



Sygn. akt II PK 215/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 12 lutego 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kwaśniewski (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa B. J.

przeciwko [...] Towarzystwu Ubezpieczeń S.A.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 lutego 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 5 marca 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.
do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 września 2008 r., Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. oddalił powództwo B. J. przeciwko [...] Towarzystwu Ubezpieczeń S.A. o przywrócenie do pracy, nie obciążając powódki obowiązkiem ponoszenia kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej (do 30 listopada 2006 r. u poprzednika prawnego pozwanej Towarzystwie Ubezpieczeniowym "S." S.A.) na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty-likwidatora szkód majątkowych. W dniu 30 stycznia 2001 r. powódka odmówiła przyjęcia nowego zakresu obowiązków, kwestionując powierzenie jej szczegółowych zadań dotyczących opracowań statystycznych, przekazywania dokumentacji szkodowej i kierowania pozwów do sądów. Zaakceptowała go dopiero po wypowiedzeniu jej w tym zakresie warunków umowy o pracę, co nastąpiło pismem pracodawcy z dnia 7 marca 2001 r. Od dnia 1 grudnia 2005 r. powódce powierzono stanowisko starszego specjalisty. Zmiana ta wiązała się jedynie ze wzrostem wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 2.600 zł, natomiast obowiązki powódki pozostały niezmienione. Pracodawca zamierzał zmienić zakres obowiązków powódki w dniu 13 października 2006 r., przedstawiając jej pismo zawierające nowy zakres czynności, w tym obowiązki dotyczące likwidacji szkód, ubezpieczeń scalonych i regresów, jednak powódka znowu odmówiła przyjęcia tego pisma. W dniu 23 stycznia 2007 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, w którym stanowisko powódki określono jako „starszy specjalista w wydziale centralnej likwidacji szkód majątkowych I Oddziału w W.” i ustalono jej wynagrodzenie na kwotę 2.850 zł. Powódka odmówiła podpisania kolejnego zakresu czynności i odpowiedzialności, który został jej przedstawiony w dniu 8 października 2007 r., powołując się na zamieszczone w nim postanowienia dotyczące odpowiedzialności materialnej i dodatkowych obowiązków, np. sprawdzania szkód innych pracowników i sporządzania sprawozdań. W dniu 28 marca 2008 r. powódce przedstawiono po raz kolejny ten sam zakres obowiązków, co w październiku 2007 r., jednakże powódka ponownie odmówiła jego akceptacji.

W związku z tym dyrektor oddziału wystąpił do prezesa zarządu pozwanej z wnioskiem o rozwiązanie z powódką umowy o pracę. W tym wniosku dyrektor oddziału podniósł także zastrzeżenia co do sposobu wykonywania przez powódkę poleceń służbowych. Przełożona powódki również miała zastrzeżenia co do sposobu wykonywania pracy przez powódkę. Oceniała ją jako pracownika roszczeniowego. Wskazywała na niską efektywność pracy. W szczególności zarzucała powódce, że w sprawie szkody nr [...] - wbrew przyjętym u pozwanej zasadom likwidacji szkód - uznała jedynie wymianę dwóch pasów tapety w zalanym pomieszczeniu, zamiast wymiany całej tapety. W konsekwencji pismem doręczonym powódce w dniu 4 czerwca 2008 r., pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano odmowę przyjęcia zakresu czynności i obowiązków w dniu 28 marca 2008 r., niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych polegające na niestosowaniu się do poleceń przełożonych dotyczących np. szkody nr [...], a także bardzo małą efektywność w pracy polegającą na zlikwidowaniu w pierwszym kwartale 2008 r. najmniejszej liczby szkód w porównaniu z innymi pracownikami.

Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy była rzeczywista, zaś powódka nie kwestionowała prawdziwości najpoważniejszego z zarzutów. Swoje zachowanie usprawiedliwiała jedynie brakiem odpowiedniego wynagrodzenia. Sąd uznał, że powódka nie wykonywała poleceń pracodawcy i pod względem statystycznym wypadła gorzej od innych pracowników. Sąd pierwszej instancji zwrócił też uwagę na to, że zakres obowiązków powódki był modyfikowany jedynie nieznacznie, o czym pośrednio świadczyć miało zaakceptowanie go przez innych pracowników. Oczekiwania powódki wobec zwiększenia jej wynagrodzenia w związku z każdorazową zmianą zakresu obowiązków, Sąd Rejonowy uznał za nieuzasadnione. Niska wydajność pracownicy oraz nadmierna skrupulatność przy wykonywaniu obowiązków - widoczna przykładowo w sprawie nr [...] - uzasadniały niechęć pracodawcy do dalszego zatrudniania powódki. Choć więc powódce nie można zarzucić żadnego poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak - zdaniem Sądu Rejonowego - uchybienia i brak woli współpracy z pracodawcą uzasadniały wypowiedzenie.

Wyrokiem z dnia 5 marca 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądził od niej na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zdaniem Sądu odwoławczego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na ustalenie, że co najmniej jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę, to jest odmowa przyjęcia zakresu czynności i obowiązków pracownika w dniu 28 marca 2008 r., jest prawdziwa, konkretna i uzasadniona. Sąd Okręgowy wywiódł, że powódka nie zgadza się z postawionym jej w wypowiedzeniu umowy o pracę zarzutem bardzo małej efektywności pracy oraz niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych w sprawie dotyczącej szkody o numerze [...]. Jednak nie zaprzeczyła, że w dniu 28 marca 2008 r. odmówiła przyjęcia zakresu czynności i obowiązków pracownika, co było jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Skoro przynajmniej jedna ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia jest usprawiedliwiona, to wypowiedzenie należy uznać za uzasadnione, tym bardziej że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Pracodawca ma swobodę w zakresie doboru pracowników realizujących prowadzoną przez niego działalność, a sąd nie ma prawa ingerencji w zakresie wykraczającym poza sferę badania zgodności z prawem wypowiedzenia, bowiem to pracodawca określa rodzaj i sposób realizacji prowadzonej działalności. Zdaniem Sądu odwoławczego, nałożenie na powódkę obowiązków, które są niezgodne z jej stanowiskiem określonym w umowie o pracę (np. sporządzanie sprawozdań finansowych, czy nadzór nad wykonywaniem pracy przez inne osoby) nie stanowi uzasadnionej podstawy odmowy przyjęcia przez nią nowego zakresu obowiązków. Taki argument powódka mogłaby skutecznie podnieść wówczas, gdyby przyczyna rozwiązania z nią umowy o pracę dotyczyła odmowy wykonania konkretnego polecenia, gdy polecane przez pracodawcę czynności byłyby sprzeczne ze stanowiskiem, na jakim została zatrudniona. Natomiast to, że takie czynności znalazły się w nowym zakresie obowiązków nie przesądza, że powódka powinna wykonywać takie czynności, zwłaszcza że zgromadzone w sprawie dowody świadczą jedynie o omyłkowym zamieszczeniu takich postanowień w ramach nowego zakresu obowiązków powódki. W sprawie

wystąpił brak porozumienia i współpracy przełożonego z pracownikiem, wyrażający się dezaprobatą pracownicy dla zmian organizacyjnych i przejawiający się w sposobie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Skoro powódka wielokrotnie odmawiała przyjęcia nowych warunków pracy, stojąc konsekwentnie na stanowisku, że odmowa ta jest uzasadniona, to jest wielce prawdopodobne, że „mogłoby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia”.

Od wyroku Sądu Okręgowego powódka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 32 § 1 pkt 3 oraz art. 45 § 1 k.p. przez przyjęcie, że pracodawca zasadnie rozwiązał z nią umowę o pracę; 2) art. 100 § 1 k.p. przez bezzasadne przyjęcie, że ustalony przez pracodawcę ze skutkiem od dnia 28 marca 2008 r. (i nieprzyjęty przez powódkę) nowy „zakres czynności i odpowiedzialności” był „poleceniem pracodawcy” w rozumieniu tego przepisu, którego niewykonanie przez powódkę uzasadniało rozwiązanie z nią umowy o pracę; 3) art. 42 § 1, 2 i 3 k.p. oraz art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez pominięcie, że pracodawca powinien wprowadzić nowy „zakres czynności i odpowiedzialności” w drodze porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego, zaś niezachowanie tej formy oznacza nieważność zarządzenia pracodawcy jako dokonanego z naruszeniem prawa oraz w celu obejścia „wymogów i niedogodności związanych z formą i skutkami wypowiedzenia zmieniającego”. W uzasadnieniu skargi powódka wywiodła w szczególności, że odmowa przyjęcia przez nią w dniu 28 marca 2008 r. nowego „zakresu czynności i obowiązków pracownika” uzasadniałaby wypowiedzenie umowy o pracę wyłącznie, gdyby odmówiła przyjęcia nowego zakresu obowiązków wyznaczonego zgodnie z zawartą przez strony umową o pracę. Taka sytuacja jednak nie wystąpiła. Sąd Okręgowy nie zakwestionował, że ustalony przez pracodawcę nowy „zakres czynności i odpowiedzialności pracownika” był niezgodny nie tylko z zawartą przez strony umową o pracę, ale również z powszechnie i bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa. Owa niezgodność polegała na: 1) narzuceniu powódce „pełnej odpowiedzialności materialnej za szkodę powstałą wskutek nieprawidłowo prowadzonego postępowania windykacji należności regresowych” (takie postanowienie było sprzeczne z art. 119 k.p.); 2) narzuceniu powódce

odpowiedzialności za decyzje innych pracowników (powódka nie mogła się zgodzić na przyjęcie na siebie odpowiedzialności za działania innych pracowników, skoro nie byli oni jej podwładnymi, zaś umowa o pracę w ogóle nie przewidywała dla powódki stanowiska kierowniczego); 3) narzuceniu powódce „terminowego i rzetelnego sporządzania do właściwych instytucji sprawozdań, deklaracji i innych informacji finansowych i statystycznych z działalności spółki” (tego typu czynności może wykonywać tylko osoba uprawniona w myśl przepisów o rachunkowości, np. księgowy, czy biegły rewident, zaś powódka - z wykształcenia technik budowlany - nie była uprawniona do prowadzenia ksiąg rachunkowych i zajmowała stanowisko starszego specjalisty-likwidatora szkód majątkowych). Powódka nie była zatem zobowiązana do przyjęcia nowego zakresu obowiązków jako niezgodnego z umową o pracę oraz obowiązującymi przepisami. Skarżąca zwróciła uwagę, że Sąd Okręgowy przyjął niemożliwą do zaakceptowania tezę, że powinna podpisać nowy zakres czynności i jedynie w razie potrzeby, uchylić się od jego przestrzegania w zakresie niezgodnym z prawem oraz z umową o pracę. Żaden przepis prawa nie zobowiązuje jednak pracownika do akceptowania i podpisywania zarządzeń pracodawcy oczywiście niezgodnych z prawem i z umową o pracę oraz naruszających elementarne prawa pracownicze. Pracodawca powinien dokonać względem powódki wypowiedzenia warunków pracy i płacy, gdyż nowy zakres czynności nakładał na nią bardzo poważne obowiązki, których dotychczas nie miała. Prawo pracy nie zna instytucji „polecenia” pracodawcy bądź „przymuszania” pracownika do zawarcia porozumienia zmieniającego, polegającego na jednostronnym narzuceniu pracownikowi nowych obowiązków i zwiększonego zakresu odpowiedzialności. Polecenie pracodawcy może dotyczyć tylko konkretnych czynności, gdyż w przeciwnym wypadku prowadzi do naruszenia i obejścia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym.

Skarżąca wniosła w pierwszej kolejności o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki oraz o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres jednego miesiąca pozostawania bez pracy (kwoty 2.850 zł), względnie o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie równej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki (8.850 zł). W razie nieuznania

przez Sąd Najwyższy oczywistej zasadności podstawy kasacyjnej naruszenia przepisów prawa materialnego skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, bądź o uchylenie w całości zapadłych w sprawie wyroków Sądów obu instancji i o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. Powódka wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga jest zasadna, gdyż powódka trafnie podniosła w niej zarzut naruszenia art. 100 § 1 i art. 45 § 1 k.p. Sąd Okręgowy skoncentrował się w swoich rozważaniach na ocenie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy była odmowa wykonania przez nią w dniu 28 marca 2008 r. polecenia służbowego polegającego na przyjęciu (podpisaniu) przez nią nowego „zakresu czynności i odpowiedzialności” (pozostałych przyczyn Sąd nie analizował). Jak zaś wynika z ustaleń faktycznych sprawy (którymi Sąd Najwyższy jest związany w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c.), ów zakres czynności ustanawiał dla powódki nowe, istotne obowiązki, które nie zostały określone ani w umowie o pracę, ani w aneksach do tej umowy. Po zmianie zakresu obowiązków powódka miała bowiem ponosić "pełną odpowiedzialność materialną za szkodę powstałą wskutek nieprawidłowo prowadzonego postępowania windykacji należności regresowych" a także wykonywać inne czynności, polegające między innymi na sprawdzaniu szkód innych pracowników i sporządzaniu sprawozdań.

Należy przyznać rację skarżącej, że Sąd odwoławczy przyjął nietrafny pogląd, zgodnie z którym powódka powinna podpisać nowy zakres czynności, mimo że był on niezgodny z treścią stosunku pracy. W szczególności nie można zgodzić się z Sądem Okręgowym, że powódka powinna przyjąć nowy zakres czynności, a następnie powoływać się na nałożenie na nią obowiązków niezgodnych ze stanowiskiem pracy określonym w umowie pracę i odmawiać ich wykonania. Przyjęcie przez powódkę nowego zakresu czynności oznaczałoby przecież wyrażenie zgody na nowe warunki pracy (zawarcie porozumienia zmieniającego), a więc powódka miałaby obowiązek się do nich stosować. Nietrafny jest więc wywód Sądu Okręgowego, że to, iż nowe czynności zostały

wprowadzone do zmienionego zakresu obowiązków pracowniczych powódki, „nie przesądza o tym, że powódka rzeczywiście miałaby obowiązek wykonywać takie czynności, zwłaszcza że zgromadzone w sprawie dowody świadczą o jedynie omyłkowym zamieszczeniu takich zapisów w ramach nowego zakresu obowiązków powódki”. Dla istoty sporu nie ma większego znaczenia, czy rzeczywiście powódka (po podpisaniu spornego dokumentu) byłaby zobligowana przez pracodawcę do wykonywania nowych obowiązków służbowych i do ponoszenia odpowiedzialności materialnej na surowszych niż poprzednio zasadach ani też (w dodatku niewyjaśniona przez Sąd odwoławczy) okoliczność „omyłkowego zamieszczenia” postanowień niekorzystnych dla powódki. Istotne jest natomiast, że pracodawca bezzasadnie potraktował przedstawiony powódce na piśmie zakres czynności jako zbiorcze polecenie służbowe, a nie jako istotną zmianę warunków zatrudnienia, wymagającą porozumienia między stronami stosunku pracy, bądź zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach podkreślał, że uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powołaniem się na odmowę akceptacji nowego (zmienionego) zakresu czynności, może stanowić jedynie odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę, niezmienną istotnych warunków pracy i/lub płacy (por. w szczególności wyroki: z dnia 7 listopada 1974 r., I PR 332/74, OSNCP 1975 nr 6, poz. 103; OSPiKA 1975 nr 9, poz. 206 z glosą L. Florka; z dnia 3 kwietnia 1997 r., I PKN 77/97, OSNAPiUS 1998 nr 3, poz. 75; OSP 1998 nr 5, poz. 98 z glosą W. Masewicza oraz z dnia 5 marca 2007 r., I PK 228/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 100). Tylko wówczas, gdy czynności, które ma wykonywać pracownik według nowego zakresu czynności, nie wykraczają poza obowiązki związane z zajmowanym (umówionym) stanowiskiem (pełnioną funkcją), zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika, nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy, wymagającej wypowiedzenia w trybie art. 42 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., II PK 292/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 114). Zakres czynności pracownika jest zbiorczym poleceniem pracodawcy jedynie wówczas, gdy stanowi dozwoloną konkretyzację umówionego rodzaju pracy. Zatem, gdy modyfikacji ulegają istotne ustalenia w zakresie rodzaju umówionej pracy, to taka zmiana

wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025).

Nie ulega wątpliwości, że podporządkowanie pracownika w ramach nowego zakresu czynności zasadom pełnej odpowiedzialności materialnej związanej z zajmowanym stanowiskiem oraz wprowadzenie nowych obowiązków, w sposób istotny modyfikuje treść stosunku pracy, a zatem wymaga zgody pracownika albo (w razie braku takiej zgody) dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Skoro powódka nie wyraziła zgody na istotną zmianę warunków pracy, to pracodawca powinien dokonać wypowiedzenia zmieniającego w celu zmiany tych warunków. W każdym razie odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na istotną zmianę jego warunków pracy nie może być traktowana jako odmowa wykonania polecenia służbowego, a tym samym nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.