Sygn. akt II PK 216/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Myszka
SSN Romualda Spyt

Protokolant Anna Pęśko

w sprawie z powództwa E. W.
przeciwko M. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością - obecnie L. Groupe International sp. z o.o.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 marca 2011 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy wyrokiem z 28 marca 2011 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego z 12 lipca 2010 r. i zasądził od pozwanej spółki na rzecz powódki 17.695,98 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. była odmowa drukowania kodów kreskowych w ramach przygotowania dokumentacji produktowej, co miało dezorganizować proces w zakładzie pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wpierw na stanowisku technologa, a od 1 stycznia 2007 r. jako dyrektor. Powierzane jej obowiązki były określone w stanowiskowych kartach pracy. Według podpisanej przez powódkę 3 listopada 2008 r. takiej karty, w zatrudnieniu podlegała prezesowi zarządu i w zakresie obowiązków miała optymalizację organizacji produkcji/konfekcji i kosztów, nadzór nad realizacją planów produkcyjnych/konfekcyjnych, ogólne kierownictwo w sprawach organizacyjnych i administracyjnych, a także inne obowiązki o charakterze zarządczym. Ponadto zastrzeżono, iż do obowiązków pracownika należy wykonywanie innych czynności zleconych przez pracodawcę. Pozwana zajmuje się produkcją kosmetyków. W 2009 r. wielkość zamówień spadła, co wymagało zmian (reorganizacji). Pozwana miała drukować kody kreskowe na swoje produkty. Pierwotnie kody te miał drukować magazynier wyrobów gotowych, którego wskazała powódka. Potem wiceprezes zarządu uznał, że powinna to robić powódka, z czym ona się nie zgadzała. Sprawa kodów kreskowych ponownie wystąpiła na spotkaniu 27 listopada 2009 r. Prezes zarządu przygotowała nowy projekt zakresu zadań. Powódka miała zostać dyrektorem ds. produkcji z obowiązkiem drukowania kodów kreskowych. Na spotkaniu powódka oświadczyła prezesowi zarządu, że nie będzie drukować kodów kreskowych. Powódka 30 listopada 2009 r. wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W tym samym dniu prezes zarządu wręczyła powódce pismo („polecenie służbowe”), wymagające od niej, w ramach obowiązków wynikających z umowy o pracę, przygotowania i drukowania kodów kreskowych kosmetyków, przygotowania i drukowania dokumentacji do uzyskania certyfikatów

bezpieczeństwa i monitorowania procesu certyfikacji kosmetyków. Powódka odmówiła przyjęcia tego pisma (polecenia). Wówczas prezes zarządu zaproponowała powódce rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, czemu powódka odmówiła. Wobec odmowy prezes 30 listopada 2009 r. wręczyła powódce pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia podając w nim jako przyczynę ciężkie i rażące naruszenie przez powódkę podstawowego obowiązku sumiennego i starannego wykonywania obowiązków i stosowania się do poleceń służbowych pracodawcy polegające na odmowie drukowania kodów kreskowych w ramach przygotowania dokumentacji produktowej, co dezorganizowało proces pracy w zakładzie pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że zachowanie powódki należało ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Polecenie dotyczyło pracy i umowy o pracę, bowiem było elementem planowania i nadzoru nad produkcją, drukowanie kodów kreskowych było także składową dokumentacji produkcyjnej skoro dopiero zaopatrzenie produktu w kod kreskowy kończyło „proces produkcji”, za który to właśnie powódka była odpowiedzialna. Polecenie to, pomimo że drukowanie kodów było czymś nowym w firmie nie odbiegało w sposób istotny od dotychczasowych obowiązków powódki związanych z prowadzeniem dokumentacji procesu produkcji i produktu. Polecenie nie było sprzeczne z przepisami prawa, nie stwarzało dla powódki zagrożenia dla zdrowia i życia, a warunki do jego wykonania nie naruszały przepisów bhp. Dla pozwanego było bardzo istotne szybkie i udane wprowadzenie procesu drukowania kodów. Inaczej należy postrzegać pracę firmy i funkcje zarządcze dyrektora jeśli firma zatrudnia 30 osób (tak jak pozwana), a inaczej pracę dyrektora w firmie zatrudniającej kilkuset bądź więcej pracowników. Powódka odmawiając wykonania polecenia służbowego naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy (art. 100 § 1 k.p.). Odmowa wykonania polecenia spowodowała zagrożenie interesu pracodawcy i zdezorganizowanie procesu pracy, co spowodowało przeorganizowanie struktury firmy i obowiązków pracowników.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację powódki. W uzasadnieniu wskazał, że zakres jej odpowiedzialności i uprawnień, początkowo jako technologa, a następnie dyrektora, był szczegółowo opisany. Wydawanie powódce poleceń mogło dotyczyć wyłącznie czynności związanych ze sprawowanym przez nią nadzorem i

zarządzeniem firmą pozwanego. Przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że wydanie powódce 30 listopada 2009 r. polecenia służbowego mieściło się w ramach zakresu jej obowiązków, tj. „planowania i nadzoru nad odbywającą się produkcją oraz stanowiło składową dokumentacji produkcji” nie znajduje oparcia w stanowiskowej karcie pracy. Gdyby istotnie zakres odpowiedzialności obejmował zakres polecenia wydanego 30 listopada 2009 r., to nie byłoby potrzeby dokonywania zmiany tego zakresu i poddawania pod dyskusję 27 listopada 2009 r. nowego zakresu stanowiskowej karty pracy, w szczególności punktu odnoszącego się do obowiązku drukowania kodów kreskowych. Konieczność wprowadzenia do projektu stanowiskowej karty pracy m. in. drukowania kodów kreskowych świadczy o tym, że pracodawca uznał, że w ramach stosunku służbowego nie ma podstaw do wydawania polecenia drukowania tych kodów. Projekt nowej stanowiskowej karty pracy nie został zatwierdzony, ani też podpisany przez powódkę i nie może stanowić podstawy do oceny zachowania powódki. Oznacza to, że 30 listopada 2009 r. obowiązywała powódkę stanowiskowa karta pracy podpisana przez nią 3 listopada 2008 r. Kwestionowania przez powódkę obowiązku drukowania kodów kreskowych nie można ocenić jako działania bezprawnego, godzącego w istotny interes pracodawcy. Powódka była bardzo obciążona pracą. W zależności od dnia, drukowanie kodów mogło obejmować od 50 do 5.000 sztuk. Potwierdza to obawę powódki, że w przypadku konieczności drukowania kodów kreskowych nie podołałaby rzetelnemu i sumiennemu wykonywaniu powierzonych jej zdań. Powódka złożyła wypowiedzenie umowy o pracę a reakcją pozwanej była propozycja rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron. Ponieważ powódka nie zgodziła się na taką formę rozwiązania umowy o pracę, wówczas przedłożono jej pisemne polecenie drukowania kodów kreskowych. W przypadku powódki zatrudnionej na stanowisku dyrektora, wydawanie poleceń przez pracodawcę nie powinno wykraczać poza jej ściśle określony zakres odpowiedzialności. Każdy pracownik powinien mieć jasno i precyzyjnie określony podstawowy zakres obowiązków pracowniczych. Przyjmując nawet, że obowiązek drukowania kodów kreskowych mógł być podstawowym obowiązkiem powódki, to pozwany nie wykazał, że niewykonanie tego obowiązku spowodowało ciężkie zagrożenie jego interesów. Wdrożenie kodów kreskowych dopiero na przełomie

lutego i marca 2010 r., czyli po rozwiązaniu umowy z powódkę, pokazuje, że nie było to zadanie priorytetowe, a zatem nie mogło mieć istotnego wpływu na interes pracodawcy. W przeciwnym razie nie przedstawiłby powódce propozycji rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron. Pracodawca składając powódce propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron nie dostrzegł ciężkiego zagrożenia dla jego interesów. Nie jest możliwie ustalenie, czy powódka odmówiła wykonania polecenia, tj. czy nie podjęłaby się drukowania kodów kreskowych w okresie wypowiedzenia, bowiem pracodawca niezwłocznie przedstawił jej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Atmosfera napięcia przy wymianie pisemnych oświadczeń i polecenia służbowego wskazuje, że w znacznym stopniu została ograniczona możliwość reakcji powódki na złożone jej polecenie, zwłaszcza w sytuacji gdy projekt nowej stanowiskowej karty pracy obejmujący obowiązek drukowania kodów kreskowych nie został jeszcze zatwierdzony i podpisany przez powódkę W takiej sytuacji nie można przyjąć, że zachowanie powódki cechuje wina umyślna wyczerpująca przesłankę ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika m.in., że zakład pracy nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia, jeżeli uprzednio z tej samej przyczyny wypowiedział mu umowę o pracę. Wprawdzie sytuacja w niniejszej sprawie jest odmienna, to jednak zdaniem Sądu Okręgowego, można wyprowadzić wniosek, że nie jest możliwe rozwiązanie z pracownikiem umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, wówczas gdy pracownik z tej samej przyczyny wypowiedział umowę o pracę. Istota bowiem sprowadza się do przyczyny jaka legła u podstaw złożenia przez strony oświadczeń. Powódka podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę nie godząc się na proponowany nowy zakres stanowiskowej karty pracy, w tym obowiązek drukowania kodów kreskowych. Taką przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracy w trybie natychmiastowym wskazał pracodawca. Nawet więc gdyby przyjąć, że polecenie służbowe z 30 listopada 2009 r. obejmowało zakres odpowiedzialności powódki wynikający ze stanowiskowej karty pracy, to jej zachowanie nie wyczerpuje znamion bezprawnej świadomej odmowy wykonania polecenia, a zwłaszcza zagrażającej istotnym interesom pracodawcy.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie prawa procesowego i materialnego. W zakresie pierwszego: 1) art. 325 k.p.c. przez niezastosowanie i niezawarcie w sentencji wyroku rozstrzygnięcia o żądaniach stron; 2) art. 386 § 1 k.p.c. przez zastosowanie i uwzględnienie apelacji powódki pomimo jej bezzasadności; 3) art. 385 k.p.c. przez niezastosowanie pomimo, że apelacja powódki jest w całości bezzasadna. W zakresie drugiego: 4) art. 52 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i bezpodstawne przyjęcie, że nie jest możliwe rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy pracownik z tej samej przyczyny wypowiedział umowę o pracę; 5) art. 100 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i bezpodstawne przyjęcie, że: a) odmowa przyjęcia przez pracownika polecenia służbowego wydanego na piśmie, w sytuacji, gdy pracownik ustnie odmówił wykonania polecenia służbowego, nie oznacza, że pracownik odmawia wykonania tego plecenia; b) wydawanie poleceń pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku dyrektora w zakresie czynności nie wskazanych wyraźnie w treści stanowiskowej karty pracy, wymaga zmiany treści tej karty oraz akceptacji tej zmiany ze strony pracownika. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania bądź o orzeczenie co do istoty i oddalenie powództwa.

Powódka wniosła o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi nie uzasadniają jej wniosków.

Procesowe są nieuprawnione. Skarżony wyrok spełnia warunki z art. 325 k.p.c. Został spisany, podpisany i ogłoszony. Bezpodstawny jest zarzut, iż wyrok nie zawiera rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji, zatem musiał stosować art. 386 § 1 k.p.c. i nie mógł stosować art. 385 k.p.c.

Co do prawa materialnego, to zarzuty skargi nie dotykają istoty rozstrzygnięcia, gdyż nie ma zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niezastosowanie.

Podstawa kasacyjna w zakresie art. 52 § 1 k.p. łączona jest tylko z zarzutem błędnej wykładni tego przepisu przez bezpodstawne przyjęcie przez Sąd poglądu, że nie jest możliwe rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie, gdy pracownik z tej samej przyczyny wypowiedział umowę o pracę. Sąd zajął takie stanowisko niejako na marginesie argumentacji, gdyż wpierw dwutorowo stwierdził, że drukowanie kodów kreskowych nie mieściło się w zakresie obowiązków powódki i odmowa wykonania polecenia nie była bezprawna, a po wtóre, że nawet gdyby przyjąć, iż drukowanie kodów kreskowych było w zakresie jej obowiązków, to odmowa wykonania polecenia nie stanowiłaby zasadnej podstawy do stosowania art. 52 k.p. Wracając do zarzutu skargi, to Sąd Najwyższy stwierdził wprawdzie w wyroku z 4 stycznia 1978 r., iż „Zakład pracy nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia, jeżeli uprzednio z tej samej przyczyny wypowiedział mu umowę o pracę” (I PRN 173/77, OSP 1979/3/49), jednak odpowiedź na pytanie, czy w tej sprawie Sąd drugiej instancji, mógł takie ograniczenie stosować również do wypowiedzenia umowy o przez pracownika ma znaczenie tylko teoretyczne, gdyż z wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika nie wynika sprawa sądowa. Gdy pracownik wypowiada umowę o pracę, to jednocześnie nie może od tego wypowiedzenia odwołać się do sądu pracy. Pracodawca również nie może odwołać się od takiego wypowiedzenia (art. 45 k.p. i art. 264 k.p.). Pracownik nie musi podawać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. po uprzednim wypowiedzeniu umowy przez pracownika, to nie ma kolizji dwóch spraw sądowych, gdyż rozpoznaniu podlega tylko sprawa wynikająca z rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika i rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia stanowią odrębne zdarzenia prawne i każde z nich podlega samodzielnej ocenie, czyli w zakresie regulacji prawa materialnego.

Przepis art. 100 § 1 k.p. nie został naruszony w sposób określony w zarzutach podstawy kasacyjnej. Gdyby na nich poprzestać, to należałoby stwierdzić, że zarzuty dotyczą tylko faktów, w zakresie których bez znaczenia jest to, czy pracownik, a nawet dyrektor, fizycznie odmawia przyjęcia pisma z

poleceniem służbowym. Znaczenie ma świadomość wydania polecenia służbowego.

Gdy polecenie to nie wykracza poza rodzaj umówionej pracy, wówczas odmowa jego wykonania narusza obowiązek subordynacji i może stanowić podstawę do dyscyplinowania i rozwiązania umowy nawet w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Ujęty formalnie zakres czynności pracownika (stanowiskowa karta pracy) z reguły nie stanowi zamkniętego zakresu jego obowiązków, właśnie ze względu na możliwość wydania przez przełożonego polecenia. Zakres polecenia dotyczącego pracy (także dla dyrektora) na podstawie art. 100 § 1 k.p. może być szerszy niż rodzaj umówionej pracy (art. 29 § 1 pkt 1 k.p.). Nie oznacza to jednak, że umówiony rodzaj pracy (obowiązków) jest bez znaczenia, gdyż w przeciwnym razie bezprzedmiotowe byłyby przepisy o wypowiedzeniu zmieniającym (art. 42 § 1 k.p.), albo o powierzaniu na określony czas innej rodzajowo pracy w razie uzasadnionych potrzeb pracodawcy (art. 42 § 4 k.p.). Rodzaj umówionej pracy daje więc pracownikowi gwarancję pewności w zakresie obowiązków i odpowiedzialności. Z drugiej strony wyznacza zakres uprawnień i kierownictwa pracodawcy. Polecenia na podstawie art. 100 § 1 k.p., które dotyczą pracy, a wykraczają poza rodzaj pracy (umówiony zakres obowiązków), mogą więc tylko wyjątkowo dotyczyć innej pracy. Nie można bowiem na podstawie tego przepisu obchodzić regulacji z art. 29 § 1 pkt 1 k.p., dotyczącej rodzaju umówionej pracy i w trybie polecenia służbowego zmienić pracownikowi pracę na inną niż umówiona. Przepis art. 100 § 1 k.p. stanowi regulację dotyczącą kierownictwa pracodawcy i podporządkowania pracownika, jednak zasadniczo w zakresie umówionej pracy. Natomiast subordynacja, która ma wykraczać poza ten zakres, może być wymagana od pracownika w sytuacji uzasadnionej określoną koniecznością wykonywania innej pracy, w więc z reguły w sytuacji wyjątkowej. Pracownik może też sam oceniać, czy ma zdolność i możliwość wykonania polecenia wykraczającego poza jego obowiązki, niezależnie od tego, że plecenie służbowe nie może prowadzić do trwałej (długotrwałej) zmiany rodzaju umówionej pracy.

W tej sprawie Sąd drugiej instancji ustalił, że polecenie drukowania kodów kreskowych wykraczało poza zakres rodzajowy obowiązków powódki. Jest to

materia, która dotyczy faktów i ustalenie to wiąże Sąd Najwyższy w rozpoznaniu skargi kasacyjnej (art. 398^{13} § 2 k.p.c.). W takiej sytuacji nie można stwierdzić ciężkiego i zawinionego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaskarżone orzeczenie uchyla się spod kontroli w tym zakresie także dlatego, że skarga nie zarzuca naruszenia prawa materialnego przez niezastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zatem również w zakresie rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, że zachowanie powódki nie stanowiło ciężkiego i umyślnego naruszenia obowiązków pracowniczych, nawet gdyby przyjąć, że polecenie służbowe drukowania kodów kreskowych mieściło się w zakresie jej odpowiedzialności wynikającej ze stanowiskowej karty pracy.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398^{15} § 1 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego powódki orzeczono z uwzględnieniem stawki minimalnej określonej w § 11.1 pkt 1 i w § 12.4 pkt 2 (stosowanego odpowiednio do odpowiedzi na skargę) rozporządzenia z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.