

**Wyrok z dnia 4 czerwca 2008 r.**

**II PK 323/07**

**Polecenia pracodawcy mogą mieć charakter sformalizowany w postaci zarządzenia przewidującego obowiązek przestrzegania przez pracownika określonych procedur. Postępowanie pracownika niezgodne z tymi procedurami, z powołaniem się na odmienną praktykę, stanowi naruszenie jego obowiązków, mogące uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Myszka, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 czerwca 2008 r. sprawy z powództwa Roberta H. przeciwko „P.” SA w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 19 czerwca 2007 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e n i e**

Sąd Rejonowy w Gorzowie Wielkopolskim wyrokiem z dnia 19 lutego 2007 r. uwzględnił powództwo Roberta H. wniesione przeciwko „P.” SA w W. i przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i pracę w godzinach nadliczbowych.

Powód w dniu 12 maja 2005 r. wniósł do Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim pozew przeciwko „P.” SA w W. o uznanie oświadczenia pozwanego z dnia 4 maja 2005 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę za bezskuteczne. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był pracownikiem pozwanej Spółki od 28 lutego 2000 r. i

szybko awansował, pracował sumiennie, starannie, odpowiedzialnie, miał na względzie dobro pracodawcy. Poświęcał się pracy kosztem wolnego czasu i rodziny, wykonywał polecenia przełożonych i stworzył przyjazną atmosferę w pracy. Był też nagradzany w pracy i uzyskał nominację do miana najlepszego kierownika.

Pismem z dnia 19 września 2005 r. powód zmienił powództwo i wniósł o zobowiązanie pozwanego do przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4.865,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Powód podniósł też zarzut, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę było nieskuteczne, albowiem dotyczyło umowy o pracę z dnia 28 maja 2000 r., która wygasła z chwilą podpisania kolejnej umowy o pracę w dniu 25 września 2000 r. Ponadto na rozprawie w dniu 22 listopada 2005 r. powód rozszerzył powództwo o kwotę 6.038,40 zł z tytułu zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych w soboty.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawierało wyczerpujące uzasadnienie tego wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że Robert H. był zatrudniony w „P.” SA w W. od 28 lutego 2000 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku kierownika do spraw rozwoju i umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 25 września 2000 r., formalnie na stanowisku kierownika regionalnego, natomiast faktycznie powód piastował stanowisko kierownika rejonu do spraw operacyjnych. W umowie z dnia 25 września 2000 r. określono główne zadanie pracownika, którym było udzielanie pomocy w tworzeniu infrastruktury Spółki, umożliwiającej świadczenie usług na rzecz klientów w Polsce oraz wdrażanie procedur operacyjnych. Spółka zajmowała się udzielaniem pożyczek i ich windykacją. W zakresie realizacji tych zadań powód miał podlegać regionalnemu kierownikowi do spraw operacyjnych. Pracownik miał ponadto odpowiadać za: kierowanie pracą kierowników do spraw rozwoju, „dostarczanie kierownikom do spraw rozwoju odpowiedniej motywacji”, koniecznego wsparcia, doradztwa i szkolenia w celu zapewnienia realizacji celów Spółki, cotygodniowe rejestrowanie i analizowanie wyników pracy agencji wspólnie z kierownikami do spraw rozwoju i agentami, za-

pewnienie funkcjonowania agencji w sposób zgodny z przepisami prawa oraz polityką Spółki. Do dalszych zadań Roberta H. należały: składanie wizyt w domach nowych pracowników i agentów w ramach stosowania procedur bezpieczeństwa, odpowiedzialność za kontakty z wewnętrznymi i zewnętrznymi organami w sposób zgodny z polityką Spółki, wykonywanie dodatkowych czynności, w tym między innymi odbywanie spotkań z regionalnym kierownikiem do spraw operacyjnych, obowiązek przestrzegania wszelkich zasad ustalonych przez Spółkę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy i przedstawionych pracownikowi. Powoda obowiązywał nienormowany czas pracy - przy 8 godzinach pracy na dobę oraz 40 godzinach w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

W dniu 4 maja 2005 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w dniu 28 maja 2000 r., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2005 r., z powodu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wypowiedzenia pracodawca wskazał, że powód w dniu 3 lutego 2005 r. autoryzował przedstawicielce limit zaliczki w czasie, gdy nie była ona jeszcze pouczona o odpowiedzialności cywilnej i karnej, co nastąpiło dopiero w dniu 10 lutego 2005 r. Stanowiło to naruszenie procedury operacyjnej, zgodnie z którą przedstawiciel musi zostać pouczony nie później niż w dniu autoryzacji limitu zaliczki. Kolejną przyczyną wypowiedzenia było, to że w wyniku kontroli z dnia 31 stycznia 2005 r. ujawnione zostały, dokonane przez Roberta H., naruszenia polityki firmy oraz procedur operacyjnych w zakresie sprawowania kontroli nad zaległościami oraz podejmowania czynności niezbędnych do „przekazania klientów do windykacji”. Uchybienia dotyczyły braków: wymaganej ilości raportów kierownika do spraw rozwoju oraz przedstawicieli, aktualnych raportów kierownika rejonu do spraw operacyjnych, autoryzacji dokonanej przez powoda, a wymaganej „do przekazania klienta do działu windykacji”, informacji dotyczącej przeszłej, teraźniejszej i przyszłej sytuacji klientów, informacji dotyczących aktualnego stopnia zaległości i kwot pozostających do spłaty przez klientów. Pracodawca wskazał też, że powód nie zapewnił wymaganego wsparcia rozpoczynającemu pracę w Spółce kierownikowi do spraw rozwoju.

W ocenie Sądu pierwszej instancji powództwo jest częściowo zasadne. Sporną kwestią była prawidłowość i zasadność przyczyn wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd uznał, że pierwsza wskazana przyczyna, to jest autoryzowanie przez powoda w dniu 3 lutego 2005 r. przedstawicielce limitu za-

liczki, w czasie gdy nie była ona jeszcze pouczona o odpowiedzialności cywilnej i karnej, co nastąpiło dopiero w dniu 10 lutego 2005 r., jest przyczyną prawdziwą, ale nie uzasadnia ona dokonania wypowiedzenia. Podstawą takiej oceny była okoliczność, że pouczenie o odpowiedzialności karnej i cywilnej miało miejsce w formie ustnej już w czasie szkolenia przeprowadzanego przez kierownika do spraw rejonu, a więc przed przyznaniem przedstawicielowi limitu zaliczki. Ponadto należy mieć na uwadze, iż pozwany w wypowiedzeniu zarzucił powodowi naruszenie pkt 4.6.4. procedury rekrutacji. Tymczasem ten punkt procedury nie dotyczy obowiązków nałożonych na powoda jako kierownika rejonu, a dotyczy obowiązku kierownika do spraw kontroli wewnętrznej polegającego na przekazaniu kierownikowi rejonu oświadczenia podpisanego przez przedstawiciela. Powód nie mógł zatem naruszyć omawianej procedury w tym zakresie ponieważ zalecenia w niej wyrażone nie leżały w zakresie jego obowiązków. Kolejną przyczyną, tj. niezapewnienie przez powoda wymaganego wsparcia rozpoczynającemu pracę w Spółce kierownikowi do spraw rozwoju i niepodjęcie działań zmierzających do przeprowadzenia szkolenia w okresie od 3 stycznia 2005 r. do 8 marca 2005 r., nie była - zdaniem Sądu - prawdziwa i rzeczywista. Z zeznań kierownika Adama S. wynika jasno, że powód kiedy tylko przebywał w pracy służył mu swoim wsparciem, pomocą oraz szkolił go praktycznie i merytorycznie. Odnosząc się do zarzutu naruszenia polityki firmy oraz procedur operacyjnych w zakresie sprawowania kontroli nad zaległościami oraz podejmowania czynności niezbędnych „do przekazania klientów do windykacji” Sąd pierwszej instancji uznał, że aby w sposób prawidłowy ocenić tę podstawę wypowiedzenia umowy o pracę należało skonfrontować ją z odpowiednimi aktami wewnętrznymi obowiązującymi w tym czasie u pozwanej, tj. polityką firmy oraz procedurą operacyjną zarządzania zaległościami. Sąd podkreślił, iż zgodnie z regułami rozkładu ciężaru dowodu wyrażonymi w art. 232 k.p.c. to pozwana (pracodawca) ma obowiązek udowodniać w toku postępowania, iż przyczyny stanowiące podstawę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem miały miejsce. Pozwana nie złożyła w toku postępowania dowodowego ani „Polityki firmy”, ani „Procedury operacyjnej zarządzania zaległościami” w wersji obowiązującej w dacie dokonywania przez powoda „przekazywania klientów do windykacji” (koniec stycznia 2005 r.) Złożona przez pozwaną „Polityka firmy - kontrola zaległości oraz procedura zarządzania zaległościami” to wersje z dnia 11 maja 2005 r., a więc z okresu późniejszego. Pozwana w toku postępowania w żaden inny sposób nie wykazała, jaka była szczegółowa treść procedury, która obowiązywała u niej

tym zakresie w styczniu 2005 r., a której naruszenie zarzucano powodowi. Opierając się zatem na zeznaniach świadków oraz powoda Sąd ustalił, iż powód odbywał u klientów wymagane „wizyty zaległościowe”, czyli wypełnił swoje obowiązki.

Biorąc powyższe pod uwagę oświadczenie woli pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem złożone powodowi, w ocenie Sądu Rejonowego, nie było uzasadnione.

Z uwagi na istniejące trudności we współpracy z powodem, pozwana wniosła w toku procesu, by Sąd nie przywracał powoda do pracy, a orzekł o odszkodowaniu w razie uwzględnienia powództwa. Zdaniem Sądu pozwana nie przytoczyła argumentów przeciwko przywróceniu powoda do pracy, ograniczając się jedynie do niepopartego dowodami stwierdzenia. Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Odnosząc się do żądania powoda w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, jakoby powodowi nie należało się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ponieważ zajmował on stanowisko kierownicze. Zakres powierzonych powodowi zadań, a także wyraźne polecenie przełożonych świadczenia pracy w soboty, uniemożliwiało mu wykonywanie pracy w ciągu 8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo. Sąd zasądził kwotę 8.677,31 zł oraz odsetki od dnia 13 października 2005 r. tytułem należności za pracę w godzinach ponadwymiarowych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana Spółka, zaskarżając go w całości i zarzucając: 1) naruszenie art. 45 § 1 k.p., poprzez przyjęcie, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem z powodu nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych były nieuzasadnione, a przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia nie była rzeczywista, prawdziwa i zasadna; 2) naruszenie art. 100 § 1 i 2 k.p., poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż autoryzowanie przez powoda zaliczki przedstawicielowi pozwanego bez pouczenia go o wskazanej odpowiedzialności, przekazanie klientów do windykacji z naruszeniem procedur obowiązujących u pozwanego w zakresie sprawowania kontroli nad zaległościami oraz braku zapewnienia przez powoda wsparcia nowemu pracownikowi nie stanowiły nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych i tym samym wystarczająco konkretnej podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem; 3) naruszenie art. 151 § 1 k.p., 151<sup>1</sup> k.p. w związku z art.

151 k.p. oraz art. 140 k.p., poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż pracownikowi, który świadczył pracę w ramach zadaniowego systemu czasu pracy, należy się wynagrodzenia za pracę świadczoną w soboty jako pracę w godzinach nadliczbowych w sytuacji obowiązywania u pozwanego tzw. polecenia pracy w godzinach nadliczbowych; 4) naruszenie przepisów postępowania art. 233 k.p.c. z związku z art. 9 § 1 k.p., poprzez nierozpoznanie istoty sporu polegające na pominięciu w ocenie prawnej przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę stosownych postanowień Regulaminu pracy „P.” SA; 5) art. 233 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz niewłaściwy rozkład ciężaru dowodu oraz art. 328 § 2 k.p.c.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie - w przypadku uwzględnienia częściowej zasadności powództwa - o zmianę zaskarżonego wyroku w ten sposób, ażeby w miejsce przywrócenia powoda do pracy zasądzić na jego rzecz odszkodowanie równe wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 19 czerwca 2007 r. oddalił powództwo w zakresie przywrócenia do pracy i odszkodowania, a w zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gorzowie Wielkopolskim.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo przyjął, iż dokonanie przez powoda autoryzacji zaliczki dla przedstawiciela przed pouczeniem o odpowiedzialności cywilnej i karnej nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Powód nie wykazał, iż pouczył przedstawiciela E.Ż. o odpowiedzialności karnej i cywilnej „przed usamodzielnieniem” jej i udzieleniem zaliczki, choć to na nim ciążył obowiązek udowodnienia faktu pouczenia o odpowiedzialności. Sąd zwrócił przy tym uwagę na fakt, że powód zajmował stanowisko kierownicze, a więc przy ocenie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie należy stosować ostrzejsze kryteria oceny tych przyczyn. Ponadto, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a więc przyczyna wskazana w wypowiedzeniu nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Brak oczekiwanej dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Ocena zasadności wypowie-

dzenia powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Pozwana Spółka, będąca przedsiębiorstwem udzielającym pożyczek, w celu zabezpieczenia swoich interesów i ułatwienia pracownikom wykonywania ich pracy ustanowiła szczegółowe procedury, jakimi powinny kierować się osoby pracujące w Spółce. Rolą sądu nie jest ocena zasadności wprowadzenia przez Spółkę procedur, lecz jedynie ocena czy pracownicy wykonując swoje obowiązki wynikające ze stosunku pracy stosowali się do tych procedur. Powód naruszył obowiązujące w pozwanej Spółce procedury dotyczące szkolenia kandydatów na przedstawicieli, czyli nie wywiązał się ze swoich obowiązków.

W zakresie dwóch pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, tj. naruszenia procedur operacyjnych w zakresie sprawowania kontroli nad zaległościami oraz podejmowania czynności niezbędnych :do przekazania klientów do windykcji” oraz niezapewnienia wymaganego wsparcia rozpoczynającemu pracę w Spółce kierownikowi do spraw rozwoju, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i ocenił, że wymienione przyczyny nie uzasadniają wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Zdaniem Sądu okoliczność, iż tylko jedna ze wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, nie powoduje wadliwości całego wypowiedzenia.

Za zasadną uznał Sąd Okręgowy także apelację pozwanej Spółki w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i wyrok w tym zakresie uchylił, przekazując sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Powód zaskarżył wyrok skargą kasacyjną w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Jako podstawy skargi skarżący wskazał: 1) naruszenie prawa materialnego, przez niewłaściwe zastosowanie art. 45 § 1 k.p., polegające w szczególności na: zastosowaniu tego przepisu jako samodzielnej podstawy prawnej do rozstrzygnięcia w zakresie jego regulacji; na przyjęciu przez Sąd Okręgowy innej treści przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, aniżeli podana przez pozwanego i dokonanie jej weryfikacji oraz rozstrzygnięcie w kierunku tej zmiany; uznaniu za zasadną przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy przyczyna wskazana przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę dotyczyła okoliczności, za które powód nie ponosił odpowiedzialności, i które zgodnie z procedurą nie należały do jego obowiązków; dokonaniu przez Sąd drugiej instancji własnej interpretacji przepisów procedury wewnętrznej, wykraczającej także poza treść przyczyny; wyjściu przez Sąd poza treść skonkrety-

zowanej przez pozwanego przyczyny i podniesieniu, że powód zajmował stanowisko kierownicze, gdy pozwany nie podnosił takiego zarzutu w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji; pominięciu łącznej oceny trzech przyczyn, podanych w oświadczeniu przez pozwanego, z których dwie zostały uznane przez Sądy orzekające za nieuzasadnione, pominięcie art. 30 § 4 k.p., który stanowił podstawę prawną do zastosowania art. 45 § 1 k.p., niewłaściwe zastosowanie art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., polegające na przyjęciu, że powód wywodził skutki prawne z faktu pouczenia przedstawiciela o odpowiedzialności karnej i cywilnej przed usamodzielnieniem go i udzieleniem zaliczki oraz że mimo ciążącego na nim obowiązku nie udowodnił tych faktów w sytuacji, gdy powód nie miał obowiązku takiego pouczenia i nie wywodził z niego skutków prawnych, lecz z faktów podanych przez pozwanego w skonkretyzowanej przyczynie; 2) naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 382 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez brak w uzasadnieniu dokonanych przez Sąd drugiej instancji własnych ustaleń faktycznych, mimo zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji, art. 227 k.p.c. i art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez pominięcie dowodów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a w szczególności dotyczących: treści przyczyny wskazanej przez pozwanego jako uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z powodem, odstępstw od przepisów procedury stosowanych w praktyce przez pozwanego, pouczenia przedstawiciela o odpowiedzialności karnej i cywilnej. Uwzględnienie tych dowodów z pewnością doprowadziłoby do ustaleń zgodnych ze stanem faktycznym i do odmiennego rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę jej przyjęcia do rozpoznania, a w przypadku jej przyjęcia, o jej oddalenie w całości i zasądzenie na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie są usprawiedliwione zarzuty skargi kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania - art. 382 § 1 w związku z art. 391 k.p.c. Wbrew stanowisku skarżącego, sąd drugiej instancji może zmienić wyrok sądu pierwszoinstancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń sądu pierwszej instancji. Może to być następstwem odmiennej oceny przez sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów, jak miało to miejsce w

rozpoznawanej sprawie. Z tej samej przyczyny nie jest usprawiedliwiony zarzut naruszenia art. 227 w związku z art. 382 w związku z art. 391 k.p.c., przez pominięcie dowodów w przedmiocie treści przyczyny wskazanej przez stronę pozwaną jako uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w kontekście odstępstw od przepisów procedury rekrutacyjnej, stosowanych u strony pozwanej w praktyce.

Sąd Okręgowy nie kwestionuje istnienia w praktyce odstępstw od obowiązującej procedury rekrutacji, dokonuje jednak ich odmiennej oceny prawnej niż powód. Z zasad procedury rekrutacyjnej tzw. przedstawiciela wynika, że do obowiązków kierownika do spraw kontroli należy uzyskanie podpisu przedstawiciela na oświadczeniu o odpowiedzialności cywilnej i karnej, natomiast do obowiązków kierownika rejonu do spraw operacyjnych, czyli do powoda należało dołączenie do akt przedstawiciela podpisanego oświadczenia i dopiero po dokonaniu tych czynności z kandydatem na przedstawiciela mogła zostać przeprowadzona rozmowa oceniająca i dokonana akceptacja zaliczki. W sumie tzw. usamodzielnienie przedstawiciela i autoryzacja zaliczki powinna nastąpić po zrealizowaniu całego procesu szkolenia; bez wykonania któregośkolwiek z etapów poprzedzających nie może nastąpić autoryzacja zaliczki i usamodzielnienie przedstawiciela. Sąd ustalił, że powód dokonał autoryzacji przedstawiciela i udzielił mu zaliczki przed podpisaniem przez przedstawiciela oświadczenia o odpowiedzialności cywilnej i karnej, co miało miejsce 10 lutego 2005 r., podczas gdy udzielenie zaliczki i autoryzacja nastąpiły 3 lutego 2005 r. Powód powołuje się na stosowaną u strony pozwanej praktykę odstępstw od procedury ustalonej w przepisach wewnętrznych Spółki (w zakresie punktów 4.6.5 i 4.6.6.). Odstępstwa te dotyczyły sposobu i momentu pouczenia przedstawiciela o ponoszeniu odpowiedzialności oraz tzw. autoryzacji zaliczki. Jak twierdzi skarżący, wbrew przewidzianej procedurze pouczenie to następowało w trakcie szkolenia, a nie po jego zakończeniu, nieprawidłowo również przebiegała autoryzacja. Skarżący wskazuje, że pozwana dopuszczała wymienione odstępstwa ze względu na ich uzasadnienie ekonomiczne i praktyczne i że w tej perspektywie należy ocenić zachowanie powoda, które nie uzasadniało wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Należy zgodzić się ze skarżącym, że tej ostatniej kwestii Sąd Okręgowy nie analizował szczegółowo. Wynikało to jednak stąd, że - jak wspomniano - Sąd dokonał innej oceny materialnoprawnej działania powoda w zakresie rekrutacji przedstawiciela. Zdaniem Sądu, działania te stanowiły naruszenie przez powoda jego obowiązków wynikających z obowiązującej u strony pozwanej sformalizowanej pro-

cedury rekrutacyjnej i powołanie się na nie w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowiło uzasadnioną przyczynę jej wypowiedzenia. Stanowisko to należy podzielić. Niezgoda z obowiązującymi wewnątrzzakładowymi procedurami praktyka nie może usprawiedliwiać postępowania powoda niezgodnego z tymi procedurami. Stanowiło to naruszenie przez powoda jego obowiązków, uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę.

Nie jest usprawiedliwiony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 45 k.p. przez to, iż Sąd Okręgowy uznał za wystarczające powołanie się na ten przepis bez wskazania konkretnej normy prawa pracy, uzasadniającej jego zastosowanie. Przepis art. 45 k.p. wymaga, aby dla wypowiedzenia umowy o pracę istniała uzasadniona przyczyna jej rozwiązania w tym trybie. Pojęcie uzasadnionego wypowiedzenia nie zostało skonkretyzowane w Kodeksie pracy ani w innych przepisach prawa pracy. Ma ono charakter klauzuli generalnej. W świetle art. 45 k.p. wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi musi być uzasadnione istotnym interesem pracodawcy. Niewątpliwie w istotnym interesie pracodawcy leży przestrzeganie przez pracowników ich obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy oraz z umowy o pracę. Do powinności tych należy między innymi stosowanie się do poleceń pracodawcy (art. 100 § 1 k.p.), które mogą mieć charakter sformalizowany w postaci np. określonych procedur ujętych w formie zarządzenia, nakazujących pracownikowi sposób działania w zakresie pewnych spraw. Taki charakter noszą obowiązujące u strony pozwanej procedury w przedmiocie między innymi rekrutacji tzw. przedstawicieli, zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych, dysponujących środkami pieniężnymi w celu udzielania pożyczek i pochodzącymi ze spłaty pożyczek.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 398<sup>14</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====