przez powoda jego obowiązków jako dyrektora nie tylko naraziło pracodawcę na szkodę majątkową, ale rzeczywiście doprowadziło do nałożenia na pozwanego znacznej kary finansowej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że obowiązek pełnienia nadzoru przez powoda nad pionem sprzedaży wynika nie tylko z samego faktu powierzenia mu stanowiska dyrektora ds. sprzedaży, lecz również z pisemnego zakresu obowiązków sporządzonego dla powoda 1 sierpnia 2008 r. (obowiązek prowadzenia i kierowania sprzedażą pojazdów, w tym zatwierdzanie rabatów, rękojmi na podstawie wytycznych i przyjętych celów, wdrażanie instrukcji sprzedaży, kontrola umów, nadzór nad personelem, w tym odpowiedzialność za wdrażanie nowych kadr w ich obowiązki, odpowiedzialność za wyliczanie prowizji za sprzedaż i pośrednictwo, dokonywanie wypłat, szkolenie personelu oraz omawianie bieżących problemów, ocena aktualnych wyników pracowników, tworzenie raportów i zestawień na potrzeby zarządu oraz przekazywanie niezbędnych informacji i danych na potrzeby zarządu, a także przekazywanie niezbędnych informacji i danych na potrzeby raportów składanych do G.). Ponadto, zakres obowiązków powoda został

doprecyzowany aneksem z 2 listopada 2011 r., w którym zobowiązano powoda do zarządzania pionem, monitorowania G. C. - aktualnych biuletynów i promocji oraz sprawowania nadzoru nad dokumentacją (kontrola teczek samochodów pod kątem audytu).

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynikało, że powód skupił się na motywowaniu pracowników do osiągnięcia jak najlepszego wyniku sprzedażowego, nie dopełniając swoich obowiązków w zakresie nadzoru nad prawidłowością sprzedaży, dokonywaną przez podległych mu sprzedawców, co w efekcie doprowadziło do znaczących strat po stronie pracodawcy. Świadcowie nie potwierdzili, by powód na bieżąco sprawdzał kompletność dokumentów zgromadzonych w teczkach sprzedażowych oraz by zapoznawał pracowników z treścią biuletynów wydawanych przez G. Z materiału dowodowego nie wynika, jakoby inni pracownicy pozwanego byli odpowiedzialni za nadzór nad pracownikami czy weryfikację i uzupełnianie braków w dokumentacji.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji nie naruszył także art. 52 § 2 k.p., gdyż wewnętrzne postępowanie wyjaśniające u pracodawcy zostało wszczęte pod koniec lipca 2012 r., po uzyskaniu przez niego wstępnego raportu z audytu C. i po przekazaniu ogólnych informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach przez audytora. Jednakże ostatecznie istnienie szeregu nieprawidłowości, których dopuścił się powód, potwierdzono dopiero we wrześniu 2012 r. Wówczas to pozwany i D.B. uzyskali pewną informację o sprzedaży przez D. B. samochodów nieautoryzowanym pośrednikom z Niemiec, a do tego też czasu powód nie dopilnował uzupełnienia teczek sprzedaży i nie złożył raportów sprzedażowych. Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. zdaniem Sądu Okręgowego powinien być liczony od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a nie od momentu uzyskania tej wiadomości przez jego pracowników. Pozwany uzyskał taką wiedzę dopiero we wrześniu 2012 r.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając go w całości i wnosząc o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach

postępowania kasacyjnego.

Powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: 1) art. 94 pkt 1 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że przerzucenie na powoda powinności zapoznania się z treścią biuletynów informacyjnych, w tym biuletynu nr 3191 z 7 grudnia 2011 r., zwalnia pracodawcę z obowiązku zapoznania pracowników z wynikającymi z nich regułami, w sytuacji gdy jego treść była niejasna i budząca istotne wątpliwości interpretacyjne, zaś w czasie dokonywania kwestionowanych w toku postępowania sprzedaży obowiązywały wytyczne, wynikające z biuletynu z 2008 r., których zakres był inny; 2) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne ustalenie, iż w niniejszej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na braku nadzoru nad sprzedażą pojazdów osobowych i prowadzeniem przez podległych powodowi pracowników dokumentacji sprzedaży i niewłaściwego przygotowania tej dokumentacji na potrzeby audytu, braku weryfikacji dokumentów przed sprzedażą pojazdów, nienależytym wykonywaniu przez powoda zadań w zakresie tworzenia raportów i zestawień na potrzeby pracodawcy, niezyskaniu od klienta BZ WBK Leasing S.A. aneksu do umowy sprzedaży, w sytuacji gdy w rzeczywistości powód wskazanych naruszeń się nie dopuścił, a nadto nie mają one charakteru ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia; 3) „art. 52 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie i w konsekwencji uznanie, iż w niniejszej sprawie miesięczny termin na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia został przez pozwanego zachowany, podczas gdy pozwany uzyskał wiedzę o zakwestionowanych przez audytora prawidłowości sprzedaży do Niemiec, stanowiących rzekomą podstawę zwolnienia powoda, już w dokumencie wstępnego raportu z 20 lipca 2012 r.” oraz naruszenie przepisów postępowania, tj.: 1) art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 214¹ § 1 k.p.c. przez dopuszczenie dowodu z przesłuchania pozwanego i w konsekwencji oparciu na ich treści wyroku, mimo iż nieobecność pozwanego na rozprawie 9 września 2015 r., na której Sąd wyznaczył termin jego przesłuchania, nie została prawidłowo usprawiedliwiona, nie zostało bowiem potwierdzone wystawionym przez biegłego lekarza zaświadczeniem, potwierdzającym niemożność stawienia się pozwanego na wyznaczonym terminie;

2) art. 328 § 2 w zw. z art. 391 k.p.c., polegające na sporządzeniu uzasadnienia wyroku niezgodnie z regułami wymaganymi przez ustawę, w szczególności z uwagi na brak odniesienia się do wszystkich zarzutów podnoszonych w apelacji powoda;
3) art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji i pominięcie postawionego w apelacji w punkcie 2 zarzutu naruszenia art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 214¹ § 1 k.p.c. oraz postawionego w apelacji w punkcie 3 zarzutu naruszenia art. 94 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda nie ma uzasadnionych podstaw.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania są oczywiście bezzasadne. Nie narusza art. 328 § 2 k.p.c. nieodniesienie się w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do wszystkich zarzutów apelacyjnych, lecz sporządzenie uzasadnienia w sposób uniemożliwiający dokonanie jego kasacyjnej kontroli w zakresie rozstrzygnięcia wynikającego z sentencji orzeczenia. Z kolei sąd nie może naruszyć art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 214¹ § 1 k.p.c. w ten sposób, że dopuści dowód z przesłuchania strony, mimo nieprawidłowego usprawiedliwienia nieobecności strony na rozprawie, na której strona miała zostać przesłuchana. Przepis art. 302 § 1 k.p.c. normuje kiedy sąd może ograniczyć dowód z przesłuchania stron do przesłuchania jednej strony. Natomiast art. 214¹ § 1 k.p.c. normuje formę usprawiedliwienie niestawiennictwa na rozprawie. To, że niestawiennictwo na rozprawie mogło okazać się nieusprawiedliwione (gdy strona nie przedstawi ex post stosownego zaświadczenia od lekarza sądowego), nie skutkuje niedopuszczalnością przesłuchania pracodawcy na kolejnej rozprawie, a przynajmniej taka treść normatywna nie wynika z art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 214¹ § 1 k.p.c. Ten ostatni przepis należy odczytywać w kontekście regulacji art. 214 k.p.c., która normuje kiedy rozprawa ulega odroczeniu, a nie kiedy Sąd może albo nie może przesłuchać strony. Ponieważ przesłuchanie jednej ze stron na kolejnej rozprawie, mimo jej niestawiennictwa na rozprawie wyznaczonej w tym celu, nie narusza unormowań

wynikających z art. 302 § 1 k.p.c. w zw. z art. 214¹ § 1 k.p.c., bezzasadny jest zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., gdyż nieodniesienie się do tego zarzut procesowego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie mogło mieć w tej sytuacji żadnego wpływu na wynik sprawy.

Odnosząc się z kolei do zarzutu pominięcia przez Sąd drugiej instancji podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia art. 94 pkt 1 k.p., Sąd Najwyższy uznaje go za bezpodstawny, ponieważ z uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wynika wyraźnie, że Sąd Okręgowy w S. przedstawił wywód dotyczący podstaw i faktycznych i oceny prawnej zakresu obowiązków ciążących na powodzie (w szczególności na s. 39 uzasadnienia).

Zarzut naruszenia „art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i błędne ustalenie” jest oczywiście bezpodstawny, gdyż sposób jego sformułowania w skardze kasacyjnej zmierza do kontestowania ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest związany. O naruszeniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w takiej postaci jaką zarzuca pełnomocnik powoda można mówić wtedy, gdy sąd nie poczyni stosownych ustaleń a zastosuje ten przepis albo gdy zastosuje ten przepis do ustaleń, które nie odpowiadają hipotezie normy wynikającej z tego przepisu. Natomiast w sytuacji poczynienia przywołanych w ramach tego zarzutu skargi kasacyjnej powoda ustaleń faktycznych, które zdaniem Sądu Najwyższego są adekwatne dla zastosowania art. 52 § 1 k.p., nie można na etapie postępowania kasacyjnego tych ustaleń zwalczać.

Odnosząc się z kolei do podlegającego kognicji Sądu Najwyższego zarzutu wadliwego zakwalifikowania w ramach art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - „braku nadzoru nad sprzedażą pojazdów osobowych i prowadzeniem przez podległych powodowi pracowników dokumentacji sprzedaży i niewłaściwego przygotowania tej dokumentacji na potrzeby audytu, braku weryfikacji dokumentów przed sprzedażą pojazdów, nienależytym wykonywaniu przez powoda zadań w zakresie tworzenia raportów i zestawień na potrzeby pracodawcy, nieuzyskaniu od klienta BZ WBK Leasing S.A. aneksu do umowy sprzedaży”, Sąd Najwyższy stwierdza, że w pełni uprawnione jest uznanie naruszeń tego rodzaju obowiązków przez pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora sprzedaży salonu samochodowego za

uprawniające pracodawcę do zastosowania trybu dyscyplinarnego zwolnienia. Wyliczone powyżej obowiązki mieściły się, jak wynika to z ustaleń postępowania sądowego, w zakresie obowiązków powoda. Są to obowiązki o statusie podstawowych dla osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym u pracodawcy zajmującym się sprzedażą samochodów osobowych z uwagi na zasady rozliczeń między podmiotem prowadzącym punkt dealerski a producentem (dostawcą) samochodów. Przedstawiony na wstępie opis ustaleń faktycznych uprawnia konkluzję, że powód naruszył te obowiązki w sposób zawiniony, zwłaszcza że już w 2011 r. zwracano mu uwagę na konieczność weryfikacji i uzupełnienia dokumentacji pod kątem zbliżającego się audytu, zaś po sporządzeniu wstępnego raportu powód zobowiązał się wobec pracodawcy do pozyskania brakujących dokumentów. Ponadto, z ustaleń postępowania sądowego wynika wyraźnie, że pracownikom pozwanego było wiadomo o konieczności przestrzegania dodatkowych wymogów w przypadku sprzedaży samochodu klientowi zagranicznemu. Powód miał zatem świadomość ciążących na nim, konkretnych obowiązków, oraz znaczenia ich prawidłowego wykonania dla pracodawcy. Wskazuje na to jego indywidualny zakres obowiązków, otrzymane polecenia i własne zapewnienia powoda. Naruszenie wymienionych obowiązków doprowadziło do nałożenia na pracodawcę kar pieniężnych, a zatem nie tylko zagroziło mu w istotnym stopniu wywołaniem szkody, lecz faktycznie doprowadziło do jej wyrządzenia.

Zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p. jest bezzasadny, ponieważ z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika jednoznacznie, że wstępny raport z audytu przeprowadzonego u pracodawcy wykazał nieprawidłowości w zakresie dokumentacji sprzedażowej, które zgodnie z zasadami przeprowadzenia audytu mogły zostać uzupełnione do czasu jego zakończenia i sporządzenia raportu końcowego, bez żadnych negatywnych konsekwencji dla pracodawcy. W tej sytuacji, wstępny raport należało uznać za sygnalizację nieprawidłowości w wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych. Skutek tych nieprawidłowości, którego materializacja uprawnia do zakwalifikowania ich jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, odsunięty był jednak w czasie - do momentu udostępniania pracodawcy raportu finalnego.

Dopiero po doręczeniu pozwanemu pracodawcy raportu końcowego okazało się, że powód - mimo stosownych poleceń pracodawcy, wydawanych jeszcze przed rozpoczęciem audytu (w 2011 r.) oraz własnych zapewnień składanych po wstępnym raporcie - nie uzupełnił brakującej dokumentacji. Dopiero nieuzupełnienie braków w dokumentacji w okresie między raportem wstępnym a raportem końcowym pociągnęło za sobą wyrządzenie istotnej szkody pracodawcy w postaci kar pieniężnych naliczonych przez dostawcę samochodów.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 94 pkt 1 k.p. „przez jego niezastosowanie”. Powód, opierając się na tezie wyroku Sądu Najwyższego z 29 maja 2007 r., II PK 317/06 (OSNP 2008 nr 13-14, poz. 192) przyjmuje, że nałożony na niego (w zakresie obowiązków pracowniczych z 2008 r., a uszczegółowiony w 2011 r.) obowiązek zapoznawania się z treścią biuletynów informacyjnych, w tym biuletynu nr 3191 z dnia 7 grudnia 2011 r., nie może zostać uznany za jego podstawowy obowiązek pracownika, ponieważ pracodawca nie zapoznał go z treścią wspomnianych biuletynów informacyjnych. Powód nie uwzględnia jednak, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika także, że sposób realizacji obowiązku pracodawcy, o którym mowa w art. 94 pkt 1 k.p., uzależniony jest od charakteru pracy, a także wykształcenia i doświadczenia zawodowego pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 7 stycznia 1998 r., I PKN 457/97, OSNAPIUS 1998 nr 22, poz. 653). Ponadto, przywołane przez pełnomocnika powoda teza wyroku II PK 317/06 odnosi się do ogólnikowego wskazania zakresu obowiązków w regulaminie pracy. W przypadku powoda, zakres obowiązków został zaś określony indywidualnie dla jego stanowiska. W dalszej kolejności stwierdzić należy, że z ustaleń postępowania sądowego nie wynika, by treść biuletynów informacyjnych, na które powód powołuje się w ramach tego zarzutu skargi kasacyjnej, była niejasna i budziła istotne wątpliwości. Przede wszystkim jednak, od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym (dyrektora sprzedaży w salonie samochodowym), posiadającego dodatkowo już doświadczenie zawodowe w branży, w której to stanowisko objął, należy oczekiwać odpowiedniej aktywności i samodzielności w realizacji obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu obowiązków przewidzianych dla jego stanowiska. Do uczynienia zadość przez pozwanego pracodawcę wymogom wynikającym z art. art. 94 pkt 1 k.p. było więc

wystarczające ograniczenie się w karcie zakresu obowiązków powoda - zatrudnionego na stanowisku dyrektora sprzedaży - do nałożenia obowiązku wdrażania instrukcji sprzedaży samochodów nowych (zakres obowiązków z 2008 r.) lub monitorowania zasad sprzedaży nowych samochodów w biuletynach korporacyjnych adresowanych do członków sieci dystrybucji (aneks z 2011 r.).

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

kc