

Wyrok z dnia 16 stycznia 2009 r.

I PK 127/08

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków (art. 55 § 1¹ k.p.), działając przez pełnomocnika. Czynność ta wywołuje skutek rozwiązujący, choćby została dokonana bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu, jeżeli pełnomocnik działał zgodnie z wolą pracownika lub ten potwierdził jej dokonanie (nie stosuje się art. 104 k.c.).

Przewodniczący SSN Małgorzata Gersdorf, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 stycznia 2009 r. sprawy z powództwa Edyty L. przeciwko G. Spółce z o.o. w W. o sprostowanie świadectwa pracy, zapłatę odszkodowania za mobbing, o przywrócenie do pracy, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej z dnia 18 października 2007 r.][...]

1. o d r z u c i ł skargę kasacyjną w zakresie dotyczącym świadectwa pracy;
2. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części dotyczącej „uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną za czynność bezskuteczną” i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;
3. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części.

U z a s a d n i e n i e

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powódka Edyta L. domagała się: 1) uznania za bezskuteczną zynność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego przez stronę pozwaną G. Spółkę z o.o. z siedzibą w W., 2) nakazania

pozwanej sprostowania świadectwa pracy przez określenie, iż stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, 3) zasądzenia od pozwanej kwoty 10.000 zł za doznane problemy zdrowotne w wyniku stosowania wobec powódki mobbingu, a ponadto 4) zasądzenia od pozwanej kwot po 800 zł tytułem premii za maj i czerwiec 2005 r.

Wyrokiem z dnia 23 maja 2007 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.797,20 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana prowadzi działalność gospodarczą między innymi w zakresie sprzedaży sprzętu telekomunikacyjnego w sieci punktów handlowych na terenie całego kraju. Powódka została zatrudniona przez pozwaną od dnia 18 sierpnia 2003 r. w salonie sprzedaży zlokalizowanym na terenie hipermarketu T. w B.-B. i ostatnio zajmowała stanowisko kierownika salonu. W trakcie zatrudnienia powódka otrzymywała premie uznaniowe do kwoty 4.000 zł miesięcznie. Wysokość premii była uzależniona od wielkości sprzedaży, a jej przyznawanie leżało w gestii pracodawcy. Powódka pracowała w równoważnym systemie czasu pracy, z dopuszczalnym przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin. W maju 2005 r. pozwana zatrudniła Łukasza P., dzięki czemu w salonie znajdującym się na terenie hipermarketu T. w B.-B. pracowały odtąd trzy osoby: powódka, Łukasz P. oraz Monika W. Łukasz P. nie stawiał się w pracy 30 czerwca 2006 r. i po tym dniu w ogóle nie pojawił się w miejscu pracy. Powódka wraz z Moniką W. przeprowadziła inwentaryzację, która wykazała niedobór na łączną kwotę 15.850 zł. Wykluczyły one, by stwierdzony niedobór był wynikiem błędu kasowego, gdyż „z systemu została zdjęta kwota 38.970 zł, niewpłacona do banku”. W celu ustalenia przyczyn niedoboru powódka korespondowała z pozwaną drogą elektroniczną. Przełożony powódki Tomasz L. polecił wyjaśnienie kwestii niedoboru, powołując się na umowę o wspólnej odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie zawartej przez pracowników pozwanej. Uprzedził zarazem powódkę o ewentualnych konsekwencjach związanych z niedoborem, w tym o możliwości wytoczeniu przeciwko niej powództwa o zapłatę. Następne inwentaryzacje z udziałem powódki, Tomasza L. i Moniki W. przeprowadzono w salonie w dniach 7 i 22 lipca 2005 r. Pierwsza z nich, wykazała niedobór w kwocie 11.672 zł, a kolejna niedobór w postaci braku telefonu komórkowego. Po inwentaryzacji dokonanej w dniu 22 lipca 2005 r. Tomasz L. pobrał z kasy utarg na kwotę 28.569,08 zł, którego pracownicy nie wpłacali na bieżąco do banku. Wieczorem 23 lipca 2005 r. powódka po zamknięciu

salonu bez zgody przełożonego odesłała do siedziby pozwanej klucze, wysyłając jednocześnie raport kasowy ze stanem 2.496,29 zł. Następnie wraz z Moniką W. „udała się na zwolnienie lekarskie”. Salon sprzedaży został komisyjnie otwarty przez zespół inwentaryzacyjny w dniu 26 lipca 2005 r., kiedy to przeprowadzono spis z natury, w którym stwierdzono liczne niedobory sprzętu ujęte w protokole inwentaryzacyjnym. W sejfie znaleziono kwotę 27.466,17 zł, pomimo że stan „kasy obrotowej” wynosił 4.844,67 zł. W kasie znajdowała się zatem dodatkowa kwota 72.621,50 zł nieodpowiadająca utargowi i raportowi kasowemu pozostawionemu przez powódkę w momencie zamknięcia salonu w dniu 23 lipca 2005 r. Ostatecznie pozwana oszacowała niedobory na kwotę 21.770,19 zł. W dniu 23 lipca 2005 r. powódka zawiadomiła organy ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, polegającego na kradzieży mienia wartości około 15.000 zł z salonu sprzedaży pozwanej. Prokurator Rejonowy w B.-B. postanowieniem z dnia 19 grudnia 2005 r. umorzył postępowanie z uwagi na niewykrycie sprawcy. Od 23 lipca do 10 października 2005 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim pod opieką lekarza psychiatry. W dniu 13 października 2005 r. do siedziby pozwanej wpłynęło pismo datowane na dzień 10 października 2005 r. i podpisane przez adwokata Janusza G. zatytułowane „Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia”, w którym powołując się na wcześniej przesłane pozwanej pełnomocnictwo, adwokat w imieniu powódki oświadczył, że rozwiązuje ze skutkiem natychmiastowym umowę o pracę łączącą strony. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pełnomocnik wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy w postaci nieterminowego wypłacania powódce całości wynagrodzenia za pracę i naruszenia prawa powódki do wypoczynku, a także brak zainteresowania co do sposobu rozwiązania konfliktu związanego z zaginięciem mienia. Po dniu 10 października 2005 r. powódka nie przedstawiała pozwanej żadnych zwolnień lekarskich ani nie informowała o przyczynach nieobecności w pracy. Pismem z dnia 18 października 2005 r. pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pismo to powódka otrzymała 21 listopada 2005 r. Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana wskazała „niestawienie się w pracy w okresie od 11 października 2005 r. do dnia 18 października 2005 r. oraz brak usprawiedliwienia nieobecności w tych dniach”. Jednocześnie pozwana zaznaczyła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawarte w piśmie adwokata Janusza G. z dnia 10 października 2005 r. - wobec przedłożenia przez adwokata pełnomocnictwa procesowego - jest czynno-

ścią prawną bezwzględnie nieważną na podstawie art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pozwana przesłała powódce świadectwo pracy zawierające adnotację, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powódka nie wystąpiła do pracodawcy o sprostowanie tego świadectwa.

Ustalając stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków Agnieszki N. i Tomasza L., że powódka nie była nękana psychicznie i nie była poddawana praktykom mobbingowym ze strony pracodawcy. Sąd nie dał natomiast wiary powódce w tym zakresie, gdyż nie tylko nie była obecna na rozprawie, w czasie których przeprowadzono dowód z zeznań świadka Tomasza L., ale nie stawiła się też w Sądzie celem przesłuchania jej w charakterze strony, a ponadto nie wyjaśniła w sposób wiarygodny okoliczności związanych z odnalezieniem pieniędzy w zamkniętym przez nią salonie, mimo że w dniu 22 lipca 2005 r. Tomasz L. przeprowadził „niezapowiedzianą kontrolę” i odebrał „składowane w salonie pieniądze”. Sąd nie dał wiary powódce, że jej problemy psychiczne trwające od października 2004 r. wiążą się z bezprawnymi działaniami przełożonego Tomasza L. Zdaniem Sądu, brak jest jakichkolwiek dowodów na uznanie za wiarygodne tezy o jakimkolwiek (tym bardziej długotrwałym) nękaniu powódki jako pracownika.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezzasadne w całości. Podzielił pogląd prezentowany przez pozwaną, że wobec braku umocowania adwokata do dokonania w imieniu powódki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, ta czynność prawna była nieważna z mocy art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p. i dlatego nie wywołała żadnych skutków. Pozwana nie wyraziła zgody na działanie pełnomocnika bez umocowania oraz nie miała obowiązku zwracać się do powódki o potwierdzenie tej czynności. Pełnomocnik nie był umocowany do dokonania w imieniu powódki czynności na podstawie art. 97 k.c., bowiem złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wykracza poza czynności zwykłego zarządu, toteż dla swej skuteczności wymaga szczególnego umocowania. Pełnomocnictwo przesłane pozwanej nie miało takiego charakteru, bowiem nie zawierało daty i określało jego zakres jako umocowanie „we wszystkich instancjach”. Treść pełnomocnictwa ewidentnie wskazywała więc na jego procesowy charakter. Nie jest przy tym możliwe „zastosowanie reguł interpretacyjnych”, skoro pełnomocnictwo nie zawierało określenia żadnej czynności prawnej. Zdaniem Sądu Rejonowego, nieistotną dla oceny tego pełnomocnictwa jest dołączona do pozwu „prośba powódki” z dnia 7 paź-

dziernika 2005 r. o rozwiązanie umowy o pracę przez jej pełnomocnika, a także oświadczenie powódki udzielone *post factum* o zleceniu adwokatowi prowadzenia jej sprawy i dokonania w jej imieniu rozwiązania stosunku pracy. Te działania powódki „nieudolnie zmierzały do próby sanowania uchybień formalnych popełnionych przy zamierzonym przez nią rozwiązaniu umowy o pracę”. Ponieważ nieważność czynności prawnej ma skutek wsteczny (*ex tunc*), to przed doręczeniem powódce pisma pozwanej z dnia 18 października 2005 r. rozwiązującego umowę o pracę z winy powódki, pomiędzy stronami istniał stosunek pracy ze wszelkimi wynikającymi z tego konsekwencjami. Według Sądu Rejonowego, nawet gdyby uznać pozew za odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, to został on wniesiony z przekroczeniem terminu przewidzianego w art. 264 § 2 k.p., co i tak prowadziło do oddalenia powództwa. Skoro roszczenie powódki o uznanie za czynność bezskuteczną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę było nieuzasadnione, to w konsekwencji bezzasadne było roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Sąd Rejonowy nie uwzględnił także roszczenia o zapłatę premii, gdyż miała ona charakter uznaniowy (o jej przyznaniu decydował pracodawca). Uprzednie wypłaty premii nie oznaczają, że powódka nabyła roszczenie. Co się dotyczy roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu działań mobbingowych, Sąd pierwszej instancji wywiódł, że powstanie w salonie sprzedaży niedoboru mienia było dla powódki niewątpliwie sytuacją stresującą, mogącą prowadzić do zaburzeń zdrowia psychicznego. Niemniej jednak, zachowanie pozwanej w lipcu 2005 r. - w tym kategorię żądanie jak najszybszego wyjaśnienia i rozwiązania problemu niedoboru przez Tomasza L. - nie nosiło znamion mobbingu, bowiem pracodawca ma prawo żądać od pracowników wyjaśnień w związku z powstałym niedoborem oraz uprzedzić ich o konsekwencjach prawnych związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie. W dodatku, przed wykryciem niedoboru stosunki między powódką a jej przełożonym Tomaszem L. układały się bardzo poprawnie, zaś nagradzanie powódki, systematyczne podwyższanie jej wynagrodzenia i zawarcie z nią umowy na czas nieokreślony, świadczą niewątpliwie o tym, że wola pozwanej było utrzymywanie długotrwałej współpracy z powódką, a nie jej eliminacja z załogi.

Wyrokiem z dnia 18 października 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej, oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Sąd Okręgowy przyjął

ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji za własne. W szczególności Sąd odwoławczy podtrzymał pogląd Sądu pierwszej instancji, że oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożone przez pełnomocnika powódki w dniu 10 października 2005 r. jako nieważne nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Złożenie tego oświadczenia było niewątpliwie czynnością prawną przekraczającą zakres zwykłego zarządu i wymagało udzielenia pełnomocnictwa szczególnego. Tymczasem pełnomocnictwo, jakim dysponował adwokat Janusz G., może być co najwyżej uznane za pełnomocnictwo procesowe, upoważniające go do prowadzenia sprawy powódki przed sądami wszystkich instancji oraz w postępowaniu egzekucyjnym. Nie jest to pełnomocnictwo do dokonania czynności prawnej polegającej na rozwiązaniu umowy o pracę. Jedyną możliwością konwalidacji wadliwej czynności dokonanej przez pełnomocnika z przekroczeniem zakresu umocowania była zgoda pozwanej na działanie bez umocowania, co nie miało miejsca. Wobec tego, jednostronna czynność prawna, której dokonał pełnomocnik z przekroczeniem zakresu umocowania jest nieważna, zaś umowa o pracę pomiędzy stronami uległa rozwiązaniu wskutek złożenia przez pozwaną w dniu 18 października 2005 r. oświadczenia o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy powódki.

Od wyroku Sądu Okręgowego w całości skargę kasacyjną wniosła powódka, zarzucając naruszenie: 1) art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 3 i art. 55 § 1¹ i § 2 k.p., przez ich niezastosowanie i „przyjęcie przez Sąd, że czynność prawna pełnomocnika powódki polegająca na rozwiązaniu stosunku pracy była nieważna i bezskuteczna przez co nie doprowadziła do rozwiązania umowy o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, że stosunek pracy istniał, a pozwana (mimo niewytoczenia w terminie odpowiedniego powództwa) posiadała kompetencje do uznania rozwiązania tego stosunku pracy za czynność bezskuteczną i nie wywołującą skutków prawnych, co pozostaje w sprzeczności z powołanymi przepisami prawa pracy”, 2) art. 98 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego zastosowanie, mimo że „przepisy prawa pracy wyczerpująco normują skutki rozwiązania stosunku pracy (czynności prawnych, w tym również sprzecznych z zasadami współżycia społecznego, wadliwych prawnie), nie przewidując konstrukcji bezwzględnej nieważności dokonanych czynności prawnych zmierzających do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”, 3) art. 104 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie, że pełnomocnik powódki działał z przekroczeniem zakresu umocowania „w sytuacji, gdy działał w ramach udzielonego mu pełnomocnictwa (doręczonego pozwanej) i w granicach umo-

cowania określonych zakresem wyrażonej woli powódki i wydanych pełnomocnikowi przez powódkę dyspozycji - pisemnego oświadczenia powódki z dnia 7 października 2005 r. do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym”, 4) art. 56 i 65 k.c., przez ich niezastosowanie i niedokonanie „interpretacji złożonych przez powódkę swojemu pełnomocnikowi oświadczeń woli (określenia granic umocowania) w szczególności złożonego pisemnie pełnomocnikowi oświadczenia z dnia 7 października 2005 r. - czyli przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz nieuwzględnienie przez Sąd okoliczności w jakich oświadczenie to zostało złożone”, 5) art. 95 § 2 k.c. oraz art. 73 § 1 k.c. i art. 99 k.c. w związku z art. 55 § 2 k.p., przez ich niezastosowanie, co doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd, że czynność prawna polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę jest nieważna z uwagi na przekroczenie zakresu umocowania, podczas gdy powołane przepisy wymagają zachowania formy pisemnej jedynie „pod rygorem dowodowym”, 6) art. 217 § 1 w związku z art. 227 k.p.c., przez zaniechanie dopuszczenia dowodu z opinii biegłego psychiatry oraz dowodu z zeznań lekarza psychiatry Katarzyny T. dotyczących stanu zdrowia powódki i przyczyn jego pogorszenia, 7) art. 55 § 1¹ w związku z art. 52 § 2 k.p., przez „przyjęcie przez Sąd, że mimo niewypłacenia przez pozwaną powódce całości wynagrodzenia za pracę w terminie do 10 października 2005 r., pozwana nie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika (pomimo przyznania tej okoliczności przez pozwaną)”, 8) art. 229 k.p.c., przez nieuwzględnienie podnoszonego przez powódkę nieterminowego wypłacenia całości wynagrodzenia, mimo przyznania tego faktu przez stronę przeciwną, 9) art. 135 k.p., przez przyjęcie, że powódka świadczyła pracę w równoważnym systemie czasu pracy, 10) art. 152 k.p. w związku z art. 161, art. 163, art. 164 § 2 i art. 168 k.p., przez przyjęcie, że pozwana nie naruszyła tych przepisów, mimo że uniemożliwiła powódce skorzystanie z urlopu wypoczynkowego, 11) art. 94 § 1¹ k.p., przez uznanie, że pozwana nie stosowała względem powódki praktyk mobbingowych, 12) art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie przez Sądy obu instancji „istotnych ustaleń w sprzeczności z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego”.

W uzasadnieniu skargi powódka wywiodła w szczególności, że zarówno nieuzasadnione, jak i sprzeczne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest skuteczne, nawet gdyby było ono „oczywiście wadliwe prawnie”, gdyż na gruncie prawa pracy nie stosuje się sankcji nieważności wadliwych czynności prawnych zmierzających do rozwiązania stosunku pracy. Według powódki, pracodawcy nie przysługuje

więc uprawnienie do uznania (bez wytoczenia powództwa w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia), że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pełnomocnika działającego w imieniu pracownika jest bezskuteczne i nieważne. Z uprawnienia do wytoczenia stosownego powództwa pozwana zaś nie skorzystała, tylko bezpodstawnie „weszła” w kompetencje sądu, uznając czynność prawną powódki za bezskuteczną. W związku z tym, rozwiązanie stosunku pracy dokonane przez pełnomocnika powódki stało się skuteczne i wiążące, a obowiązkiem pozwanej jest wystawienie powódce świadectwa pracy z informacją, że rozwiązanie to nastąpiło na skutek upływu terminu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę. Skoro powódka rozwiązała stosunek pracy z powołaniem się na naruszenie przez pozwaną obowiązków pracodawcy, to powinno nastąpić wydanie przez pozwaną sprostowanego świadectwa pracy i uznanie bezskuteczności rozwiązania stosunku pracy dokonanego przez pozwaną jako czynności zmierzającej do rozwiązania stosunku pracy już nieistniejącego. Według skarżącej, przepisy prawa pracy jednoznacznie regulują skutki rozwiązania stosunku pracy oraz wyczerpująco w art. 61 k.p. wskazują jedyny skuteczny sposób dochodzenia przez pracodawcę roszczeń w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika. Skoro pracodawca może jedynie domagać się odszkodowania, o ile wykaże, że rozwiązanie umowy było nieuzasadnione, to nie może rozwiązać stosunku pracy już nieistniejącego, ani podnosić zarzutu nieważności dokonanego wcześniej przez pracownika rozwiązania stosunku pracy. W kwestii dotyczącej bezskuteczności rozwiązanej przez pełnomocnika w imieniu pracownika stosunku pracy Kodeks pracy zawiera wyczerpującą regulację i art. 300 k.p. nie daje podstaw do sięgania w tej materii do art. 98 k.c. Skarżąca podkreśliła, że jej pełnomocnik nie miał obowiązku dostarczenia udzielonego mu pełnomocnictwa stronie przeciwnej, a więc nie wpływa na ważność dokonanej czynności prawnej. Wystarczy, że pełnomocnik powoła się na udzielone mu pełnomocnictwo i działa w jego granicach. Pełnomocnik powódki doręczył pełnomocnictwo stronie pozwanej dwa miesiące przed rozwiązaniem stosunku pracy co wyklucza przyjęcie jego rzekomego działania. Dlatego dokonane przez pełnomocnika powódki rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na mocy indywidualnie wyrażonej i pisemnie potwierdzonej woli pracodawcy. W sytuacji, gdy Sąd Okręgowy przyjął, że pełnomocnik był uprawniony do działania w imieniu powódki, choć działał „z przekroczeniem zakresu umocowania”, to powinien dokonać interpretacji oświadczenia woli, jakie powódka pisemnie złożyła

pełnomocnikowi w dniu 7 października 2005 r. z uwzględnieniem okoliczności, w jakich „została zmuszona” do jego złożenia. W tym oświadczeniu powódka sprecyzowała zakres umocowania pełnomocnika do dokonania czynności prawnych w jej imieniu, stwierdzając na piśmie, że „prosi o rozwiązanie stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym”. Złożone w formie pisemnej oświadczenie podpisane przez powódkę w sposób jednoznaczny, autonomiczny i jednostronny wyraża umocowanie pełnomocnika do rozwiązania stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym. Stąd też pełnomocnik powódki, rozwiązując stosunek pracy (zgodnie z wyraźną wolą mocodawcy), nie przekroczył granic umocowania. Powódka wywiodła, że zaskarżony wyrok dotyczy roszczenia pracownika zgłoszonego w trybie art. 55 § 1¹ k.p., co powoduje, że badanie legalności zastosowanego trybu ustania stosunku pracy staje się zagadnieniem prejudycjalnym w sprawie o sprostowanie świadectwa pracy. Tryb ustania stosunku pracy może więc być oceniony przez Sąd jako bezprawny i zrodzić obowiązek wydania nowego świadectwa pracy, dlatego też dopuszczalne jest „wniesienie w niniejszej skardze kasacyjnej o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż orzeczenie w tym zakresie jest konsekwencją, a nie przyczyną zaskarżenia wyroku”.

Skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości, „poprzez orzeczenie, że łączący strony stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania piśmie z dnia 10 października 2005 r. przez pełnomocnika działającego w imieniu powódki, co pociąga za sobą obowiązek wydania przez pozwaną sprostowanego świadectwa pracy z informacją, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na skutek upływu terminu wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę”, ewentualnie o uchylenie w całości wyroków Sądów obu instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszej kolejności należy podnieść, że powódka zaskarżyła wyrok Sądu drugiej instancji w całości, a więc także w części dotyczącej nieuwzględnienia roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie z art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c., skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących kar

porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz o deputaty lub ich ekwiwalent. Dla uznania niedopuszczalności skargi kasacyjnej w sprawach o sprostowanie świadectwa pracy jest bez znaczenia, czy żądanie sprostowania zastosowanego trybu rozwiązania stosunku pracy może być przedmiotem samodzielnego roszczenia, czy też musi być przez pracownika dochodzone równocześnie z roszczeniem o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PZ 4/97, OSNAPiUS 1998 nr 2 poz. 46). Z tego względu skarga w zakresie dotyczącym świadectwa pracy jako niedopuszczalna podlega odrzuceniu na podstawie art. 398⁶ § 3 k.p.c.

Skarga jest bezzasadna w części, w której dotyczy roszczeń o zapłatę zaległej premii oraz zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw (biorąc jedynie pod rozwagę z urzędu - w granicach zaskarżenia - nieważność postępowania). Granice rozpoznania wyznaczają zaś sformułowane w skardze zarzuty naruszenia wskazanych przepisów, skonkretyzowane ich uzasadnieniem oraz wnioskami. Jeśli chodzi o roszczenie o zapłatę zaległej premii za maj i czerwiec 2005 r., to w skardze nie przedstawiono zarzutu naruszenia jakiegokolwiek przepisu i żadnej argumentacji skierowanej przeciwko rozstrzygnięciu w tym zakresie. Zarzut obraży art. 94 § 1¹ k.p. jest bezzasadny przede wszystkim dlatego, że przepis taki nie istnieje (art. 94 k.p. nie ma paragrafów). Mobbingu dotyczy art. 94³ k.p. i zgodnie z utrwalonym orzecznictwem na pracowniku spoczywa ciężar dowodu w zakresie wykazania stosowania go przez pracodawcę (nieprzeciwdziałania mobbingowi). Dopiero wykazanie przez pracownika tych okoliczności pozwala na przerzucenie na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia dowodu przeciwnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2005 r., II PK 33/05, LEX nr 184961 oraz wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, OSNP 2008 nr 1-2, poz. 12). Sąd Okręgowy ustalił, że wobec powódki nie były stosowane działania polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu, mające na celu jej poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 k.p., naruszenie którego nie zostało wskazane jako podstawa skargi) i Sąd Najwyższy jest związany tym ustaleniem (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Nie budzi też zastrzeżeń ocena, że „powstanie w salonie sprzedaży niedoboru mienia było dla powódki niewątpliwie sytuacją stresującą, mogącą prowadzić do zaburzeń zdrowia psychicznego; niemniej jednak, zachowanie pozwanej w lipcu 2005 r. - w tym

kategoryczne żądanie jak najszybszego wyjaśnienia i rozwiązania problemu niedoboru przez Tomasza L. - nie nosiło znamion mobbingu, bowiem pracodawca ma prawo żądać od pracowników wyjaśnień w związku z powstałym niedoborem oraz uprzedzać ich o konsekwencjach prawnych związanych z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie”. Wobec tego nie było potrzeby przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego lekarza psychiatry celem ustalenia, czy istnieje związek przyczynowy między stanem zdrowia powódki, a zachowaniem pracodawcy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20 października 2006 r., III APa 39/06, LEX nr 310425) ani dowodu z zeznań lekarza psychiatry, gdyż okoliczności, które miały być wykazane tymi dowodami są pozbawione znaczenia (art. 217 § 1 w związku z art. 227 k.p.c.; przepisy te nie zostały naruszone). Nadto, całkowicie bezzasadny (niedopuszczalny) jest zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. wskutek dokonania przez Sądy obu instancji istotnych ustaleń sprzecznie z treścią zebranego materiału dowodowego. Zarzut ten odnosi się wprost do oceny dowodów i ustalania okoliczności faktycznych, a więc nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej (art. 398³ § 3 k.p.c.; por. choćby wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2008 r., V CSK 579/07, LEX nr 393889).

Bezprzedmiotowe (a przez to bezzasadne) są zarzuty naruszenia art. 55 § 1¹ k.p. w związku z art. 52 § 2 k.p., art. 135 k.p., art. 152 k.p. w związku z art. 161, art. 163, art. 164 § 2 i 168 k.p. oraz art. 229 k.p.c., bowiem dotyczą one zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków. Zgodność z prawem (zasadność) tego rozwiązania umowy o pracę nie miała jednak w sprawie znaczenia ze względu na jej przedmiot. Powódka nie dochodziła bowiem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.), a więc nie było potrzeby badania, czy zostały spełnione przesłanki tej czynności, w szczególności, czy pozwany pracodawca ciężko naruszył swoje obowiązki (także na zarzut pracodawcy; por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., III ZP 3/99, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 542). W tej części skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

Istotne w rozpoznawanej sprawie w części dotyczącej rozwiązania umowy o pracę było dokonanie oceny, czy rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę za pośrednictwem pełnomocnika było skuteczne, a ściślej, czy doprowadziło do rozwiązania umowy. W tym zakresie powódka formułowała żądanie w różny sposób. W po-

zwie wniosła o „uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane-
go przez pozwaną za czynność bezskuteczną”, a w skardze kasacyjnej wnosi o
„orzeczenie, że łączący strony stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania stosunku
pracy dokonanego pismem z dnia 10.10.2005 r. przez pełnomocnika działającego w
imieniu powódki”. W rzeczywistości w tym zakresie mamy do czynienia z powódz-
twem o ustalenie sposobu (trybu) rozwiązania umowy o pracę, a dokładnie, że doszło
do niego wskutek czynności powódki dokonanej na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., a nie
na podstawie późniejszej czynności pracodawcy w trybie art. 52 § 1 k.p. Sądy obu
instancji uznały, że rozwiązanie umowy o pracę przez powódkę było czynnością
prawną nieważną, a przez to niewywołującą skutku w zakresie rozwiązania umowy o
pracę. Ocena ta jest nietrafna, a skarga kasacyjna w tym zakresie jest uzasadniona.

Skarżąca trafnie zarzuca, że przyjęcie działania jej pełnomocnika z przekro-
czeniem zakresu umocowania nastąpiło bez dokonania wykładni jej pisemnego
oświadczenia z dnia 7 października 2005 r. (a więc noszącego datę wcześniejszą od
oświadczenia o rozwiązaniu umowy), co uzasadnia zarzut naruszenia art. 56 i 65 k.c.
Pełnomocnictwo mogło być przy tym udzielone nie tylko w sposób wyraźny, ale i do-
rozumiany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2003 r., II CKN 46/01,
LexPolonica nr 1839984; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 3 lipca
1992 r., I ACr 323/92, OSA 1993 nr 7, poz. 47).

Przede wszystkim jednak trafne są zarzuty naruszenia art. 104 k.c. w związku
z art. 300 k.p. oraz art. 30 § 3 i art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. przez uznanie, że czynność
prawna pełnomocnika powódki polegająca na rozwiązaniu stosunku pracy była nie-
ważna (bezwzględnie), a więc nie wywołała skutku rozwiązującego. Pracownik (tak,
jak i pracodawca) może udzielić pełnomocnictwa do złożenia pracodawcy
oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy praco-
dawcy. Żaden przepis prawa pracy nie nakazuje bowiem składania takiego oświad-
czenia woli osobiście przez pracownika. Działanie pełnomocnika w tej sytuacji nie
sprzeciwia się naturze (właściwości) tej czynności prawnej. Zgodnie z art. 104 zdanie
pierwsze k.c., jednostronna czynność prawna dokonana w cudzym imieniu bez umo-
cowania lub z przekroczeniem jego zakresu jest nieważna. Sankcja określona w tym
przepisie nie ma jednak zastosowania do czynności rozwiązującej umowę o pracę
(co było wielokrotnie stwierdzone w orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu
do czynności pracodawcy działającego przez przedstawiciela, pełnomocnika, organ,
osobę zarządzającą). W szczególności w wyroku z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05

(OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; Monitor Prawa Pracy 2008 nr 5 z glosą A. Rzeteckiej-Gil) Sąd Najwyższy trafnie wywiódł, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w Kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone (por. też orzecznictwo wskazane w uzasadnieniu tego wyroku). Dlatego zastosowanie sankcji nieważności przewidzianej w Kodeksie cywilnym (np. w art. 104) w sytuacji wadliwej reprezentacji którejkolwiek strony stosunku pracy byłoby sprzeczne z tą zasadą i należy przyjąć, że art. 300 k.p. wyłącza zastosowanie w stosunkach pracy sankcji nieważności w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikającego z nieprawidłowej reprezentacji pracownika.

Czynność prawna polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym dokonana w imieniu i na rzecz pracownika przez pełnomocnika, nawet wadliwie umocowanego, powoduje skutek rozwiązujący. Pracodawcy przysługuje wyłącznie odszkodowanie (art. 61¹ k.p.) i to tylko w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca nie może domagać się od pracownika powrotu do pracy, gdyż pozostawało by to w kolizji z konstytucyjną zasadą wolności pracy, a więc nie jest możliwa restytucja stosunku pracy (przywrócenie do pracy), czy też stosowanie sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Oświadczenie pracownika, także wadliwe prawnie, czy bezzasadne, powoduje rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca może kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ i art. 61² k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zdanie drugie k.p. - także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 310; OSP 1999 nr 11, poz. 208 z glosą M. Gersdorf).

W rozpoznawanej sprawie rozwiązanie umowy o pracę przez pełnomocnika zostało dokonane zgodnie z wolą powódki, a także zostało przez nią potwierdzone, a więc nie może być uznane za nieważne (niewywołujące skutku rozwiązującego) z

uwagi na działanie pełnomocnika bez umocowania lub z przekroczeniem jego zakresu (art. 104 k.c.).

Uwzględnienie skargi w zakresie omówionych zarzutów (pozostałe zarzuty obrazy art. 95 § 2 k.c. oraz art. 73 § 1 k.c. i art. 99 k.c. w związku z art. 55 § 2 k.p. nie mają już znaczenia) prowadzi do częściowego uchylecia zaskarżonego wyroku we wskazanym zakresie i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.).

=====