

Wyrok z dnia 7 lutego 2007 r.

I PK 221/06

W zakładzie pracy, w którym nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy, ustalenie elementów organizacji i porządku pracy, w tym sposobu potwierdzania obecności w pracy, następuje w drodze poleceń pracodawcy.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Beata Gudowska, Zbigniew Hajn.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 lutego 2007 r. sprawy z powództwa Mirosława P. i Leszka B. przeciwko H.F.S. SA w S. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 16 lutego 2006 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powodów na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 27 maja 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tychach oddalił powództwo Mirosława P. i Leszka B. przeciwko H.F.S. SA w S. o odszkodowanie. Sąd ustalił, iż Leszek B. został zatrudniony w H.F.S. SA w S. od dnia 1 lipca 2002 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw rozwoju sieci. Bezpośrednim przełożonym powoda był prezes zarządu. W pkt 1.3 umowy stwierdzono, iż podstawowym zadaniem pracownika jest efektywne i rentowne zarządzanie szeroko rozumianą siecią agencyjną Spółki i spółek grupy P. Dodatkowo przewidziano, że pracownik obowiązany jest do pełnienia funkcji dyrektora z zachowaniem najwyższej staranności i rzetelności i przy pełnieniu tej funkcji zobowiązany jest wykonywać zalecenia nałożone uchwałami walnego zgromadzenia i rady nadzorczej. Czas pracy powoda wyznaczony został

wymiarem zadań i obowiązków, miejscem wykonywania pracy były T. Pracownik został zobowiązany, zarówno w czasie trwania umowy jak i po jej ustaniu, do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji dotyczących spółki, akcjonariuszy, kontrahentów, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę interesy Spółki, albo których poufny charakter wynika z przepisów prawa lub zobowiązań zaciągniętych przez Spółkę. W umowie przewidziano, że naruszenie wskazanych obowiązków będzie uważane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W dniu 27 czerwca 2002 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. W umowie określono pojęcie działalności konkurencyjnej, za którą uważać należało działalność wykonywaną na rzecz przedsiębiorcy konkurencyjnego na jakiegokolwiek podstawie prawnej, w szczególności „na stałym lub dorywczym świadczeniu usług, usług doradczych, na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, uczestniczenie w działalności przedsiębiorcy konkurencyjnego jako wspólnik spółki cywilnej lub osobowej, sprawowanie funkcji w podmiocie konkurencyjnym, posiadanie przez pracownika udziałów w przedsiębiorstwie będącym spółką kapitałową, stanowiących co najmniej 10% kapitału zakładowego tej spółki bądź uprawniających pracownika do powołania co najmniej jednego członka zarządu tej spółki”. Jako przedsiębiorcę konkurencyjnego wobec Spółki lub grupy spółek P. określono przedsiębiorcę prowadzącego działalność w zakresie zawierania umów ubezpieczeń w imieniu i na rzecz zakładu ubezpieczeń lub pośredniczenia przy zawieraniu takich umów ubezpieczenia, jak również prowadzącego działalność akwizycyjną na rzecz otwartych funduszy emerytalnych na terytorium RP.

Mirosław P. został zatrudniony w H.F.S. SA w S. od dnia 1 lipca 2002 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora do spraw sprzedaży. Bezpośrednim przełożonym powoda był prezes zarządu. W pkt 1.3 umowy wskazano, iż podstawowym zadaniem pracownika jest efektywne i rentowne zarządzanie szeroko rozumianą siecią agencyjną Spółki i spółek grupy P. Zakres pozostałych zadań określono analogicznie, jak w umowie zawartej z powodem Leszkiem B. W dniu 27 czerwca 2002 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Postanowienia tej umowy były tożsame z postanowieniami określającymi przedsiębiorstwo konkurencyjne i działalność konkurencyjną w umowie zawartej z powodem Leszkiem B. W umowach o pracę powodów nie wskazano szczegółowego zakresu obowiązków. Za listopad i grudzień 2002 r. powodowie podpisali listy obecności.

Pismem z dnia 20 stycznia 2003 r. zarząd pozwanej Spółki poinformował pracowników na podstawie art. 100⁴ k.p. o obowiązujących w zakładzie pracy między innymi: normach czasu pracy, terminach dni wolnych od pracy, sposobie potwierdzania przez pracownika przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, postanowieniach dotyczących organizacji i porządku wewnętrznego. W piśmie wskazano, iż obecność pracownika w pracy liczy się od chwili stawienia się w miejscu wyznaczonym do pracy lub na wyznaczonym stanowisku pracy, do chwili jego opuszczenia po zakończeniu pracy. Pracownik potwierdza rozpoczęcie pracy podpisem na liście obecności. Niezależnie od listy obecności prowadzona jest szczegółowa ewidencja czasu pracy każdego pracownika. Powodowie podpisali oświadczenia, iż zapoznali się z zaleceniami zarządu w zakresie - między innymi - ewidencji czasu pracy. Jednocześnie powodowie odmówili podpisywania list obecności od stycznia 2003 r. Powodowie oświadczyli, iż obowiązek odpisywania list obecności ich nie dotyczy. Ta informacja przekazana została do zarządu w S. Pismem z dnia 11 marca 2003 r. zarząd poinformował powodów ponownie, iż zgodnie z art. 100⁴ k.p. pracodawca ma prawo kształtować organizację i porządek pracy oraz związane z tym obowiązki i prawa pracowników stosownie do swoich potrzeb w granicach określonych przez Kodeks pracy. W myśl art. 100 k.p. pracownik zobowiązany jest przestrzegać ustalonego porządku pracy. Pozwany poinformował, iż powodowie nie są zatrudnieni w zadaniowym czasie pracy, w związku z czym są zobowiązani do przestrzegania czasu pracy, sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. „Zapis” w umowie o pracę ma tylko na celu ustalenie uprawnień powodów do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powodowie nie zastosowali się do kolejnego polecenia zarządu w kwestii ewidencjonowania czasu pracy.

W wystąpieniu pokontrolnym z dnia 21 marca 2003 r. Państwowa Inspekcja Pracy zarzuciła stronie pozwanej, że przeprowadzona kontrola wykazała, iż pracodawca nie założył i nie prowadzi indywidualnych kart ewidencji czasu pracy pracowników Leszka B., Mirosława P., co stanowi naruszenie art. 129¹¹ § 1 i 2 k.p. Pismem z dnia 7 maja 2003 r. zarząd pozwanej Spółki ponownie poinformował pracowników na podstawie art. 104⁴ k.p. o podstawowych elementach organizacji czasu pracy. Pismem z dnia 17 lipca 2003 r. zarząd Spółki ponownie poinformował o obowiązku powadzenia w stosunku do wszystkich pracowników list obecności i indywidualnych kart ewidencji czasu pracy.

W dniu 13 listopada 2002 roku powodowie sporządzili raport z realizacji powierzonych czynności związanych z rozwojem sieci sprzedaży agencyjnej H.F.S. SA i spółek grupy P. oraz nadzoru nad tą siecią od 1 lipca do 15 listopada 2002 r.

Uchwałą z dnia 16 grudnia 2002 r. rada nadzorcza pozwanej Spółki zobowiązała zarząd do wyegzekwowania od powodów: zakończenia rokowań i przedłożenia na piśmie wynegocjowanej treści umów o świadczenie usług pośrednictwa ubezpieczeniowego pomiędzy Spółką a S.Ż. SA w terminie do 20 stycznia 2003 r., zakończenia rokowań i przedłożenia na piśmie wynegocjowanej treści umowy o działalność akwizycyjnej i świadczeniu usług na rzecz OFE E.H. pomiędzy Spółką a OFE E.H. w terminie do 20 stycznia 2003 r., zakończenia rokowań i przedłożenia na piśmie wynegocjowanej treści umowy o świadczenie usług pośrednictwa ubezpieczeniowego pomiędzy Spółką a STU E.- H. SA - w nieprzekraczalnym terminie do 20 stycznia 2003 r., wykazania wyników sprzedaży osiągniętych przez sieć agencyjną Spółki i spółek grupy P. w okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2002 r., porównania tych wyników z wynikami sprzedaży osiągniętymi w okresie od 1 stycznia 2001 r. do 30 czerwca 2002 r., a także wskazania podejmowanych czynności w celu maksymalizacji wyników sprzedaży sieci osiągniętych przez Spółkę i spółki Grupy P., wskazania na czym polegały działania nadzorcze nad sprzedażą sieci agencyjnych, wykazania efektywności i rentowności sieci agencyjnej zarówno dotychczasowej jak i nowopozyskanej. Zarząd pozwanej wezwał pismem z dnia 3 stycznia 2003 r. powodów do realizacji zaleceń zawartych w uchwale rady nadzorczej z dnia 16 grudnia 2002 r. Powodowie przedłożyli kolejny raport, ale nie zawierał on realizacji wytycznych zawartych w uchwale rady nadzorczej, albowiem obejmował okres od stycznia do czerwca 2003 r.

W ramach swoich obowiązków pracowniczych powodowie opracowali projekt pod roboczą nazwą „Optymalizacja finansów osobistych”. Projekt ten przedstawiony stronie pozwanej nie stanowił produktu gotowego do sprzedaży i miał charakter ramowy jako sposób innego podejścia do klienta, objęcia go wszystkimi produktami finansowymi i ubezpieczeniowymi nie tylko w chwili podjęcia współpracy ale również na przyszłość. Miało to na celu długofalowe związanie klienta z ubezpieczycielem, objęcia wielu dziedzin życia, w pewnym zakresie zarządzanie jego portfelem finansowym po szczegółowym zapoznaniu się z jego potrzebami, planami i zasobami pieniężnymi. Powodowie przeprowadzili szereg spotkań informacyjnych mających na

celu zaprezentowanie koncepcji. Zarząd strony pozwanej nie był informowany o tych spotkaniach i nie wyrażał na nie zgody.

Powód Mirosław P. jest członkiem Polskiej Izby Pośredników Ubezpieczeniowych i Finansowych. W latach 1995 - 2004 był członkiem rady nadzorczej Spółki K. Leszek B. jest członkiem zarządu Polskiej Izby Pośredników Ubezpieczeniowych członkiem rady nadzorczej Spółki K., członkiem rady nadzorczej L. i P.B.

Pismem z dnia 16 września 2003 r. doręczonym powodowi Leszkowi B. w dniu 23 września 2003 r. pozwany złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismem z tej samej daty, doręczonym powodowi Mirosławowi P. w dniu 23 września 2003 r. pozwany złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazane powodom są identyczne. Pracodawca powołał się na: rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu obowiązujących w miejscu pracy zasad dotyczących ładu i porządku pracy, określonych w informacji zarządu Spółki, w szczególności odmową podpisania list obecności i kart ewidencji czasu pracy, wykorzystanie bez wiedzy i zgody zarządu Spółki materiałów opracowanych dla Spółki na temat optymalizacji finansów osobistych do działań innych podmiotów, w szczególności F.C. Spółki z o.o. z siedzibą w T., ciężkie naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronieniu jego mienia i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, w szczególności poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej w postaci organizowania, bez zgody i wiedzy zarządu, spotkań rekrutacyjnych na rzecz F.C., z agentami współpracującymi z K. SA, wprowadzeniem w błąd agentów K. SA, poprzez składanie im na spotkaniach obietnicy organizowania szkoleń i ich finansowania na rzecz STU E.H. S.A., bez wiedzy Spółki i zgody zarządu STU E.H. SA, niewykonaniem uchwały rady nadzorczej z dnia 16 grudnia 2002 r. w sprawie rozpatrzenia i oceny raportu zarządu Spółki z realizacji przez powodów powierzonych im obowiązków służbowych, przez złożenie raportu niezawierającego informacji, do których przedłożenia został zobowiązany pismem zarządu spółki z dnia 3 stycznia 2003 roku, rażące niedbalstwo w świadczeniu pracy, prowadzące do powstania szkody przez Spółkę, polegające na nie doprowadzeniu do osiągnięcia maksymalnych wyników sprzedaży przez Spółkę i grupę P. oraz nie-

wystarczający nadzór nad sprzedażą osiąganą przez te Spółki i rentownością ich sieci agencyjnej.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenia powodów są niezasadne. Pozwany wypowiadając powodom umowę o pracę zachował wymogi formalne. Wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, zachowano zagwarantowany w umowie o pracę okres wypowiedzenia, pouczone powodów o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu. Sąd dokonał oceny zasadności wypowiedzenia umów o pracę, biorąc pod uwagę, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest normalnym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Pomimo nałożenia na pracodawcę obowiązku wskazania konkretnych i rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, przyczyny te nie muszą mieć szczególnej wagi czy doniosłości. Strona pozwana wskazała prawie identyczne przyczyny rozwiązania umowy o pracę w stosunku do obydwóch powodów. Rozpatrując powyższe przyczyny Sąd wziął pod uwagę, iż powodowie byli zatrudnieni na samodzielnych, kierowniczych stanowiskach pracy. Otrzymywali wysokie wynagrodzenia. W związku z tym pracodawca miał prawo wymagać od powodów rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych oraz lojalności w stosunku do pracodawcy w większym stopniu niż w stosunku do szeregowych pracowników w szczególności, że nie miał bezpośredniej kontroli nad działaniami powodów. Powodowie świadczyli pracę w T., natomiast zarząd strony pozwanej mieści się w S. Sąd Rejonowy podzielił pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98 (OSNP 1999 nr 18, poz. 577), iż pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych wyników pracy. Pracodawca ma tym większą możliwość doboru pracowników w celu realizacji swoich zadań im wyższe zajmują oni stanowisko. Powodowie mieli obowiązek, tak jak każdy inny pracownik, podporządkować się poleceniom pracodawcy w zakresie dyscypliny pracy, w tym ewidencji czasu pracy. Nie ma przepisu w Kodeksie pracy, czy też rozporządzeniach wykonawczych, który zwalniałby niektóre grupy pracowników od obowiązku podpisywania list obecności. Pozwany w sposób jasny i kilkakrotnie wzywał powodów do podporządkowania się poleceniu podpisywania list obecności. Wskazał ponadto na wystąpienia pokontrolne Państwowej Inspekcji Pracy. Sąd powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 630/99, w którym wyrażono pogląd, iż odmowa podpo-

rządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonywania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Prowadzenie przez powodów korespondencji z prezesem zarządu odnośnie do ewidencji czasu pracy nie zwalniało ich z obowiązku podporządkowania się poleceniom pracodawcy. Podstawowym obowiązkiem pracowników jest dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach. Powodowie nie dostosowali się do powyższych obowiązków, podejmowali bowiem działalność konkurencyjną w stosunku do Spółki. Powodowie nie mieli szczegółowego zakresu obowiązków, ale w ocenie Sądu, nie oznacza to, iż nie mieli świadomości co do ich obowiązków należy. Jako dyrektorzy do spraw sprzedaży i spraw rozwoju sieci byli zobowiązani w ramach swoich obowiązków pracowniczych do podjęcia takich działań, które zmierzałyby do osiągnięcia jak najlepszych wyników sprzedaży jak i rozwinięcia sieci agentów. Obowiązki te nie zostały wypełnione. Mieli także obowiązek rozliczenia się z wykonywanych obowiązków. Nie wykonali polecenia nałożonego na nich pismem zarządu z dnia 3 stycznia 2003 r. Oprócz głośnych zapewnień, że projekty negocjowanych umów zostały złożone zarządowi pozwanego, nie przedstawili żadnych efektów swojej pracy.

Wyrokiem z dnia 16 lutego 2006 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Katowicach oddalił apelację powodów od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Tychach z dnia 27 maja 2005 r. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy. Sąd drugiej instancji wskazał, iż stosunek pracy cechują takie właściwości jak: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter, osobisty charakter świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika - kierownictwo pracodawcy, wyrażające się w możliwości wydawania pracownikowi poleceń. I właśnie ta ostatnia cecha stosunku pracy ma w niniejszej sprawie istotne znaczenie dla oceny czy pracodawca miał prawo wydać polecenie podpisywania przez powodów list obecności i czy byli oni zobowiązani do wykonania tego polecenia, bowiem jedną z przyczyn dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę była odmowa wykonania polecenia podpisywania list obecności i kart ewidencji czasu pracy. Postanowienie umowy zawarte w jej pkt 3.1 wskazuje, że czas pracy wyznaczany jest wymiarem zadań i obowiązków objętych zakresem mandatu zarządzającego i wyklucza prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach

nadliczbowych. Z umowy nie wynika, by strony ukształtowały czas pracy jako czasowo-zadaniowy. Powodowie zajmowali samodzielne stanowiska i ich zadaniem było wykonywanie czynności związanych z rozwojem sieci sprzedaży agencyjnej pozwanej i spółek grupy P., jak i nadzór nad tą siecią. Takie ukształtowanie zadań wyklucza ukształtowanie czasu pracy jako zadaniowego czasu pracy. Wydanie polecenia podpisywania list obecności i ewidencji czasu pracy nie wymagało dokonania wypowiedzenia warunków pracy. W ocenie Sądu, takie polecenie wynika z podporządkowania pracownika. Nie dotyczyło ono również istotnych elementów umowy o pracę i nie pogarszało warunków zagwarantowanych w umowie o pracę. Sporządzona na podstawie przepisu art. 104⁴ k.p. informacja była realizacją obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisu Kodeksu pracy. Prawidłowe jest stanowisko Sądu pierwszej instancji przyjmujące, że powodowie jako pracownicy zobowiązani byli stosować się do zasad dyscypliny pracy, w tym do podpisywania list obecności i prowadzenia ewidencji czasu pracy. Obowiązek prowadzenia dokumentacji pracownika spoczywa na pracodawcy. Sąd Okręgowy wskazał, iż prawidłowo Sąd pierwszej instancji dokonał oceny pozostałych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku złożył pełnomocnik powodów. Zarzucił naruszenie: 1) art. 100 k.p., poprzez niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że do podstawowych obowiązków pracownika, niebędącego członkiem zarządu, należy wykonywanie poleceń rady nadzorczej Spółki, uznaniu, że niezawinione niewykonanie polecenia służbowego stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, na uznaniu, iż naruszeniem powyższego przepisu było zaprezentowanie przez powodów na spotkaniach, w których uczestniczyli przedstawiciele spółek F.C. i K., założeń projektu optymalizacji finansów osobistych, pomimo iż nie wykazano, że działaniem tym powodowie narazili pozwaną Spółkę na jakąkolwiek szkodę oraz na uznaniu, że pracownik dopuszcza się naruszenia obowiązków pracowniczych nie podpisując listy obecności w sytuacji gdy przygotowana przez pracodawcę lista obecności nie zawiera jego nazwiska; 2) § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika z dnia 28 maja 1996 r., poprzez przyjęcie, że pracownik jest zobowiązany do prowadzenia kart ewidencji czasu pracy; 3) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niezajęcie przez Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stanowiska odnośnie do zasadności podniesionych przez pozwaną przeciwko powodom w uza-

sadnieniu wypowiedzenia umów o pracę zarzutów naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez „niedoprowadzenie do osiągnięcia maksymalnych wyników sprzedaży przez Spółkę i Spółki Grupy P.”, „wprowadzanie w błąd agentów K. SA poprzez składanie im obietnic zatrudnienia przez STU E.H. SA oraz rekrutacji agentów na rzecz F.C.”.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył pozwany. Wniósł o odrzucenie skargi kasacyjnej na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c., ewentualnie o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania stosownie do art. 398⁹ k.p.c., ewentualnie o oddalenie skargi kasacyjnej. Wniósł ponadto o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna (nietrafnie nazwana kasacją) nie zawiera usprawiedliwionych podstaw. Nie jest usprawiedliwiony zarzut skargi kasacyjnej naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wyraźnie stwierdził, że podziela w pełni ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. W tych warunkach nie zachodziła potrzeba powtarzania w uzasadnieniu wyroku ustaleń tego Sądu. Odnośnie do ocen prawnych, Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wypowiedział się szeroko na temat obowiązków powodów w zakresie przestrzegania czasu pracy, w szczególności obowiązku podpisywania listy obecności w pracy oraz charakteru zatrudnienia powodów. Sąd Okręgowy, stwierdzając, iż Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny pozostałych przyczyn wypowiedzenia umów o pracę, dodatkowo - w związku z zarzutami apelacji - zamieścił uargumentowany wywód odnoszący się do tych przyczyn wypowiedzenia. W tej sytuacji zarzut skargi kasacyjnej naruszenie art. 328 k.p.c. należy uznać za bezpodstawny.

W świetle dokonanych ustaleń zarzut skargi kasacyjnej, że Sądy orzekające przyjęły, iż pracownik w spółce jest związany poleceniami rady nadzorczej, podczas gdy funkcję kierownika zakładu (pracodawcy) pełni przewodniczący zarządu spółki i tylko on może wydawać pracownikom (powodom) polecenia, w tym polecenia dotyczące podpisywania list obecności - okazuje się bezpodstawny. Sąd ustalił bowiem, że rada nadzorcza zaleciła zarządowi pozwanej Spółki wyegzekwowanie od powodów podpisywania list obecności w pracy, zarząd natomiast, wykonując zalecenia rady nadzorczej, wydawał odpowiednie polecenia powodom, którzy jednak tych pole-

ceń nie wykonywali. Polecenia zarządu (ewentualnie polecenia podpisane przez przewodniczącego zarządu) stanowiły polecenia pracodawcy. Zgodnie z art. 3¹ k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca może wydawać polecenia konkretyzujące sposób wykonania podstawowego obowiązku pracownika przestrzegania czasu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników określa w regulaminie pracy między innymi przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 104 § 1 pkt 9 k.p.). W przypadku niewprowadzenia regulaminu pracy elementy organizacji i porządku pracy, w tym sposób potwierdzania obecności w pracy, określone są w drodze poleceń pracodawcy. Odmowa przez powodów podpisywania list obecności stanowi naruszenie skonkretyzowanego polecenia pracodawcy w zakresie sposobu wykonania podstawowego obowiązku przestrzegania czasu pracy oraz ustalonego w zakładzie porządku. W wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 630/99) Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa podporządkowania się poleceniom pracodawcy dotyczącym organizacji i sposobu wykonania umówionego rodzaju pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Nie jest usprawiedliwiony zarzut skargi kasacyjnej odnośnie do braku związania powodów postanowieniami uchwały rady nadzorczej z dnia 16 grudnia 2002 r. dotyczącego zakończenia rokowań i przedłożenia na piśmie wynegocjowanej treści umów o świadczenie pośrednictwa ubezpieczeniowego, treści umów o działalności akwizycyjnej, wykazania wyników sprzedaży osiągniętych przez sieć agencyjną i innych. Ze względów wyżej już wskazanych, wezwanie powodów przez zarząd piśmie z dnia 3 stycznia 2003 r. do realizacji zaleceń zawartych w wymienionej uchwale rady nadzorczej, nie może być rozumiane inaczej niż polecenie pracodawcy wykonania elementów uchwały dotyczących powodów. Polecenie pracodawcy nie zostało w przepisach prawa pracy (z wyjątkiem dotyczącym niektórych poleceń w służbie publicznej) obwarowane wymogiem szczególnej formy. Kodeks pracy wymaga jedynie, by polecenie dotyczyło pracy oraz nie było sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Wymienione polecenie było zgodne z rodzajem pracy powodów i nie pozostawało w sprzeczności z przepisami prawa ani umową o pracę. W wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 149/02 (Monitor Prawniczy - wkładka 2004 nr 4, poz. 7)

Sąd Najwyższy stwierdził, że zakres zadań wynikających z określonego w umowie stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakreślonych ustalonym w umowie rodzajem pracy (zajmowanym stanowiskiem).

Kodeks pracy dla skutecznego zwolnienia z pracy za wypowiedzeniem wymaga istnienia przyczyny uzasadniającej to zwolnienie (art. 45 § 1 k.p.). Nie jest wymagane istnienie całego zespołu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy. Na gruncie obowiązującego prawa, jeśli tylko jedna spośród przytoczonych w piśmie zwalniającym przyczyn wypowiedzenia okazała się przyczyną uzasadnioną - wypowiedzenia umowy o pracę jest skuteczne. Omówione powyżej przyczyny wypowiedzenia powodów umów o pracę stanowią uzasadnione przyczyny wypowiedzenia. W związku z powyższym nie zachodzi potrzeba rozważania pozostałych, wymienionych w piśmie przyczyn tych wypowiedzeń.

Z przytoczonych motywów, w oparciu o art. 398¹⁴ k.p.c. należało orzec o oddaleniu skargi kasacyjnej.

=====