



Sygn. akt I PK 516/03

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Barbara Wagner (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Herbert Szurgacz

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa M.B.

przeciwko " M. Polska " Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o ustalenie, wynagrodzenie i odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 12 maja 2004 r.,

kasacji powódki

od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z

siedzibą w G. z dnia 3 czerwca 2003 r., sygn. akt VII Pa .../03,

**oddala kasację, nie obciążając powódki kosztami postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w G. wyrokiem z dnia 3 czerwca 2003 r., VII Pa .../03, oddalił apelację M.B. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w G. z dnia 19 marca 2003 r., IV P .../01, zasądającego od „M. Polska” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz apelującej kwotę 4.500 zł tytułem odszkodowania za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę i nadającego temu wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, a w pozostałym zakresie oddalającego powództwo.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena: M.B. została wyłoniona na stanowisko *national sales manager* w wyniku rekrutacji prowadzonej dla „M. Polska” przez „A.” Doradztwo Personalne w G. W dniu 3 sierpnia 2001 r., jako jedna z trzech kandydatów, odbyła bezpośrednią rozmowę rekrutacyjną z J.F. - dyrektorem marketingu i sprzedaży pozwanej Spółki. J.F. uznała M.B. za najlepszego kandydata i swoją opinię przekazała członkowi zarządu - R.B., który pełnił jednocześnie funkcję wiceprezesa do spraw operacyjnych. R.B. potwierdził wybór M.B., ostateczną decyzję o jej zatrudnieniu pozostawiając J.F. jako ewentualnej przełożonej powódki. Wspólnie opracowali warunki umowy o pracę z powódką, określając termin rozpoczęcia przez nią pracy na 1 października 2001 r. R.B. upoważnił J.F. do przesłania powódce oferty pracy, co nastąpiło za pomocą faksu w dniu 8 sierpnia 2001 r. W dniu 9 sierpnia 2001 r. M.B. wyraziła - faksem - zgodę na zaproponowane warunki umowy. J.F. skierowała dokumenty dotyczące zatrudnienia powódki kierownikowi działu zarządzania zasobami ludzkimi – D. W. Ta przekazała je prezesowi zarządu A. R. W sierpniu 2001 r. D.W. przesłała J.F. kwestionariusz osobowy, który następnie pocztą elektroniczną otrzymała powódka i po wypełnieniu odesłała tą samą drogą. W dniu 15 września 2001 r., D.W., działając z upoważnienia pracodawcy, zadzwoniła do powódki i poinformowała ją, że „nie dojdzie do rozpoczęcia przez nią pracy”. W okresie od 1 października 2001 r. do 30 kwietnia 2002 r. M.B. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 12 października 2001 r. D.W. skierowała do niej pismo informujące o odmowie wypłaty wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

Stanowisko to potwierdzili pisemnie członkowie zarządu strony pozwanej 25 października 2001 r.

Procedura zatrudnienia M.B. odbywała się zgodnie z przyjętą u strony pozwanej praktyką. Przeprowadzali ją kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, a wniosek zawierający propozycję warunków umowy o pracę przekazywany był za pośrednictwem D.W. zarządzającemu kadrami prezesowi A. R., który, po akceptacji, podpisywał umowę. R.B. nie miał kompetencji do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy. Do składania oświadczeń woli w imieniu pozwanej Spółki uprawnieni byli dwaj członkowie jej zarządu działający łącznie, a sprawami kadrowymi zajmował się prezes A.R. Umowy o pracę podpisywał prezes lub dwaj członkowie zarządu.

W ocenie Sądu, analiza całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wskazuje, że strony zawarły umowę o pracę na warunkach określonych w ofercie z 8 sierpnia 2001 r. poprzez jej przyjęcie przez powódkę 9 sierpnia 2001 r. Skutek zawarcia umowy należało oceniać z uwzględnieniem okoliczności w jakich powódka prowadziła rozmowy dotyczące jej zatrudnienia. Zawarta w ten sposób umowa o pracę została rozwiązana 15 września 2001 r., kiedy to, działająca z upoważnienia pracodawcy, D.W. poinformowała powódkę, że umowa o pracę nie dojdzie do skutku. Sąd zakwalifikował to oświadczenie jako ustne rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a więc jako dokonane z naruszeniem art. 30 § 3 k.p., i - na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. - zasądził na rzecz M.B. odszkodowanie równe wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Uznał, że bez znaczenia jest, iż powódka dowiedziała się o pełnomocnictwie upoważniającym D.W. do działania w imieniu pracodawcy dopiero w trakcie procesu. Istotne jest natomiast, że „w momencie składania przedmiotowego oświadczenia D.W. była upoważniona do działania w imieniu pracodawcy”. Pogląd, że skutkiem oświadczenia złożonego przez D.W. w dniu 15 września 2001 r. było rozwiązanie umowy o pracę, jest konsekwencją przyjęcia, że strony łączyła umowa o pracę. Decydujące znaczenie dla oceny charakteru prawnego tego oświadczenia miał zwłaszcza „fakt, iż wynikało z niego, że strona pozwana z chwilą jego złożenia nie wyrażała woli pozostawania z powódką w stosunku pracy”.

M.B. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a to: art. 30 k.p. - poprzez jego błędną wykładnię, art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 92 k.p. - przez ich „niewłaściwe zastosowanie”, a także naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 k.p.c. - poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i „sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek ustnego oświadczenia pracownika pozwanej, bez zachowania okresu wypowiedzenia”, jej pełnomocnik wniósł o „uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy w G.” lub o jego zmianę w całości i orzeczenie co do istoty sprawy oraz o „rozstrzygnięcie o należnych powódce kosztach procesu za wszystkie instancje”. Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji powołał oczywiste naruszenie zaskarżonym wyrokiem prawa, albowiem Sąd Okręgowy zastosował „w sposób niedopuszczalny przewidziane przepisami Kodeksu cywilnego reguły wykładni oświadczeń woli do oświadczeń wiedzy”, oraz „rażącą sprzeczność orzeczenia Sądu Okręgowego z jednolitą i powszechnie przyjętą w orzecznictwie, a także doktrynie wykładnią przepisów dotyczących rozwiązywania stosunku pracy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy”, wyrażającą się w dopuszczeniu rozwiązania stosunku pracy w sposób dorozumiany.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik skarżącej podniósł, że Sąd dokonał niewłaściwej wykładni oświadczenia złożonego w dniu 15 września 2001 r. przez D.W., „wskazując na zamierzony cel, jakim miało być rozwiązanie stosunku pracy”. Jego zdaniem, reguły dotyczące oświadczeń woli, a w szczególności art. 60 k.c. oraz 65 k.c., nie znajdują w tym przypadku zastosowania, gdyż „nie doszło do złożenia oświadczenia woli, a jedynie oświadczenia wiedzy”. Z zeznań samej D.W. wynika bowiem, że jedynie informowała powódkę o decyzji podjętej przez prezesa zarządu spółki. Nie działała zatem w granicach art. 3¹ k.p. Nadając tej informacji charakter oświadczenia woli, Sąd wywiódł wnioski sprzeczne z materiałem dowodowym i, przekraczając granice swobodnej oceny dowodów, naruszył art. 233 k.p.c. Ponadto, „aby można było mówić o woli rozwiązania stosunku pracy, musi najpierw istnieć świadomość istnienia takiego stosunku”, której to świadomości

strony nie miały. Pełnomocnik skarżącej wywodził dalej, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia „jest czynnością prawną, która realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 k.p., przez oświadczenie woli pracodawcy”. Nie może ono zostać zastąpione przez „jakiegokolwiek inne akty pracodawcy”. Poza tym, musi być wyrażone w sposób wyraźny, z czego wynika, że „oświadczenie o odmowie podpisania umowy o pracę nie może się następnie przekształcić w oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy tylko dlatego, że w późniejszym orzeczeniu sądu stwierdzono, iż stosunek pracy w istocie został nawiązany”. Sąd nie uzasadnił przy tym dlaczego przyjął tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Konsekwencją wskazanych powyżej naruszeń było niezastosowanie art. 92 k.p., mimo, że - wbrew stanowisku Sądu - stosunek pracy w rzeczywistości trwał. W związku z tym powódce przysługiwało wynagrodzenie za czas choroby. Ponieważ łączący strony stosunek pracy nie został rozwiązany w dniu 15 września 2001 r. i nie dokonano tej czynności w terminie późniejszym, powódka pozostaje do chwili obecnej z pozwaną w stosunku pracy. Przysługuje jej wobec tego roszczenie o odszkodowanie w wysokości utraconego z winy pracodawcy zasiłku chorobowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie budzi zasadniczych wątpliwości. Wprawdzie w kasacji podniesiono zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. i „sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek ustnego oświadczenia pracownika pozwanej, bez zachowania okresu wypowiedzenia”, ale w istocie dotyczy on nie tyle ustaleń faktycznych, ile ich oceny prawnej.

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy miała kwestia czy między stronami procesowymi doszło do zawarcia umowy o pracę. Tylko bowiem przy pozytywnym jej przesądzeniu, mógłby być zasadnie rozważany problem rozwiązania tejże umowy, którego w całości dotyczy kasacja. Otóż, zarówno stanowisko pełnomocnika skarżącej, jak i Sądów obu instancji są w tym przedmiocie nieprawidłowe.

Umowa o pracę jest zgodnym oświadczeniem woli jej stron - pracownika (art. 2 k.p.) i pracodawcy (art. 3 k.p.). Do jej zawarcia dochodzi, co do zasady, poprzez

wymianę ofert (art. 66 i nast. k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub w drodze negocjacji (art. 72 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W taki, złożony, sposób zawierana była umowa o pracę z powódką (wymiana faksem pism po uprzednio przeprowadzonych osobiście i telefonicznie rozmowach). Zasadniczym skutkiem prawnym umowy o pracę, objętym zgodnym zamiarem stron jest nawiązanie stosunku pracy. Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy (art. 26 k.p.). Umowa o pracę jest podstawą nawiązania stosunku pracy. Stosunek pracy bez umowy o pracę istnieć nie może; umowa o pracę bez stosunku pracy - w razie zastrzeżenia w niej terminu początkowego - tak. Umowa o pracę nie jest zatem synonimem (odpowiednikiem znaczeniowym) stosunku pracy. Zamienne używanie obu tych pojęć w rozpoznawanej sprawie, jak czyni to zwłaszcza pełnomocnik powódki, ale i Sąd drugiej instancji, nie jest uprawnione, a nawet więcej - jest błędne. Gdyby bowiem nawet przyjąć, że między stronami procesowymi została w dniu 9 sierpnia 2001 r. zawarta umowa o pracę, to stosunek pracy nawiązałby się 1 października 2001 r. Tak jak zawarcie umowy o pracę jest na ogół, ale nie zawsze być musi, równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy, tak jej rozwiązanie jest co do zasady, ale nie zawsze być musi, równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy. Skutkiem rozwiązania umowy o pracę może być bowiem, choć w praktyce dzieje się tak rzadko, zapobieżenie nawiązaniu stosunku pracy. Te - niemal podręcznikowe - uwagi są konieczne w kontekście zarówno uzasadnienia zaskarżonego wyroku, jak też uzasadnienia podstaw kasacji, zwłaszcza zaś fragmentów odnoszących się do kwalifikacji prawnej oświadczenia przekazanego skarżącej telefonicznie przez D.W. w dniu 15 września 2001 r. jako oświadczenia woli lub wiedzy oraz wywodzonych stąd konsekwencji dla bytu stosunku pracy.

Podzielić należy stanowisko obu Sądów (ze względu na niekonsekwencje terminologiczne wyrażone mniej lub bardziej wprost), że do nawiązania stosunku pracy między M. B. i Spółką „M. Polska” nie doszło. Rozważenia wymagała kwestia czy stało się tak dlatego, że zawarta 9 sierpnia 2001 r. umowa o pracę została 15 września 2001 r. rozwiązana, jak twierdziły Sądy, czy też z tego powodu, że strony nie zawarły skutecznie umowy o pracę.

Pozwana Spółka jest pracodawcą będącym jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników. Według art. 3¹ § 1 k.p., czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonują za takiego pracodawcę osoba lub organ zarządzający jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Zgodnie ze statutem Spółki, do składania w jej imieniu oświadczeń woli uprawnionych było łącznie dwóch członków zarządu. Do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy uprawnieni byli nadto prezes zarządu – A. R. oraz, na mocy pełnomocnictwa, kierownik działu zarządzania zasobami ludzkimi - D.W.. Wedle niekwestionowanych ustaleń, do zawierania umów o pracę z pracownikami pozwanej Spółki upoważniony był prezes zarządu lub dwaj członkowie zarządu. Wszystkie czynności podejmowane w procedurze zatrudniania pracowników przez inne osoby, w tym przez wiceprezesów zarządu w podległych im działach (np. do spraw operacyjnych – R. B.), dyrektorów poszczególnych komórek organizacyjnych (np. makretingu i sprzedaży - J.F.) oraz kierownika działu zarządzania zasobami ludzkimi - D.W., miały zatem jedynie charakter przygotowawczy. Przesłanie powódce przez J.F. w dniu 8 sierpnia 2001 r. faksem „oferty” zawarcia umowy o pracę, nie było przeto oświadczeniem woli złożonym w imieniu pracodawcy, a więc ofertą w rozumieniu art. 66 § 1 k.c. Była to jedynie czynność faktyczna - oświadczenie wiedzy co do możliwości zatrudnienia i co do warunków tego zatrudnienia, czy mówiąc inaczej - informacja o proponowanych warunkach zatrudnienia w razie zawarcia umowy o pracę (nawiązania stosunku pracy) przez osobę (osoby) do dokonania tej czynności legitymowaną. Wobec tego przyjęcie owej „oferty” - projektu umowy - przez skarżącą w dniu następnym nie było przyjęciem oferty prowadzącym do zawarcia umowy o pracę. Nie doszło wszak do złożenia przez strony zgodnych oświadczeń woli. Nie można też jako oferty zawarcia umowy o pracę zakwalifikować przesłanego skarżącej pocztą elektroniczną „kwestionariusza osobowego”, a odesłania go po wypełnieniu jako jej przyjęcia. Kwestionariusz osobowy jest dla pracodawcy źródłem wiedzy o pracowniku, istotnej w kontekście jego zatrudnienia na określonym stanowisku. Wypełniony przez pracownika (kandydata do pracy) - jest oświadczeniem wiedzy, informacją o dotyczących go faktach.

Skuteczne prawnie zawarcie umowy o pracę między M. B.o i Spółką „M. Polska” wymagało albo podpisania dokumentu (faksu) zawierającego uzgodnione warunki zatrudnienia (projektu umowy) przez prezesa zarządu A.R. lub dwóch członków zarządu (art. 78 k.c. w związku z art. 300 k.p.) albo potwierdzenia przez nich w inny sposób czynności dokonanych przez J.F. (art. 103 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Do zawarcia między stronami umowy o pracę na warunkach uzgodnionych w dniu 9 sierpnia 2001 r. mogło dojść także w drodze czynności konkludentnych, zwłaszcza przez dopuszczenie skarżącej do pracy, co jednak, wobec wyraźnego oświadczenia przyszłego pracodawcy, nie nastąpiło.

Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika skarżącej, nie ma w prawie pracy domniemania upoważnienia do zatrudniania pracowników osoby podającej się za umocowaną lub stwarzającą wrażenie, że jest umocowana do dokonywania tej czynności. Pracownik nie musi mieć pełnego rozeznania co do zakresu uprawnień poszczególnych osób występujących za pracodawcę. Nie ma też obowiązku badania czy osoba przeprowadzająca procedurę zatrudnienia go jest upoważniona do zawierania umów o pracę. Jednak z tych generalnych „prawd” nie można konstruować zasady, że „zatrudnienie” pracownika przez kogokolwiek podającego się za działającego w imieniu pracodawcy wiąże tego pracodawcę. Od pracownika (ściślej - kandydata do pracy) trzeba wymagać pewnej dbałości o własne sprawy, staranności w ich prowadzeniu i zainteresowania okolicznościami nawiązywania stosunku pracy. Tym bardziej, gdy chodzi o osobę dobrze wykształconą, wybraną w drodze kilkuetapowej selekcji spośród liczного grona kandydatów do pracy na stanowisku kierowniczym i w znacznym stopniu samodzielnym, atrakcyjnym także pod względem finansowym. Ocena skuteczności prawnej umowy o pracę zawartej w imieniu pracodawcy z naruszeniem art. 3¹ k.p. musi być wobec tego zindywidualizowana, odnoszona do całokształtu okoliczności każdego konkretnego przypadku, uwzględniająca także elementy podmiotowe (dotyczące pracownika).

W rozpoznawanej sprawie nie może mieć zastosowania art. 97 k.c., zgodnie z którym „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”, albowiem przedmiotem umowy ze skarżącą nie było korzystanie z usług pozwanej Spółki i nie występowała ona w tej transakcji jako obsługiwana przez J.F. „publiczność”.

Wobec tego umowa o pracę z 9 sierpnia 2001 r. rzekomo zawarta, bo będąca w istocie tylko uzgodnionym jej projektem, wymagała dla swej skuteczności prawnej, stosownie do art. 103 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., potwierdzenia przez podmiot upoważniony do dokonania tej czynności w imieniu strony pozwanej, tj. przez dwóch członków zarządu lub prezesa zarządu. Potwierdzenie takie jest oświadczeniem woli i może być złożone, zgodnie z art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez każde zachowanie wyrażające ją w sposób dostateczny. Na przykład - przez dopuszczenie pracownika do pracy na uzgodnionych warunkach.

Zgodzić się należy ze skarżącą, że D.W. nie złożyła jej telefonicznie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Skoro bowiem między stronami procesowymi nie doszło do skutecznego prawnie zawarcia umowy o pracę - nie mogło też nastąpić jej rozwiązanie. Czynność rozwiązująca byłaby w takiej sytuacji bezprzedmiotowa. Informacja przekazana M. B. telefonicznie przez D.W. 15 września 2001 r., że „nie dojdzie do rozpoczęcia przez nią pracy”, była w istocie przekazaniem skarżącej odmowy potwierdzenia przez prezesa zarządu zawarcia z nią umowy o pracę przez osoby do tego nieupoważnione i tak właśnie powinno być prawnie zakwalifikowane. Problem czy owa informacja była oświadczeniem woli złożonym przez D. W. w imieniu pozwanej Spółki, czy jedynie zawiadomieniem o treści oświadczenia woli złożonego przez A. R. ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jednak w sferze skuteczności zawarcia umowy o pracę, a nie jej rozwiązania. A więc inne niż nadaje mu pełnomocnik M.B.. D.W. nie była upoważniona do zawierania umów o pracę, a zatem i do ich potwierdzania. Czynności te zostały wszak zastrzeżone dla prezesa zarządu lub dwu łącznie działających członków zarządu. Nadto, z okoliczności w jakich odbyła się między nią i skarżącą rozmowa telefoniczna oraz z jej treści ustalonej przez Sąd, wynikało, iż D.W. działała jako posłaniec (art. 85 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jej rolą było jedynie przekazanie skarżącej oświadczenia woli prezesa zarządu. Taką ocenę ustalonego stanu faktycznego potwierdzają czynności podjęte w tym samym czasie wobec osób „zatrudniających” M.B.. Przyczyną rezygnacji R. B. z funkcji członka

zarządu (11 września 2001 r.) i rozwiązania z J.F. umowy o pracę było przekroczenie przez nich upoważnienia do działania w imieniu Spółki, między innymi, przez zawieranie umów o pracę, do czego nie byli umocowani. Wynika stąd jedynie logiczny wniosek, że nie było zamiarem pozwanej Spółki nawiązanie stosunku pracy ze skarżącą.

Kasacja, choć częściowo uzasadniona, podlegała oddaleniu w całości ze względu na, wynikający z art. 384 k.p.c., zakaz *reformationis in peius*, którym Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 393¹⁹ k.p.c. Jej uwzględnienie prowadziłoby do oddalenia powództwa, a zatem do zmiany zaskarżonego orzeczenia na niekorzyść M.B..