

Wyrok z dnia 27 stycznia 2012 r.

II PK 113/11

Postanowienie regulaminu pracy wyznaczające osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie składania oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę nie stanowi przepisu prawa pracy (art. 9 § 1 w związku z art. 104 § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 stycznia 2012 r. sprawy z powództwa Leszka B. przeciwko G.R.P. Spółce z o.o. w W. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 9 lipca 2009 r. [...]

1. o d r z u c i ł skargę kasacyjną w części dotyczącej odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy,
2. o d d a ł i ł skargę kasacyjną w pozostałym zakresie,
3. zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1.410 (jeden tysiąc czterysta dziesięć) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 3 października 2007 r [...] Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił powództwo Leszka B. przeciwko „G.R.P.” Spółce z o.o. w W. (następcy prawnemu Dyrekcji Eksploatacji Cystern Spółki z o.o. w W.) o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. W zakresie roszczenia o odszkodowanie uzupełniające za cały czas pozostawania bez pracy (na podstawie przepisów Kodeksu cywil-

nego) oraz roszczenia o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu Sąd Rejonowy stwierdził swą niewłaściwość rzeczową i w tej części sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy w Warszawie jako sądowi rzeczowo i miejscowo właściwemu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na stanowisku radcy prawnego od dnia 28 sierpnia 2001 r. (najpierw na trzymiesięczny okres próbny a od dnia 28 listopada 2001 r. na czas nieokreślony) w wymiarze pełnego etatu. W dniu 6 września 2001 r. powód pokwitował odbiór od prezesa zarządu Spółki poufnych dokumentów dotyczących umowy sprzedaży spółki D. zawartej pomiędzy N.P. SA a G.R.O. Holding Corporation. W styczniu 2002 r. pracodawca złożył powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jednak nie doszło, a powód w dniu 29 stycznia 2002 r. przedłożył zwolnienie lekarskie. W dniu 31 stycznia 2002 r. przeprowadzono z powodem rozmowę w sprawie udostępnienia przez niego klucza do szafki służbowej, w której miały znajdować się pobrane przez niego dokumenty Spółki. W dniu 5 lutego 2002 r. powołana przez pracodawcę trzyosobowa komisja dokonała spakowania przedmiotów znajdujących się na stanowisku pracy powoda (na biurku i wewnątrz biurka). W dniu 5 lutego 2002 r. Spółka udzieliła dyrektorowi do spraw zarządzania zasobami ludzkimi Jerzemu S. pełnomocnictwa do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności względem powoda, w tym do odbioru od powoda dokumentów Spółki znajdujących się w jego posiadaniu. Pełnomocnictwo to zostało zastąpione kolejnym o zbliżonej treści, wystawionym w dniu 11 lutego 2002 r. Pismem z dnia 6 lutego 2002 r. Jerzy S. zwrócił się do powoda o wydanie przedmiotowych dokumentów, ale powód nie wykonał tego polecenia. W dniu 11 lutego 2002 r. komisyjnie otworzono szafkę powoda, jednak nie znaleziono w niej poszukiwanych dokumentów. W związku z tym Jerzy S., powołując się na udzielone mu przez zarząd Spółki umocowanie, ponownie zwrócił się do powoda z pisemnym wezwaniem do wydania dokumentów Spółki. Do treści tego wezwania otrzymanego 22 lutego 2002 r. powód się nie zastosował, za to przedstawił pracodawcy zwolnienie chorobowe za okres od 20 lutego do 20 marca 2002 r. Wobec tego pozwana pismem z dnia 28 lutego 2002 r., podpisanym przez Jerzego S. i odebranych przez powoda w dniu 1 marca 2002 r., rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Pracodawca wskazał następujące przyczyny rozwiązania

umowy o pracę: 1) samowolne wyniesienie poza siedzibę biura pracodawcy, bez uzyskania uprzedniej zgody spółki ani bezpośredniego przełożonego, dokumentów o charakterze ściśle poufnym, mających strategiczne znaczenie dla spółki (dokumenty te wydane powodowi za pokwitowaniem zgodnie z poleceniem prezesa Spółki miały być przechowywane w zamkniętej szafie dostępnej tylko dla powoda); 2) niewykonanie polecenia służbowego dotyczącego zwrotu dokumentów będących w posiadaniu powoda a stanowiących własność pracodawcy, niezbędnych do zapewnienia bieżącej i właściwej obsługi prawnej pracodawcy, w tym niewykonanie polecenia służbowego wydania klucza do szafki, w której powinny znajdować się dokumenty będące własnością pracodawcy; 3) lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do Jerzego S. oraz kwestionowanie jego uprawnień dotyczących podejmowania względem powoda czynności w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych; 4) naruszenie postanowień § 7, § 10 oraz § 53 obowiązującego regulaminu pracy. Po rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca (pisemnie oraz telefonicznie) ponowił żądanie zwrotu dokumentów Spółki. Przedmiotowe dokumenty zostały przez powoda złożone dopiero w dniu 21 listopada 2003 r. na rozprawie w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że zgodnie z § 10 ust. 3 obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy wynoszenie poza miejsce pracy narzędzi, dokumentów oraz innych składników mienia pracodawcy jest możliwe jedynie za pisemną zgodą pracodawcy udzieloną w sposób i na warunkach określonych przez dyrektora generalnego zarządzeniem wewnętrznym. To zaś oznacza, że jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych powoda było przestrzeganie zakazu wynoszenia dokumentów bez uzyskania stosownej zgody pracodawcy. Fakt przyjęcia przez powoda poufnych dokumentów (mających dla Spółki charakter strategiczny) został ostatecznie przyznany na rozprawie w dniu 9 lipca 2007 r. Nie budzi zaś wątpliwości, że powód samowolnie wyniósł z zakładu pracy dokumenty poufne. Zdaniem Sądu, powód nie przedstawił jakiegokolwiek dowodu świadczącego o udzieleniu mu przez pracodawcę zgody na wyniesienie dokumentów poza miejsce pracy, a zatem samowolnie i świadomie wynosząc z zakładu pracy poufną dokumentację, dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, co uprawniało pozwaną Spółkę do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy przyjął też, że powód nie wykonał polecenia służbowego wy-

danego przez Jerzego S. dotyczącego zwrotu dokumentów Spółki będących w jego posiadaniu i ta okoliczność również potwierdza ciężkie naruszenie przez niego obowiązków służbowych. Odmowa wykonania kolejnych poleceń służbowych wiązała się z lekceważącymi i aroganckimi wypowiedziami powoda w stosunku do Jerzego S. Według Sądu Rejonowego nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powoda dotyczący rzekomej nieważności oświadczenia Spółki o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Sąd ustalił bowiem, że Jerzy S. był osobą stale uprawnioną do rozwiązywania i nawiązywania stosunków pracy z pracownikami. Bezpośrednia podległość służbowa powoda (radcy prawnego) kierownikowi zatrudniającej go jednostki organizacyjnej (w tym wypadku zarządowi Spółki) nie czyni w stosunkach pracowniczych wyjątku tego rodzaju, że umowę o pracę mógł z nim zawrzeć oraz ją rozwiązać w imieniu pracodawcy wyłącznie kierownik tej jednostki (zarząd Spółki). W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że złożone przez Jerzego S. oświadczenie o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy jest skuteczne, bo dokonane przez osobę do tego uprawnioną. Przepis art. 3¹ k.p. nie wymaga od osoby stale uprawnionej do rozwiązywania i nawiązywania z pracownikami stosunków pracy legitymowania się przez nią stosownym pełnomocnictwem przy każdej takiej czynności. Skoro zaś nawet sam powód przyznał, że Jerzy S. „działał pod presją władz Spółki”, to nie ma również żadnych wątpliwości co do tego, że zarząd pozwanej chciał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem. Sąd pierwszej instancji wywiódł ponadto, że pełnomocnictwa szczególne udzielone prawidłowo Jerzemu S. na mocy uchwał zarządu Spółki z lutego 2002 r. zostały sporządzone celem wykazania powodowi, że Jerzy S. jest osobą uprawnioną w szczególności do odebrania od powoda wszelkich dokumentów Spółki i do wydawania mu poleceń służbowych z tym związanych. Udzielenie przedmiotowych pełnomocnictw nie było zaś przejawem naruszenia art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 10, poz. 65 ze zm.), bowiem nie istnieje żaden prawny zakaz udzielenia przez kierownika jednostki organizacyjnej (będącego bezpośrednim przełożonym radcy prawnego) pełnomocnictwa osobie trzeciej do dokonywania w jego imieniu czynności prawnych wobec radcy prawnego. W przedmiotowej sprawie zarząd pozwanej Spółki umocował dyrektora do spraw zarządzania zasobami ludzkimi do wykonywania w imieniu zarządu określonych czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do powoda przebywającego wówczas na zwolnieniu lekarskim i dysponującego dokumentami Spółki. Tak więc pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało

dokonane przez osobę do tego uprawnioną. Sąd Rejonowy nie zgodził się z powodem również co do tego, że oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zostało złożone z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., bowiem nie można dać wiary twierdzeniu powoda jakoby zarząd Spółki powziął wiedzę o wyniesieniu z jej siedziby poufnych dokumentów już w dniu 6 września 2001 r. (w dacie przekazania powodowi poufnych dokumentów przez prezesa zarządu). Nie można bowiem z przekazania dokumentów domniemywać bezpośrednio zgody zarządu pozwanej na dysponowanie nimi przez powoda poza siedzibą Spółki. Poza tym przyjęcie poufnych dokumentów nie było równoznaczne z tym, że powód już tego samego dnia wyniósł je do domu. Według Sądu dopiero w dniu 11 lutego 2002 r., po komisyjnym otwarciu szafki powoda, pozwany pracodawca powziął wiadomość o tym, że poufne dokumenty zostały wyniesione przez powoda poza miejsce pracy, a zatem bezspornie to od tej daty należy liczyć bieg terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Oznacza to, że pracodawca, składając powodowi oświadczenie o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę, nie naruszył tego przepisu. Sąd Rejonowy uznał ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie naruszało przepisów o związkach zawodowych ani art. 52 § 3 k.p., bowiem powód nie był członkiem żadnej z działających w Spółce organizacji związkowych, jak również nie zwrócił się do żadnej z nich o objęcie go ochroną. Tę okoliczność potwierdziły oświadczenia statutowych organów związków zawodowych. Sąd Rejonowy uznał również, że w sprawie nie zachodziły warunki do zastosowania art. 19 ustawy o radcach prawnych, nakładającego na pracodawcę zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radcą prawnym, obowiązek uprzedniego uzyskania opinii organu samorządu zawodowego radców prawnych, bowiem ten przepis dotyczy wyłącznie przypadku rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ze względu na to, że przyczyny podane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia były prawdziwe i zasadne, a pracodawca nie dopuścił się żadnych uchybień formalnych, stosując ten tryb rozwiązywania umów o pracę, Sąd pierwszej instancji nie znalazł podstaw do uwzględnienia roszczeń powoda o przywrócenie do pracy, o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy i o zapłatę odszkodowania z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Wyrokiem z dnia 9 lipca 2009 r. [...] Sąd Okręgowy Warszawa-Praga - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji (w zaskarżonej apelacją części oddalającej powództwo i

orzekającej o kosztach procesu). Sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji „w zasadniczej dla rozstrzygnięcia sporu części” i podzielił przytoczoną przez Sąd Rejonowy argumentację. W szczególności stwierdził, że nie są trafne argumenty przytoczone przez powoda na uzasadnienie tezy, że rozwiązanie stosunku pracy powinno być uznane za nieważne jako dokonane przez osobę nieuprawnioną i po upływie terminu ustawowego. Sąd Okręgowy stwierdził, że z zeznań świadków (a zwłaszcza ówczesnego prezesa zarządu Spółki) wynika, że Jerzy S. był umocowany przez zarząd do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy. Sąd podkreślił jednocześnie, że art. 9 ust. 1 ustawy o radcach prawnych nie wyłącza art. 3¹ k.p. i nie ogranicza wpływających z niego uprawnień pracodawcy. Według Sądu, nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia powoda dotyczące pierwszeństwa stosowania unormowań zawartych w obowiązującym w Spółce regulaminie pracy. Ocena przepisów regulaminu pracy dotycząca sposobu reprezentacji pracodawcy wobec pracowników nie może być dokonywana w perspektywie „większej lub mniejszej korzystności” dla pracowników. Nie ma kryteriów dokonywania oceny, czy dla pracownika jest bardziej korzystne uregulowanie zakładające wymaganie jednoosobowego działania pracodawcy w czynnościach z zakresu prawa pracy, czy też wymaganie działania z udziałem pełnomocnika lub prokurenta. Ocena „korzystności” dokonana przez powoda sprowadza się „nie do uregulowania jako takiego lecz do skutku, a taka argumentacja nie może być skutecznie oparta na art. 9 i 18 k.p.”. Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle zeznań powoda i z uwagi na charakter współpracy łączącej strony „można dać wiarę zeznaniom powoda”, że pracodawca udzielił mu zgody na wynoszenie poufnych dokumentów, chociaż nie ma wprost pisemnego dowodu potwierdzającego taką okoliczność. Z pewnością powód wynosił przedmiotowe dokumenty za wiedzą i co najmniej bez sprzeciwu pracodawcy. Tym samym Sąd odwoławczy nie podzielił stanowiska Sądu Rejonowego, że powód naruszył przepisy regulaminowe zakazujące wynoszenia dokumentów poza siedzibę Spółki. To ustalenie nie miało jednak większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu, bowiem w dniu 6 lutego 2002 r. powoda i tak wezwano do bezwzględnego zwrotu dokumentów. Pracodawca ma prawo decydowania, czy w ogóle, a jeśli tak, to do kiedy, mogą pozostawać w posiadaniu pracownika powierzone mu poufne dokumenty. Wątpliwości powoda co do tego, czy powinien zwrócić dokumenty innej osobie niż prezes zarządu, zostały rozwiane treścią pełnomocnictw zarządu Spółki udzielonych Jerzemu S. do odebrania tej doku-

mentacji. Powód nie tylko został wezwany do zwrotu tej dokumentacji, ale i został uprzedzony o skutkach niezastosowania się do tego wezwania (o komisyjnym otwarciu szafki). Od daty tej ostatniej czynności (11 lutego 2002 r.) należy więc liczyć bieg terminu wskazanego w art. 52 § 2 k.p., gdyż wtedy pracodawca uzyskał wiarygodną informację, że nie dysponuje przedmiotowymi dokumentami i że powód, mimo wezwania, nie wykonał polecenia służbowego. Chociaż powód w okresie, w którym wezwano go do zwrotu dokumentów, przebywał na zwolnieniu lekarskim, to pracodawca umożliwił mu wywiązanie się z tego obowiązku, upoważniając Jerzego S. do odbioru dokumentów. W ocenie Sądu Okręgowego, do powoda nie należała decyzja, czy zwrot dokumentów może nastąpić tylko bezpośrednio do rąk prezesa zarządu, wobec czego sprawa zwrotu może „począkać” do jego powrotu do pracy ze zwolnienia chorobowego. Niewykonanie polecenia służbowego w zakresie zwrotu Spółce dokumentów było więc zasadną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem. Przy ocenie prawidłowości tego rozwiązania nie można pomijać, że zarzut pracodawcy dotyczący lekceważących i aroganckich wypowiedzi pod adresem Jerzego S. znalazł potwierdzenie w materiale dowodowym. Wysuwane przez powoda insynuacje dotyczące psychozy maniakalno-depresyjnej lub schizofrenii dyrektora zostały przez pracodawcę ocenione negatywnie i trudno tej ocenie zarzucać wadliwość. Sąd odwoławczy przyznał powodowi rację, że pracodawca pierwotnie zamierzał rozwiązać z powodem stosunek pracy za wypowiedzeniem, na co wskazuje materiał dowodowy. Taka wola pracodawcy nie przeszkadzała jednak, aby do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie art. 52 k.p., jeśli wystąpiły ku temu wystarczające podstawy faktyczne. Tym samym - wbrew twierdzeniom apelującego - oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym nie było pozorne.

Od całości wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie art. 9 i 18 k.p. w związku z § 1 ust. 1 obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy, art. 3¹ k.p., art. 9 ustawy o radcach prawnych, a także art. 52 § 1 pkt 1 i art. 52 § 2 k.p. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powód wywiódł w szczególności, że Sąd Okręgowy nie odniósł się w ogóle do kwestii dotyczącej tego, iż regulamin pracy był dla pracowników Spółki korzystny w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami. Powód wskazał, że w myśl art. 18 § 1 k.p. postanowienia podstawowych aktów prawa pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Oznacza to, że strony mogą ukształtować treść stosunku pracy - między in-

nymi w regulaminie pracy - w sposób korzystniejszy dla pracownika niż to wynika z przepisów prawa pracy. Przepis art. 18 k.p. pełni zatem funkcję gwarancyjną dla pracowników. W rozpoznawanej sprawie postanowienia regulaminu pracy jako *lex specialis* w stosunku do innych regulacji normatywnych prawa pracy powinny mieć bezwzględne pierwszeństwo. Zatem Sąd odwoławczy powinien uwzględnić jego postanowienia przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Zdaniem powoda, w świetle przepisów prawa spółek niedopuszczalne było ukształtowanie w sposób odmienny niż Kodeks spółek handlowych zasad reprezentacji Spółki w odniesieniu do czynności polegających na składaniu oświadczeń woli w sprawach ze stosunku pracy. Takie czynności w stosunku do powoda - jako pracownika bezpośrednio podlegającego kierownikowi jednostki organizacyjnej - mógł podejmować wyłącznie zarząd Spółki (a ściślej prezes zarządu). Jerzy S., nie będąc przełożonym powoda w rozumieniu regulaminu pracy, nie był zatem uprawniony ani do składania powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, ani do wydawania powodowi wiążących poleceń służbowych dotyczących między innymi zwrotu dokumentów Spółki. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem było zatem dotknięte wadą nieważności, skoro nie dokonał jej zarząd pozwanej. Powód zaznaczył, że z treści § 5 regulaminu pracy wynika, że zarząd Spółki może ustanowić pełnomocnika w sprawach dotyczących niektórych czynności z zakresu prawa pracy „o ściśle definiowanych i ograniczonych kompetencjach”. Zgodnie z tym postanowieniem, pełnomocnik zarządu - w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy - został jedynie zobowiązany do niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy. Żadne postanowienie regulaminu pracy nie upoważnia zaś zarządu Spółki do udzielenia pełnomocnikowi kompetencji w zakresie wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Umocowanie Jerzego S. do reprezentowania pozwanej Spółki w sprawach pracowniczych nie mogło w świetle postanowień regulaminu pracy dotyczyć składania wiążących oświadczeń woli w imieniu zarządu Spółki ani też wydawania wiążących poleceń pracownikom podlegającym bezpośrednio zarządowi. Według skarżącego, Sąd Okręgowy wadliwie przyjął, że termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć „od dnia 6 lutego 2002 r.”. Powód po raz pierwszy informował pracodawcę (prezesa zarządu Spółki) o przechowywaniu przez siebie dokumentów poza siedzibą pracodawcy już w trakcie rozmowy telefonicznej w dniu 29 stycznia 2002 r. Tak więc niewątpliwie - niezależnie od innych uchybień - nastąpiło przekroczenie przez praco-

dawcę miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie „zaskarżonych wyroków” i orzeczenie co do istoty sprawy przez uznanie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę, że skargą kasacyjną została objęta całość rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Oddalenie apelacji powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji dokonane w punkcie pierwszym sentencji wyroku Sądu Okręgowego odnosiło się natomiast nie tylko do roszczeń o restytucję stosunku pracy i zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ale również do roszczenia o odszkodowanie z tytułu wydania niewłaściwego świadectwa pracy (art. 99 § 1 k.p.). W myśl art. 398² § 2 pkt 2 k.p.c. skarga kasacyjna jest niedopuszczalna w sprawach dotyczących kar porządkowych, świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych oraz o deputaty lub ich ekwiwalent. Przepis ten dotyczy nie tylko roszczenia o wydanie świadectwa pracy lub jego sprostowanie (art. 97 k.p.), ale także roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy - art. 99 k.p. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2008 r., II PK 178/07, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 145). Niedopuszczalność skargi kasacyjnej powoduje jej odrzucenie przez sąd drugiej instancji (art. 398⁶ § 2 k.p.c.) lub - w razie niedokonania tego przez sąd drugiej instancji - przez Sąd Najwyższy (art. 398⁶ § 3 k.p.c.). Z tej przyczyny skarga kasacyjna powoda w części dotyczącej roszczenia o odszkodowanie za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy podlegała odrzuceniu, o czym Sąd Najwyższy orzekł w punkcie pierwszym sentencji wyroku.

Co się z kolei tyczy skargi kasacyjnej w zakresie obejmującym pozostałe dwa roszczenia objęte rozstrzygnięciem zawartym w sentencji wyroku Sądu Okręgowego,

to w świetle poczynionych ustaleń faktycznych i ich oceny prawnej jest ona pozbawiona uzasadnionych podstaw. Na wstępie należy podkreślić, że wielokrotnie przywoływana przez powoda w uzasadnieniu podstaw kasacyjnych argumentacja zmierzająca do wykazania naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 18 k.p. jest oczywiście nietrafna, bowiem ten przepis (ustanawiający tak zwaną zasadę uprzywilejowania pracownika) dotyczy wprost postanowień umowy o pracę (innych aktów kreujących stosunek pracy). Tymczasem w rozpoznawanej sprawie treść umowy o pracę nie była przedmiotem ustaleń i rozważań, a chodzi w niej (także powodowi) o porównanie - z punktu widzenia zapewnienia „korzystności” - zakładowych aktów prawa pracy (konkretnie obowiązującego w Spółce regulaminu pracy) z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.).

Równie nietrafne są argumenty wskazujące na „nieważność” oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. W prawie pracy funkcjonuje zasada wzruszalności jednostronnych czynności prawnych zmierzających do rozwiązania stosunku pracy. Tak więc nawet, gdy czynność prawna pracodawcy podjęta w celu rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy jest dotknięta wadą oświadczenia woli lub narusza przepisy prawa o rozwiązywaniu umów o pracę, to wywołuje ona skutek prawny w postaci ustania stosunku pracy, zaś pracownik może kwestionować prawidłowość takiej czynności przed sądem wyłącznie poprzez wytoczenie odpowiedniego powództwa. Wadliwe oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest więc skuteczne i nie może być traktowane jako czynność nieważna (przykładowo wyrok Sądu Najwyższego 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 oraz powołane w nim orzecznictwo).

Szczegółową analizę kolejnych podniesionych w skardze zarzutów należy rozpocząć od uwagi, że orzekające w sprawie Sądy wprawdzie rozważały stosunek pomiędzy art. 9 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych a art. 3¹ k.p., jednak nie przeprowadziły dokładnej analizy postanowień regulaminu pracy odnoszących się do zasad reprezentacji Spółki co do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy. Przepis art. 9 ust. 1 ustawy o radcach prawnych stanowi, że radca prawny wykonujący zawód w ramach stosunku pracy zajmuje samodzielne stanowisko podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej. Z kolei, w myśl art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyzna-

czona do tego osoba. W regulaminie pracy obowiązującym w pozwanej Spółce przyjęto (§ 1 ust. 5), że w zakresie w nim uregulowanym „obowiązki i uprawnienia pracodawcy należą do Zarządu chyba, że przepisy Regulaminu stanowią inaczej”. Należy przy tym zwrócić uwagę, że zgodnie z postanowieniem § 1 ust. 1 regulaminu, ten akt prawa pracy „określa organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników”.

Dla oceny zasadności stawianych w skardze zarzutów pod kątem obowiązujących w pozwanej Spółce zasad jej reprezentacji w czynnościach wynikających ze stosunku pracy łączącego ją z powodem zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego niezbędne jest rozróżnienie dwóch sfer objętych pojęciem „czynności w sprawach z zakresu prawa pracy” (art. 3¹ § 1 k.p.). Po pierwsze - sfery czynności z zakresu prawa pracy o charakterze faktycznym, dotyczących między innymi wydawania pracownikowi poleceń w procesie pracy (tak zwanych poleceń służbowych) oraz po drugie - sfery czynności prawnych z zakresu prawa pracy (składania oświadczeń woli), do których w szczególności zalicza się rozwiązanie stosunku pracy. Uwzględnienie tego podziału jest konieczne, gdyż powód kwestionuje nie tylko prawidłowość reprezentowania pracodawcy przy składaniu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale również - negując zasadność przyczyn wskazanych w oświadczeniu rozwiązującym stosunek pracy - twierdzi, że niewykonanie przez niego poleceń służbowych dotyczących zwrotu spornych dokumentów było spowodowane wydaniem poleceń przez osobę nieuprawnioną do działania w imieniu pracodawcy.

Jeśli chodzi o kwestię reprezentacji pozwanego pracodawcy w odniesieniu do czynności prawnych z zakresu prawa pracy (w tym do złożenia w imieniu pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu umowy), to zagadnienie to - wbrew twierdzeniom powoda - nie może być w ogóle rozpatrywane w kontekście postanowień regulaminu pracy, w tym zwłaszcza regulaminu obowiązującego w pozwanej Spółce. Już z wyraźnej treści § 1 ust. 1 tego regulaminu wynika, że „określa on organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników”. Tym samym nie dotyczy on innych zagadnień (niezwiązanych z zapewnieniem organizacji i porządku w procesie pracy) a kwestia dotycząca wyznaczenia osób do reprezentowania pracodawcy w czynnościach prawnych z zakresu prawa pracy (składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy) nie należy do sfery „organizacji i porządku w procesie pracy”. Wyznaczenie na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. osoby do dokonywania

czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w przepisach prawa handlowego w odniesieniu do pracodawcy będącego spółką kapitałową jest dopuszczalne w regulaminie pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585; z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004 nr 11, poz. 190; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 242 oraz z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27). Jednak takie postanowienie regulaminu pracy „wyznaczające” osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie czynności prawnych nie stanowi przepisu (źródła) prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Co za tym idzie, pracownik w oparciu o takie postanowienie regulaminu pracy nie może powoływać się na jego „korzystność” względem przepisów prawa pracy wyższej rangi. Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. pod pojęciem „prawo pracy” należy rozumieć między innymi postanowienia opartych na ustawie regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. „Opartym na ustawie regulaminem” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. jest w szczególności regulamin pracy, jednak tylko w zakresie wynikającym z art. 104 § 1 k.p., a więc ustalającym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Z zestawienia tych przepisów wynika więc wniosek, iż źródłem prawa pracy - do którego może być stosowana zasada „korzystności” (art. 9 § 2 k.p.) - jest tylko takie postanowienie regulaminu pracy, które odnosi się do materii przewidzianej w art. 104 § 1 k.p. (ustalające organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników). Oznacza to, że zamieszczone w treści regulaminu pracy postanowienie, wyznaczające osobę uprawnioną do działania w imieniu pracodawcy w zakresie czynności prawnych, nie jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a jedynie dodatkową klauzulą, która nie podlega badaniu w kontekście „korzystności” względem przepisów powszechnie obowiązującego prawa pracy. W rozpatrywanej sprawie obowiązujący w Spółce regulamin pracy nie wyznaczał jednak innej osoby uprawnionej do dokonywania czynności prawnych w imieniu pracodawcy, wyraźnie w § 1 ust. 1 (zgodnie z art. 104 § 1 k.p.) ograniczając zakres regulacji do czynności faktycznych (ustalenia organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków pracodawcy i pracowników).

Reprezentację pozwanego pracodawcy przy czynnościach prawnych prowadzących do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. należy więc ocenić według zasad określonych przez przepisy powszechnie obowiązujące.

jące (art. 3¹ k.p.), a nie przez postanowienia regulaminu pracy. Stosownie do art. 3¹ k.p., 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. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że spółka prawa handlowego może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3¹ k.p. (wyrok z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385) a wyznaczenie to może nastąpić w różnego rodzaju aktach wewnętrznych spółki (np. w regulaminie pracy, regulaminie organizacyjnym itp.), a nawet może wynikać z utrwalonej zwyczajowej praktyki w tym zakresie (wyroki z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53; OSP 2005 nr 10, poz. 120, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej oraz z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109). Ponadto wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyrok z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488). Istotne jest bowiem tylko to, aby wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy nastąpiło przez złożenie (choćby dorozumiane) oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez osobę wyznaczoną (wyrok z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 210). Jakkolwiek w prawie handlowym regułą jest reprezentowanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez dwóch członków zarządu (ewentualnie przez członka zarządu działającego łącznie z prokurentem), to w stosunkach pracy sposób reprezentowania tej spółki może być odmiennie kształtowany i ma on pierwszeństwo przed regulacjami prawa spółek (wyrok z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759).

Z ustaleń faktycznych sprawy, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że pismo rozwiązujące z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia podpisał dyrektor do spraw zarządzania zasobami ludzkimi Jerzy S., niebędący członkiem zarządu pozwanej Spółki. Był on jednak „osobą stale uprawnioną do rozwiązywania i nawiązywania stosunków pracy z pracownikami”, a więc został wyznaczony do dokonywania tych czynności prawnych w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., co najmniej w sposób konkludentny. Rozwiązanie sto-

sunku pracy z powodem nastąpiło więc przez inną wyznaczoną osobę, bez naruszenia art. 3¹ § 1 k.p.

Jeśli chodzi o kwestię reprezentacji pozwanej Spółki w czynnościach z zakresu prawa pracy o charakterze faktycznym (mających znaczenie prawne), podejmowanych względem powoda (określenie przełożonego uprawnionego do wydawania poleceń służbowych), to w tym przedmiocie ocena prawna uzależniona jest między innymi od analizy postanowień regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej Spółce, gdyż mieści się to w określeniu organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanymi z tym prawami i obowiązkami pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 k.p. i § 1 ust. 1 regulaminu pracy). W tym aspekcie możliwe byłoby rozważanie zachowania zasady „korzystności” regulaminu pracy względem przepisów powszechnie obowiązujących. Nie jest to jednak konieczne, gdyż w stanie faktycznym sprawy nie doszło do wyznaczenia dyrektora personalnego jako osoby uprawnionej do kierowania pracą powoda (jego przełożonego) w zakresie żądania zwrotu dokumentów. Wyznaczenie do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności faktycznych jest również czynnością faktyczną. Może więc nastąpić w dowolny sposób, także przez wydanie polecenia służbowego. Polecenie pracodawcy upoważniające i zarazem zobowiązujące do dokonania czynności za pracodawcę może obejmować także czynności faktyczne. Osoba, która otrzymała takie polecenie od organu zarządzającego pracodawcy, jest nie tylko obowiązana, ale także upoważniona do dokonania tych czynności. Co więcej istota stanowiska kierownika działu personalnego może stwarzać domniemanie wyznaczenia (upoważnienia) do dokonywania niektórych czynności za pracodawcę (por. Z. Kubot: Status kierownika działu personalnego, PiZS 2006 nr 7, s. 23). Należy jednak odróżnić wyznaczenie określonej osoby do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności faktycznych (wyznaczenie tej osoby przełożonym), od przekazania pracownikowi polecenia dotyczącego pracy wydanego przez przełożonego za pośrednictwem innego pracownika.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., każdy pracownik (a zatem również i radca prawny wykonujący zawód na podstawie stosunku pracy) jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W rozumieniu postanowień obowiązującego w Spółce regulaminu pracy, „przełożonym” jest bezpośredni przełożony lub służbowy przełożony wyższego szczebla określony w obowiązującym schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa. Z kolei, „bezpośrednim

przełożonym” jest pracownik, który odpowiada za kierowanie pracą podległych pracowników, rozlicza pracownika z czasu pracy oraz z wykonania zadań, ocenia efekty jego pracy oraz odpowiada za nadzór nad przestrzeganiem postanowień regulaminu pracy (§ 1 ust. 2 regulaminu). W myśl § 36 tego regulaminu, w procesie pracy obowiązuje droga służbowa za wyjątkiem skarg i zażaleń, natomiast dla pracownika wiążące są jedynie polecenia wydane przez przełożonego służbowego. Według art. 9 ust. 1 ustawy o radcach prawnych, wykonujący zawód w ramach stosunku pracy radca prawny zajmuje samodzielne stanowisko podległe bezpośrednio kierownikowi jednostki organizacyjnej. Przełożonym radcy prawnego w strukturze hierarchicznej danej jednostki organizacyjnej (np. spółki kapitałowej) nie może być więc inna osoba niż kierownik (organ kierowniczy) tej jednostki. Oznacza to, że w pozwanej Spółce przełożonym powoda - zgodnie z regulacjami ustawy o radcach prawnych i postanowieniami regulaminu pracy - był zarząd Spółki. Jednakże ani z art. 9 ustawy o radcach prawnych, ani też z treści jakiegokolwiek postanowienia obowiązującego w Spółce regulaminu pracy nie wynika, aby przełożony powoda (zarząd Spółki) był zobowiązany do wydawania powodowi poleceń służbowych jedynie w sposób bezpośredni (*in gremio* lub za pośrednictwem prezesa) oraz w określonej formie, bez możliwości korzystania ze środków komunikowania się na odległość, a także pośrednictwa innych osób. Nie było więc żadnych przeszkód, aby przełożony powoda (zarząd Spółki) wyznaczył mu zadania (polecenia) służbowe, przekazując je przez upoważnioną osobę. Z tego punktu widzenia należy przyjąć, że wielokrotnie kierowane do powoda polecenia wzywające do zwrotu będących w jego posiadaniu dokumentów należących do Spółki, nie były wydawane przez dyrektora Jerzego S. (przez osobę, która nie była przełożonym powoda), ale przez zarząd Spółki. Jedynie w celu realizacji (przekazania) tego polecenia zarząd posłużył się innym pracownikiem (dyrektorem personalnym), który nie działał z własnej inicjatywy i nigdy nie powoływał się na własne uprawnienia (kompetencje) a - legitymując się pełnomocnictwem z dnia 11 lutego 2002 r. (a wcześniej z dnia 5 lutego 2002 r.) - pełnił wyłącznie rolę „pośrednika” w przekazaniu polecenia zarządu Spółki. Z tej przyczyny nie może być w ogóle mowy o wydaniu powodowi polecenia służbowego zwrotu dokumentów przez osobę nieuprawnioną (niebędącą przełożonym powoda). Zgodnie z przepisami (w tym postanowieniami regulaminu pracy) polecenie zwrotu dokumentów wydał powodowi jego przełożony (zarząd Spółki) i nie ma podstaw do twierdzenia, że doszło do naruszenia zasady korzystności z art. 9 § 2 k.p. Przedstawione uwagi prowadzą zatem do wnio-

sku, że w okolicznościach faktycznych sprawy powód nie miał podstaw do odmowy wykonania polecenia zarządu Spółki dotyczącego zwrotu dokumentów, które przekazał mu dyrektor Jerzy S., czyniąc to nie w swoim imieniu, lecz w imieniu i na polecenie zarządu (przełożonego powoda).

Nietrafny jest również zarzut, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę pracodawca uchybił terminowi przewidzianemu w art. 52 § 2 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było (między innymi) niewykonanie przez powoda polecenia służbowego polegającego na zwrocie pobranych uprzednio dokumentów (co ostatecznie Sąd drugiej instancji uznał za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę). Niewykonanie tego polecenie przez okres kilkunastu miesięcy stanowi tak zwany czyn ciągły (stan trwały), a zatem przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zachowywała swą aktualność dopóty, dopóki powód nie zwrócił żądanych dokumentów, co nastąpiło dopiero podczas rozprawy przed Sądem Rejonowym w dniu 21 listopada 2003 r. W przypadku takiego (trwałego) naruszenia obowiązków pracowniczych termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg dopiero od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00, LEX nr 551039 oraz z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 112/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 7, s. 372). Nie doszło więc do rozwiązania umowy o pracę po upływie miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy odrzucił skargę kasacyjną w części dotyczącej odszkodowania za wydanie niewłaściwego świadectwa pracy (art. 398⁶ § 3 k.p.c.), a w pozostałym zakresie oddalił skargę na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i orzekł o kosztach postępowania kasacyjnego na mocy art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

=====