

Wyrok z dnia 20 września 2005 r.

II PK 412/04

Wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę.

Przewodniczący SSN Andrzej Wróbel, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Beata Gudowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2005 r. sprawy z powództwa Tomasza O. przeciwko T. Zakładom Materiałów Opatrunkowych SA w T. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 26 sierpnia 2004 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego na rzecz pozwanej.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu oddalił powództwo Tomasza O. przeciwko T. Zakładom Materiałów Opatrunkowych w T. o zapłatę premii „sprzedażowej” za 2001 r. w kwocie 30.800 zł i nagrody z tytułu wygranej promocji S. w kwocie 3.000 zł. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku przedstawiciela lokalnego. Zgodnie z umową o pracę powód miał otrzymywać w 2001 r. wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł miesięcznie i premię w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Umowa o pracę rozwiązała się 10 lutego 2002 r. bez wypowiedzenia z winy pracownika. Prawomocnym wyrokiem z dnia 26 lutego 2004 r. Sąd Okręgowy w Toruniu zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Obowiązujący u pozwanego w 2001 r. regulamin wynagradzania przewidywał w § 9 ust. 1 dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych wynagrodzenie według stawki miesięcznej. Na podstawie jego § 16 ust. 1 dyrektor generalny mógł przyznać pracownikom przy szczególnych okazjach również inne nagrody pieniężne niewymienione w regulaminie. Podczas spotkania z udziałem przedstawicieli handlowych w listopadzie 2001 r. dyrektor sprzedaży i marketingu Elżbieta M. przedstawiła zasady przyznawania premii rocznej za wyniki sprzedaży w 2001 r. Premia miała przysługiwać za wykonanie planu, a jej wysokość uzależniona była od ilości uzyskanych punktów za stopień realizacji planu. Elżbieta M. nie uzgadniała z zarządem Spółki zasad przyznawania premii, jakie przedstawiła pracownikom. Miała natomiast możliwość składania wniosków premiovych oceniając wyniki pracy poszczególnych pracowników. Wniosek taki złożyła w stosunku do części pracowników pomijając innych pracowników, w tym powoda. W kwietniu 2002 r. wystąpiła do zarządu o przyznanie dodatkowej premii - nagrody uznaniowej jako dodatkowe wyróżnienie za zaangażowanie w pracy i osiągnięte wyniki w 2001 r. Nagroda ta miała stanowić element motywujący pracowników do osiągania jak najlepszych wyników. Wniosek ten w stosunku do wskazanych w nim pracowników został przez zarząd uwzględniony. Elżbieta M. nie była upoważniona do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy.

W obowiązującym u pozwanej regulaminie nie zostało uregulowane prawo do premii za sprzedaż. Regulamin premii „sprzedażowej” wszedł w życie dopiero od 1 lutego 2002 r., a więc nie dotyczył spornego okresu. Przyznana w 2002 r. nagroda mogła znaleźć oparcie wyłącznie w unormowaniu zawartym w § 16 ust. 1 obowiązującego w 2001 r. regulaminu. Prawo do premii za sprzedaż nie wynikało również z łączącej strony umowy o pracę. Wprawdzie na podstawie informacji przekazanej przez Elżbietę M. przedstawiciele handlowi mogli przypuszczać, że po spełnieniu przedstawionych warunków mają zagwarantowane prawo do premii, jednak Elżbieta M. nie miała umocowania do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy. Nie była ona osobą wyznaczoną do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Jeżeli się przyjmie, że jej zapewnienie o przyznaniu premii po spełnieniu określonych warunków, było działaniem w cudzym imieniu bez umocowania, to jest ono bezskuteczne w sytuacji, gdy pozwany w żaden sposób nie potwierdził jej czynności. Warunkiem przyznania premii - nagrody za sprzedaż było zaakceptowanie wniosku przez dyrektora generalnego i tryb ten był znany pracownikom.

Nie można mówić o roszczeniowym charakterze tej nagrody, gdyż prawo do niej nie wynikało ani z regulaminu, ani z umowy o pracę. Żądanie powoda w tym zakresie nie ma więc podstawy prawnej. Nie ma również podstawy do żądania nagrody z tytułu promocji S. Regulamin tej promocji był adresowany wyłącznie do klientów pozwanego. Natomiast pracownikom nie zostały przyznane nagrody z tytułu promocji.

Apelacja powoda od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Apelacyjnego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 26 sierpnia 2004 r. [...]. Sąd Apelacyjny uznał za prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Uznał także za słuszne stanowisko, że żądanie premii sprzedażowej nie ma podstawy prawnej. Nie mogło ono wynikać z regulaminu „premiu sprzedażowej” z dnia 31 stycznia 2002 r., skoro roszczenie odnosi się do premii za 2001 r., a regulamin wszedł w życie 1 lutego 2002 r. Nie można tego prawa wywieść z treści § 9 ust. 1b regulaminu wynagradzania. Przepis ten odsyła do załącznika nr 6 regulaminu, według którego zasady naliczania prowizji oraz ich wysokość dotyczą pracowników Sklepu Firmowego i Hurtowni, do których powód nie należał. Jedyną podstawę do przyznania premii „sprzedażowej” mógłby stanowić § 16 ust. 1 regulaminu, zgodnie z którym dyrektor generalny mógł przyznać pracownikom Spółki inne nagrody pieniężne, na przykład nagrodę z okazji rocznicy założenia Spółki, świąt Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy. Wyliczenie jest przykładowe, co nie świadczy o tym, że przyznawane nagrody mogły mieć charakter wyłącznie okazjonalny. Wprawdzie postanowienie jest zbyt lakoniczne, by stanowiło podstawę tak rozbudowanego systemu premiowania, jaki przedstawiła Elżbieta M., jednak w niniejszym stanie faktycznym jest to jedyny przepis, który mógłby stanowić podstawę przyznania nagrody za sprzedaż, gdyby uprzednio dyrektor generalny przyznał ją powodowi. Nagrody przyznawane w oparciu o ten przepis mają bowiem charakter uznaniowy a nie regulaminowy, co oznacza, iż ich przyznanie wymaga w każdym wypadku zgody prezesa. W stosunku do powoda taka decyzja nie zapadła. Podstawą żądania premii nie jest także umowa o pracę. Wynika z niej bowiem jedynie, że na wynagrodzenie powoda składają się płaca zasadnicza oraz premia w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Tej ostatniej premii powód nie dochodził. Podstawy prawnej nie mogły stanowić informacje przekazane pracownikom przez Elżbietę M. Osoba ta nigdy nie była umocowana do składania wiążących oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, w szczególności odnoszących się do sfery wynagrodzeń pracowników. Świadczy o tym wypis z rejestru przedsiębiorców, brak jakiegokolwiek pełnomocnictwa zarządu w jej aktach osobo-

wych oraz jej zeznania. Dla usankcjonowania jej wypowiedzi konieczne było zatwierdzenie oświadczenia przez zarząd, do czego nigdy nie doszło. Niektórzy z obecnych na spotkaniu pracowników nie mieli wątpliwości, iż przesłanką przyznania premii „sprzedażowej” jest zatwierdzenie jej przez zarząd, co może świadczyć o tym, że informacja ta została podana na spotkaniu i jedynie uszła uwadze powoda. Słuszne jest także stanowisko Sądu pierwszej instancji o braku podstawy do żądania nagrody za wygraną promocję S. Nie było bowiem regulaminu premiowania z tytułu promocji. Materiał promocyjny był kierowany do klientów Spółki, nie mógł więc kształtować uprawnień jej pracowników.

Wyrok ten powód zaskarżył kasacją i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 3¹ § 1 k.p. wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Toruniu do ponownego rozpoznania. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji przedstawił potrzebę rozstrzygnięcia następującego zagadnienia prawnego: czy dla skutecznego dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy określona w art. 3¹ § 1 k.p. „inna wyznaczona do tego osoba” winna legitymować się pełnomocnictwem sformalizowanym, na przykład pisemnym, czy też możliwe jest stwierdzenie tej okoliczności na podstawie analizy innych składanych przez nią w imieniu pracodawcy oświadczeń woli. W uzasadnieniu kasacji podniósł, że zasadniczym elementem rozstrzygnięcia było stwierdzenie, iż Elżbieta M. nie była osobą uprawnioną do składania oświadczeń kształtujących stosunek pracy. Jednocześnie Sąd Apelacyjny przyjął, że Elżbieta M. składała w imieniu pozwanego różnorodne oświadczenia woli prowadzące często do znacznych rozporządzeń mieniem Spółki, które później były przez Spółkę respektowane. Pełniąc funkcję dyrektora rozporządzała znacznymi funduszami na potrzeby marketingu. Czyniła też znaczne wydatki związane z organizacją swego działu i komunikacją z przedstawicielami, czego przykładem może być samodzielna i nie konsultowana z zarządem organizacja spotkania z pracownikami. „Co najistotniejsze, Elżbieta M. była również dla każdego z przedstawicieli handlowych najwyższym rangą przedstawicielem pracodawcy, z którym mieli kontakt, jeśli nie liczyć chwili podpisania umowy o pracę, w czym, jako jedynej czynności uczestniczył poprzez złożenie podpisu prezes zarządu Spółki. Jest to oczywiste, jeśli zważyć, że TZMO SA wraz z powiązаныmi z nią podmiotami zatrudnia kilka tysięcy osób, zaś dzienny obrót samych dokumentów zawierających oświadczenia woli składane przez Spółkę,

musi wynosić co najmniej kilkadziesiąt, o ile nie kilkaset. W takich okolicznościach oczywistym jest również, że sztywne interpretowanie przepisów dotyczących reprezentacji spółki akcyjnej w odniesieniu do tej spółki musi prowadzić do absurdu, który przejawiałby się nieważnością większości oświadczeń składanych przez Spółkę. W rzeczywistości zatem - niezależnie od braku formalnego potwierdzenia tej okoliczności - znaczna część kompetencji zarządu musiała zostać przekazana pracownikom kadry zarządzającej. W pierwszym zaś rzędzie najwyżej w hierarchii postawionym dyrektorom poszczególnych działów. To oni właśnie zarządzając wydzielonymi strukturami przedsiębiorstwa samodzielnie podejmowali działania i składali oświadczenia woli skutkujące kształtowaniem indywidualnych stosunków pracy. Konieczność czynienia w tym zakresie pewnych domniemań wynika z faktu, iż pełna dokumentacja ewentualnego formalnego umocowania Elżbiety M. znajduje się wyłącznie w dyspozycji strony pozwanej, która - z procesowego punktu widzenia - nie jest zainteresowana jej ujawnieniem". W dalszej części uzasadnienia kasacji skarżący twierdzi, że wymóg, aby pracownicy w trakcie kolejnych spotkań musieli uzyskiwać potwierdzenie, iż Elżbieta M. upoważniona jest do przedstawiania im zasad wynagradzania, jest nierealny. Powód nie mógł mieć wątpliwości co do skuteczności i ważności składanych przez nią oświadczeń i nie można od niego wymagać, aby na bieżąco śledził aktualne zmiany w składzie osobowym organów Spółki. „W sprawie niniejszej, ze względu na pewne cechy wspólne, uzasadnionym jest odwołanie się do przepisu art. 97 Kodeksu cywilnego. Oczywistym jest, że Elżbieta M. przedstawiając warunki systemu wynagradzania nie była pracownikiem czynnym w lokalu przedsiębiorstwa, zaś przedstawiciele handlowi nie byli konsumentami. Norma ta stwarza swoiste domniemanie w zakresie upoważnienia do złożenia pewnych oświadczeń woli przerzucając ryzyko w tym zakresie na przedsiębiorcę zatrudniającego pracownika umożliwiające temu ostatniemu podejmowanie czynności w lokalu przedsiębiorstwa. Podobnie zarząd TZMO SA angażując Elżbietę M. na stanowisku dyrektora, wyposażając w środki finansowe oraz oddelegowując ją do utrzymywania bieżących kontaktów z przedstawicielami handlowymi wyposażył ją w prerogatywy, które winny skutkować domniemaniem umocowania między innymi do kształtowania warunków wynagradzania. System prawa pracy zapewniając pracownikom szczególne gwarancje oraz ochronę, daje podstawę do takiej właśnie interpretacji przepisu art. 3¹ § 1 k.p. i przyjęcia, iż Elżbieta M. była - pomimo braku pisemnego umocowania - osobą wyznaczoną, o której mowa w tym przepisie”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpoznanie kasacji ograniczone jest do zbadania prawidłowości wykładni art. 3¹ § 1 k.p. Zarzut błędnej wykładni tego przepisu jest bowiem jedyną podstawą kasacji, a zgodnie z art. 393¹¹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje kasację w granicach jej podstaw. W braku innych zarzutów należy przyjąć, iż nie jest kwestionowane stanowisko Sądu Apelacyjnego, że ani postanowienia obowiązującego u pozwanego regulaminu, ani treść pisemnej umowy o pracę z powodem nie uprawniają go do premii za sprzedaż i nagrody za promocję. Przedstawiając zarzut, że oświadczenie dyrektora handlowego o zasadach premiowania było oświadczeniem pracodawcy, skarżący zapewne zmierza do wykazania, że zmieniało ono treść stosunku pracy rozszerzając wynagrodzenie pracowników o premię. Nie zostało to jednak wyartykułowane w uzasadnieniu kasacji i nie wynika z niego, czy oświadczenie to miało zmienić zasady określone w regulaminie, czy miało stanowić element indywidualnych umów o pracę pracowników danego działu. I w jednym i w drugim przypadku oświadczenie tego rodzaju mogło być złożone tylko w imieniu pracodawcy.

Przepis art. 3¹ § 1 k.p. stanowi, że 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. Kierownik zakładu pracy w przypadku jednoosobowego kierownictwa lub organ zarządzający (na przykład zarząd w przypadku spółek lub spółdzielni) może sam dokonywać czynności z zakresu prawa pracy i może także wyznaczyć do tego inną osobę. Sformułowanie „wyznaczona do tego osoba” oznacza osobę wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą. Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. następuje przez złożenie oświadczenia woli przez osobę lub organ kierujący jednostką organizacyjną będącą pracodawcą i wyrażenie zgody przez wyznaczoną osobę. Forma tego oświadczenia uzależniona jest od wewnętrznych regulacji w danej jednostce organizacyjnej, w przypadku spółki handlowej powinna wynikać ze statutu. W każdym razie oświadczenie musi być złożone w sposób wyraźny i jeżeli wyznaczenie nie obejmuje wszystkich czynności zarówno w sprawach indywidualnych jak i zbiorowych, musi określać zakres upoważnienia lub zakres czynności zastrzeżonych wyłącznie do kompetencji zarządzającego. Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się

wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, których dokonuje pracodawca, a więc zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zmiany w tych umowach, a także ustalanie regulaminów pracy. Wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczona osoba może udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy.

Brak wyraźnego oświadczenia o wyznaczeniu przez organ pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenia woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania oparte na pełnieniu przez tę osobę wysokiej funkcji o szerokim zakresie kompetencji. Domniemanie, o którym mowa w art. 97 k.c. nie może być w ogóle odnoszone do stosunku pracy. Przepis ten stanowi, że osobę czynną w lokalu przedsiębiorstwa przeznaczonym do obsługi publiczności poczytuje się w razie wątpliwości za umocowaną do dokonywania czynności prawnych, które zazwyczaj bywają dokonywane z osobami korzystającymi z usług tego przedsiębiorstwa. Przepis dotyczy dobrej wiary osób trzecich korzystających z usług przedsiębiorstwa, natomiast nie odnosi się do wewnętrznych stosunków prawnych w jednostce organizacyjnej prowadzącej przedsiębiorstwo. Skarżący powołuje się na fakty, z których można jego zdaniem domniemywać wyznaczenie określonej osoby do czynności w sferze stosunków pracy, a jednocześnie wskazuje fakty które wykluczają takie domniemanie. Opisuje bowiem kompetencje dyrektora handlowego do występowania na zewnątrz i kierowania pracownikami, ale przyznaje, że przy zawieraniu umowy o pracę w imieniu pracodawcy występował prezes zarządu. Z tego wynika, że osoba ta miała kompetencje w zakresie kierowania zespołem pracowników należących do jej działu jako ich przełożony, natomiast nie powierzono jej kompetencji do działania w imieniu pracodawcy w stosunkach pracy.

Okoliczności podnoszone w uzasadnieniu kasacji nie mają zresztą większego znaczenia wobec ustalonego przez Sąd Apelacyjny faktu, że zarząd pozwanej Spółki nie wyznaczył Elżbiety M. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w żadnej formie ani pisemnej, ani ustnej. Czynności te wykonywał za pracodawcę dyrektor generalny. Te ustalenia faktyczne nie mogą być skutecznie kwestionowane, gdyż kasacja nie zawiera zarzutu, że zapadły one z naruszeniem przepisów postępowania. Podstawa ta nie jest więc objęta kontrolą Sądu Najwyższego. W związku z tym

zagadnienie prawne, jakie przedstawia się w kasacji, jest czysto teoretyczne, gdyż w sprawie nie wystąpiła uregulowana przepisem art. 3¹ § 1 k.p. sytuacja dotycząca wyznaczenia osoby działającej w imieniu pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393¹² k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

=====