

Sygn. akt I PK 237/15

POSTANOWIENIE

Dnia 22 czerwca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa S. P.
przeciwko A. Spółce z o.o. w Ł.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 czerwca 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 26 maja 2015 r., sygn. akt VII Pa 98/15,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od pozwanej A. Spółki z o.o. w Ł. na rzecz powoda S. P. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z 2 lutego 2015 r. zasądził od pozwanego pracodawcy A. Spółki z o.o. w Ł. na rzecz powoda S. P. kwotę 10.500 zł z ustawowymi odsetkami od 5 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód S. P. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 2002 r. Początkowo pracował na stanowisku instalatora, później jako projektant systemów alarmowych, a następnie jako p.o. kierownika sekcji

technicznej. W kierowanym przez powoda dziale technicznym miała miejsce intensywna rotacja pracowników, występowały braki kadrowe, w efekcie czego powód często wykonywał również zadania o charakterze technicznym.

Rozwiązanie stosunku pracy z S. P. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uzasadniono: 1) zlekceważeniem umówionego spotkania z klientem, Fundacją G., w dniu 5 maja 2014 r., niewykonaniem polecenia bezpośredniego przełożonego udania się na to spotkanie, reakcją dopiero po interwencji zarządu Spółki; 2) brakiem zorganizowania działu technicznego w sposób zapewniający prawidłową realizację jego zadań oraz 3) brakiem pozyskiwania podmiotów zewnętrznych realizujących umowy podwykonawstwa zarówno w terenie, jak i w Ł., mimo wcześniejszych wskazań zarządu.

Sąd pierwszej instancji, na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego i dokonanych ustaleń faktycznych, ocenił, że zachowanie powoda nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Prawdą jest, że powód odmówił 5 maja 2014 r. wykonania poleceń S. J. i J. D., jednak nie byli to jego bezpośredni przełożeni. Powód niezwłocznie wykonał natomiast polecenie osoby, która w pozwanej Spółce pełniła funkcję wiceprezesa zarządu. Ta okoliczność pozwala ocenić zachowanie pracownika jako prawidłowe. Gdy tylko otrzymał polecenie od osoby będącej jego bezpośrednim przełożonym, odstąpił do wcześniej wykonywanych czynności i udał się do Fundacji G. celem rozpoczęcia prac montażowych. W ocenie Sądu pierwszej instancji powyższa okoliczność jest wystarczająca dla odmówienia postawie powoda przymiotu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto Sąd podkreślił, że instalacja systemów monitoringu nie należała do zakresu obowiązków powoda. W praktyce jednak, z uwagi na braki kadrowe, zadania wykonywane przez powoda znacząco odbiegały od tych wskazanych w karcie jego etatu. Sąd uznał za nieprzekonujące także pozostałe przyczyny, które miały uzasadniać natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy z powodem, bez wypowiedzenia. Rozstrzygając o zarzucie niewłaściwej organizacji działu technicznego, Sąd podkreślił, że pozwana Spółka nie wskazała w swoim oświadczeniu okresu, którego dotyczył ten zarzut, jakich konkretnie uchybień dopuścił się pracownik, ani jakie ostatecznie negatywne konsekwencje dla pracodawcy wywołało zachowanie

pracownika. Sąd Rejonowy nie podzielił także zapatrywania pozwanej Spółki jakoby brak pozyskiwania podmiotów zewnętrznych realizujących umowy podwykonawstwa mógł stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim taki obowiązek nie został wyrażony w karcie etatu powoda. Pozwana Spółka nie wykazała, aby kiedykolwiek wydano powodowi polecenie pozyskiwania na własną rękę zewnętrznych podmiotów mogących pełnić funkcję podwykonawców.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy uznał, że pracownik nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W konsekwencji zasądził na jego rzecz odszkodowanie na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p.

Od powyższego wyroku apelację wniósł pozwany pracodawca A. Spółka z o.o., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów postępowania, sprowadzające się do błędu w ustaleniach faktycznych i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 26 maja 2015 r. oddalił apelację, uznając że nie zasługuje ona na uwzględnienie, choć nie wszystkie podniesione w niej zarzuty okazały się bezzasadne. Sąd Okręgowy przychylił się do stanowiska apelującego, że w świetle materiału dowodowego sprawy zarówno S. J., jak i J. D. byli uprawnieni do wydawania poleceń powodowi. Powyższe ustalenie pozostaje jednak bez wpływu na wynik rozstrzygnięcia, bowiem w konkretnych okolicznościach sprawy brak podstaw do uznania, że niewykonanie przez powoda 5 maja 2014 r. polecenia tych osób można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd drugiej instancji przyjął, że powód świadomie pierwotnie nie wykonał polecenia pracodawcy, było to jednak usprawiedliwione konkretnymi okolicznościami – nadmiernym obciążeniem go różnymi obowiązkami. Stąd też należy uznać, że rozwiązując stosunek pracy z powodem w trybie natychmiastowym, pozwana naruszyła przepisy prawa. Powód nie odmówił wykonania polecenia w sposób pozwalający przypisać mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a jego zachowanie było konsekwencją skumulowania się zadań pilnych do wykonania, za których realizację był osobiście

odpowiedzialny. Nie był w stanie wykonać ich wszystkich w tym samym czasie. W ocenie Sądu Okręgowego, całokształt okoliczności rozpatrywanej sprawy pozwala stwierdzić, że po stronie powoda wystąpił brak znamion winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa przy odmowie wykonania polecenia, a co za tym idzie nie zaistniała przesłanka wskazana w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracownik nie może ponosić odpowiedzialności za nieprawidłowe prowadzenie działalności przez pracodawcę, w szczególności za niezwieranie na bieżąco umów z osobami współpracującymi z działem technicznym. Skorzystanie przez pracodawcę z możliwości zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sytuacji, gdy pracownik ze względu na złą organizację pracy obciążającą pracodawcę nie wykonał od razu nałożonych na niego obowiązków, stanowi nadużycie prawa, które nie korzysta z ochrony.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi wniósł pozwany pracodawca, zaskarżając wyrok w całości. Jako podstawy skargi kasacyjnej wskazał naruszenie prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p., przez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy odmowa powoda wykonania polecenia pracodawcy nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W związku z powyższym zarzutem strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Wnosząc o przyjęcie skargi do rozpoznania, skarżąca powołała się na jej oczywistą zasadność.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, zaś w razie przyjęcia jej do rozpoznania – o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, jako nadzwyczajny środek zaskarżenia prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji, służy realizacji interesu publicznego w

sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarżąca twierdzi, że wniesiona przez nią skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Sąd Najwyższy nie podziela tej oceny.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323). Z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wynika konieczność nie tylko powołania się na to, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, lecz także wykazania, że przesłanka ta rzeczywiście występuje. Oznacza to, że skarżący musi wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima facie*) i w sposób oczywisty

prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny i jego wzruszenia (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 19 lutego 2014 r., I PK 265/13, LEX nr 1646094).

Oczywistą zasadność skargi pozwana Spółka upatruje w naruszeniu przez Sąd *meriti* normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p. Twierdzi, że pracownik nie może odmówić wykonania polecenia przełożonego, jeżeli nie jest ono bezprawne. Z argumentacji skarżącej wynika, że możliwość odmowy wykonania polecenia pracodawcy nie może być uzasadniona innymi powodami niż sprzecznością tego polecenia z prawem lub postanowieniami umowy o pracę. Skarżąca nie powołuje konkretnych orzeczeń bądź poglądów doktryny przemawiających za słusznością tej tezy, poprzestając na ogólnym stwierdzeniu o zasadności swojego poglądu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Argumentacja skarżącej jest nietrafna. Norma wyrażona w art. 100 § 1 k.p. nie wyraża bezwzględnego obowiązku wykonywania poleceń przez pracownika. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14 (LEX nr 1538419), wykonywanie poleceń przełożonych jest w świetle art. 100 § 1 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak nie każde niezastosowanie się do owych poleceń może być kwalifikowane jako poważne (oczywiste i rażące) uchybienie temu obowiązkowi. W innym zaś orzeczeniu podkreślono, że postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane, a także dlaczego pracownik odmówił jego wykonania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1997 r., I PKN 317/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 428). W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy szczegółowo odniósł się do okoliczności towarzyszących wydaniu polecenia (w tym złej organizacji pracy, spowodowanej polityką zatrudnienia pozwanego pracodawcy, obciążaniem powoda jednakowo pilnymi zadaniami w tym samym czasie), a także zachowaniu powoda, który ostatecznie polecenie wykonał po potwierdzeniu go przez członków zarządu Spółki. Skarżąca w swojej argumentacji pomija także to, że zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga przypisania zachowaniu pracownika cech kwalifikowanych, w szczególności zawinienia w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Ocena odmowy wykonania polecenia pracodawcy w świetle przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym nie może obyć się bez ustalenia jego zawinienia. Zgodnie z tezą wyroku Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00 (OSNP 2003 nr 16, poz. 381), w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna lub rażące niedbalstwo, których nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Sama bezprawność zachowania pracownika nie uzasadnia rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. k.p. W związku z tym za błędne należy uznać rozumowanie sprowadzające każde niewykonanie polecenia pracodawcy do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W świetle powyższych rozważań należało uznać, że skarżąca nie wykazała, aby jej skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona, ponieważ zaskarżone orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa. Skarżąca nie przedstawiła przekonującej argumentacji świadczącej o ewidentnym naruszeniu przez Sąd odwoławczy powołanych przepisów prawa materialnego.

Z tego względu Sąd Najwyższy na podstawie art. 389⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.