



Sygn. akt III PK 50/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w R.
z dnia 6 grudnia 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w R. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwana M.Sp. z o.o. w W., w sprawie z powództwa J. S. o odszkodowanie
z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wniosła skargę

kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w R. z dnia 6 grudnia 2012 r.. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego i zasądzono od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 22.500 zł z odsetkami oraz koszty postępowania.

Powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 1 stycznia 1998 r., ostatnio na stanowisku starszego przedstawiciela medycznego. Do jej obowiązków należało, między innymi, przekazywanie klientom informacji o produktach firmy, promocja produktów, budowanie i utrzymywanie pozytywnego wizerunku firmy przez relacje z klientami, zapewnienie odpowiedniej dystrybucji i ekspozycji materiałów promocyjnych, realizacja celów biznesowych itd. W szczególności miała organizować spotkania z klientami celem przekazania im materiałów o lekach, materiałów promocyjnych, a każdego dnia z wykonywania tych obowiązków składała raport zawierający zestawienie odbytych wizyt. Każdy z przedstawicieli miał określoną bazę klientów na podległym mu terenie i zgodnie z założeniami pracodawcy miał odbyć 10 – 11 wizyt lekarskich dziennie. W pozwanej firmie zasadą były wizyty *face to face* polegające na bezpośredniej rozmowie z lekarzem i zaprezentowaniu mu określonych produktów, wymianie spostrzeżeń o stosowaniu leku, pozostawieniu materiałów reklamowych. Rozmowa telefoniczna czy samo pozostawienie materiałów reklamowych w miejscu pracy klienta nie mogły być uznane za wizytę *face to face*. Powódka przez wiele lat była dobrym pracownikiem, realizowała plany na wysokim poziomie, zajmowała pierwsze miejsce w zestawieniach wyników sprzedaży.

Dnia 16 września 2011 r. powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: sporządzaniu raportów z wizyt lekarzy niezgodnie z prawdą, czego przykładem było zaraportowanie wizyty u dr A. W. w dniu 23 sierpnia 2011 r., podczas gdy w tym dniu w ogóle nie przyjmowała ona pacjentów czy wizyty u dr K. Z. w dniu 25 sierpnia 2011 r. w sytuacji, gdy doktor nie przyjmował w przychodni od dłuższego czasu, nadto nieterminowe wykonywanie bieżących poleceń przełożonego, niepoinformowanie pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia oraz utrata zaufania do powódki z uwagi na całokształt wskazanych okoliczności.

Sąd Rejonowy przyjął, że powódka w raportach z 23 i 25 sierpnia 2011 r. zawarła dane nieprawdziwe, wprowadziła pracodawcę w błąd, a takie zachowanie należy uznać za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił okoliczności dotyczące trwania i ustania stosunku pracy pomiędzy stronami sporu, jednakże końcowe wnioski i rozważania prawne uznające za zasadne rozwiązanie z powódką stosunku pracy w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych nie są prawidłowe. Rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy wywołującym szereg ujemnych dla pracownika skutków. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi być spowodowane świadomie, w sposób przez pracownika zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Powódka zamieszczając w raportach dziennych z odbytych wizyt i spotkań z lekarzami w dwóch dniach miesiąca sierpnia 2011 r. nieprawdziwe informacje wprowadziła w błąd pracodawcę. Wskazała, że odbyła bezpośrednie spotkania z dr W. i dr Z., a tymczasem pozostawiła im jedynie materiały reklamowe bez odbycia z nimi rozmowy o oferowanych produktach. Jednakże taki sposób przekazywania informacji o nowościach z M. został zaakceptowany, a nawet wymuszony przez lekarzy, ich rozkład godzin przyjmowania pacjentów, dostępności dla przedstawiciela czy w ogóle obecność lekarza w mieście, jak w przypadku dr Z., który na pewien czas wyjechał z P. Nadto, nie było to spotkanie pierwszorazowe, kiedy powódka poznawała lekarzy, rozpoznawała ich zainteresowania ofertami firmy, przekonywała do produktów przez nią oferowanych co rzeczywiście wymaga kontaktu bezpośredniego, rozmowy czy dyskusji. Powódka wykonywała swoją pracę od wielu lat, znała rynek lekarzy na wytyczonym obszarze, dobrze z nimi współpracowała i cieszyła się ich zaufaniem. W ten sposób również wpływała na ich postrzeganie firmy M. i oferowanych przez nią produktów. Według Sądu Okręgowego pozostawienie materiałów reklamowych lekarzom bez bezpośredniej z nimi rozmowy, tym bardziej że w sposób przez nich zaakceptowany, nie mogło mieć negatywnego wpływu na wizerunek firmy. Wskutek takiego działania w istotny sposób nie zostały zagrożone interesy pozwanej.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przy ocenie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczna jest analiza całokształtu okoliczności sprawy, w tym również okoliczności związanych z osobą pracownika. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od stycznia 1998 r., ma zatem wieloletni staż pracy i to pracy nienaganej, ocenianej wysoko za poziom realizacji planów, za wyniki sprzedażowe. Sposób realizacji przez nią obowiązków nie budził nigdy zastrzeżeń, nie była karana za pracownicze przewinienia. Zachowanie powódki polegające na sporządzeniu raportów niezgodnie z prawdą, mimo że stanowiło zachowanie niestosowne, karygodne i naganne, to jednak było zachowaniem incydentalnym, a waga tego przewinienia i skutki dla pozwanego nie uzasadniają dyscyplinarnego zwolnienia. W oparciu o całokształt okoliczności sprawy konsekwencje wyciągnięte wobec powódki są nazbyt surowe.

W ocenie Sądu Okręgowego tak określona przyczyna przez pracodawcę rozwiązania z powódką umowy o pracę zaprzecza zgodności z prawem jej dyscyplinarnego zwolnienia. W razie zaś niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, zgodnie z art. 56 k.p., pracownikowi przysługują alternatywne roszczenia o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie. Powódka wystąpiła o odszkodowanie, a zatem należało orzec stosownie do jej żądania.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła:

1. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez przyjęcie, że dopuszczenie się przez powódkę czynów polegających na świadomym i w sposób całkowicie zawinionym wprowadzaniu pracodawcy w błąd przez podawanie nieprawdy w raportach w przebiegu pracy, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz że okolicznością przemawiającą za odmową uznania naruszenia za ciężkie jest fakt wieloletniej pracy powódki u pozwanej i wcześniejsze dobre wyniki w pracy;
2. naruszenie art. 100 § 1 i 2 pkt 2 i 4 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że osobiste odwiedzanie lekarzy oraz sporządzanie dla pracodawcy raportów z tych wizyt zgodnie z procedurami obowiązującymi u pozwanej nie było podstawowym obowiązkiem pracownika na stanowisku zajmowanym przez powódkę;

3. naruszenie art. 6 k.c. przez przyjęcie, że pozwany nie wykazał, by na skutek działań powódki spółka M. została chociażby potencjalnie zagrożona szkodą – podczas gdy w realiach pracy przedstawicieli medycznych firm farmaceutycznych faktem jest, że rozpoznawalność produktów tych firm jest konsekwencją właśnie odbywanych przez przedstawicieli u lekarzy wizyt bezpośrednich, podczas których dzielą się oni z lekarzem swoją wiedzą o produkcie i promują produkt. Brak realizacji regularnych osobistych wizyt u lekarzy (jak to miało miejsce w przypadku powódki) sprawia, że wizerunek firmy oraz informacja o jej lekach nie są utrwalane w środowisku lekarskim - co jest zjawiskiem niekorzystnym dla firmy farmaceutycznej;
4. naruszenie art. 233 § 1 i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. z uwagi na fakt, że dokonana przez Sąd Okręgowy ocena dowodów jest oczywiście błędna i w sposób rażący wadliwa, co uzasadnia zarzut naruszenia wymienionych przepisów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest uzasadniona, ponieważ Sąd Okręgowy dokonał niewłaściwej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Według tego przepisu, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z niezmiernie bogatego orzecznictwa wydanego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika, że ciężkość naruszenia polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Jej ocena powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika, z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie podstawowym obowiązkiem powódki było promowanie artykułów medycznych przez odbywanie indywidualnych spotkań z lekarzami i składanie pracodawcy raportów z tych spotkań. Parokrotne przekazanie pracodawcy fałszywej informacji o odbyciu spotkania uzasadnia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Świadczy to o braku uczciwości pracownika, umyślności jego zachowania i uzasadnia utratę zaufania pracodawcy,

przez co uniemożliwia dalsze zatrudnienie go. Powódka sama planowała bowiem codzienne spotkania z lekarzami, a bieżąca kontrola ich wykonania opierała się na raportach przez nią sporządzanych. Znaczny staż nienagannej pracy powódki jest wprawdzie okolicznością, która może być brana pod uwagę na jej korzyść przy ocenie winy pracownika, ale nie może mieć decydującego znaczenia. Znaczny staż oznacza także większe doświadczenie pracownika i świadomość co do należytego wykonywania obowiązków.

Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika. W rozpoznawanej sprawie podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie jest fakt nieodbycia spotkań z lekarzami, lecz złożenie pracodawcy nieprawdziwych informacji o ich odbyciu.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.