



Sygn. akt I PK 19/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa S.Z.

przeciwko K. w W.

o przywrócenie do pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 22 września 2016 r., sygn. akt VIII Pa .../16,

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł. wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014 r. oddalił powództwo
S.Z. o przywrócenie do pracy wniesione przeciwko K. w W. i zasądził od powoda

na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód S. Z. był zatrudniony w pozwanej K. na stanowisku dyrektora Oddziału Regionalnego w Ł. Pismem z 18 marca 2013 r., doręczonym powodowi w tej samej dacie, pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z dnia 1 grudnia 1991 r., bez zachowania okresu wypowiedzenia, z uwagi na przekroczenie uprawnień, polegające na wypowiedzeniu przez niego w dniu 5 października 2012 r. umowy nr 269/2009 z 31 sierpnia 2009 r., dotyczącej najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł. nr [...] w Ł. na potrzeby Oddziału Regionalnego, ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r., bez zgody Prezesa K. i bez stosowanego umocowania, co stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jako podstawę prawną wymienionego oświadczenia pozwana podała art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę poprzedzały następujące okoliczności. W dniu 26 listopada 2008 r. Prezes K. udzielił powodowi upoważnienia, między innymi, do składania w imieniu Prezesa K. oświadczeń woli w zakresie praw i zobowiązań finansowych, a w szczególności do podpisywania umów, aneksów do umów oraz innych dokumentów z zakresu działania Oddziału Regionalnego K. w Ł.. W dniu 31 sierpnia 2009 r. powód, działając w imieniu Oddziału Regionalnego K. w Ł., zawarł z firmą „T.” umowę najmu obiektu położonego przy ul. Ł. nr [...] na siedzibę oddziału. Aneksiem dnia 29 kwietnia 2011 r. postanowiono, że okres wypowiedzenia umowy będzie wynosił 6 miesięcy. W drugiej połowie 2012 r. powód zintensyfikował działania mające na celu pozyskanie siedziby dla potrzeb Oddziału Regionalnego K. w Ł. uznając, że najem lokalu jest rozwiązaniem przejściowym. Ponadto, dotychczas zajmowane lokale, z przyczyn technicznych, w dobie informatyzacji nie zapewniały prawidłowego funkcjonowania oddziału. O swoich działaniach powód informował Prezesa K. A. B. Prezes zapewniał powoda, że w planie finansowym na 2012 r. są zabezpieczone środki na zakup siedziby dla Oddziału Regionalnego K. w Ł. i polecił pozyskać nowy lokal. Z ramienia Prezesa K., do Ł. przyjechała delegacja z Warszawy i wizytowała budynek położony przy ul. S. Prezes K. przyznał środki na wykonanie operatu szacunkowego tej nieruchomości. Pod koniec 2012 r. Prezes K. przebywał na

zwolnieniu lekarskim i pod jego nieobecność nikt nie chciał podjąć decyzji odnośnie do kupna nieruchomości.

Pismem z dnia 5 października 2012 r. powód wypowiedział umowę najmu lokalu zajmowanego przez Oddział Regionalny K. w Ł. i wniósł o skrócenie okresu wypowiedzenia umowy do 3 miesięcy. Prezes „T.” M. S. nie wyraził jednak zgody na skrócenie okresu wypowiedzenia informując, że umowa najmu „wygaśnie” w dniu 31 marca 2013 r. W dniu 31 grudnia 2012 r. powód został wezwany do Prezesa K. A. B. i poinformowany przez niego, że środki na zakup nie przepadną w nowym roku. Powód nie powiadomił Prezesa, że wypowiedział najem lokalu.

W dniu 12 marca 2013 r. odbyło się spotkanie w sprawie rozwoju Oddziału Regionalnego K. w Ł. z udziałem, między innymi, powoda oraz zastępcy Prezesa K. D. Z. Na tym spotkaniu powód powiadomił przełożonego o wypowiedzeniu najmu obiektu przy ul. Ł. w Ł., o braku technicznej możliwości zabezpieczenia pracy w tym lokalu i zaproponował wynajęcie obiektu przy ul. S. w Ł. Powód poinformował też, że w sprawach wynajmu dyrektor Oddziału Regionalnego nie dysponuje pełnomocnictwem do podejmowania indywidualnych działań.

Pismem z dnia 26 marca 2013 r. p.o. dyrektora Oddziału Regionalnego K. w Ł. A. S. zwrócił się z prośbą do „T.” o przedłużenie najmu lokalu przy ulicy Ł. do dnia 30 czerwca 2013 r., na co uzyskał zgodę. W dniu 22 lipca 2013 r. zarząd „T.” złożył zaś oświadczenie, że udzieli zgody na przesunięcie terminu rozwiązania umowy najmu bez konieczności opuszczania zajmowanych pomieszczeń aż do momentu przygotowania nowej siedziby. Ze strony wynajmującego nie było żadnych zastrzeżeń, co do ewentualnego przedłużenia umowy na dotychczasowych, niezmiennych warunkach.

Sąd Rejonowy ustalił również, że powód ukończył 62 lata i znajduje się w okresie chronionym przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Po odejściu powoda sytuacja lokalowa oddziału została rozwiązana w ten sposób, że zrezygnowano z najmu lokalu przy ul. Ł. w Ł. (o powierzchni 850 m²). Część pracowników została przeniesiona do placówek terenowych, gdzie były puste powierzchnie biurowe. W budynku przy ul. Ż., gdzie dotychczas wynajmowano 2 piętra, wynajęto dodatkowo jeszcze jedno i obecnie oddział w Ł. zajmuje w tym budynku powierzchnię 350 m². Zbędne okazało się więc kupno bądź najem dodatkowego budynku.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Zauważył, że powód powołał się w celu legitymizacji swoich działań na pełnomocnictwo z dnia 26 listopada 2008 r. Stosunkiem podstawowym stanowiącym podstawę tego pełnomocnictwa był łączący strony stosunek pracy regulowany umownie oraz obowiązującymi u pozwanego aktami prawnymi: Regulaminem Organizacyjnym Oddziału Regionalnego K. w Ł. oraz zarządzeniem Prezesa K. z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego K. (Dz.Urz. PK. z dnia 30 grudnia 2009 r.). Zgodnie z § 6 ust. 1 tego zarządzenia, prezes zatwierdza kierunki i plany działania K. oraz nadzoruje całokształt zadań realizowanych przez K.. Nabycie nieruchomości na siedzibę oddziału K. należało do wyłącznej kompetencji Prezesa K.. Do wypowiedzenia najmu potrzebna była zgoda (bądź upoważnienie) Prezesa K. A. B. Wewnętrzne regulaminy czy też zakres czynności powoda nie regulują jej formy. Dlatego należało przyjąć, że mogła być udzielona ustnie, choćby przez fakty konkludentne. Brak pisemnego pełnomocnictwa do wypowiedzenia najmu był zatem okolicznością niewystarczającą do przyjęcia zasadności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Należało ustalić, czy pozwany wyraził zgodę na wypowiedzenie przez powoda umowy najmu nieruchomości położonej przy ul. Ł. w Ł. bądź upoważnił go do dokonania tej czynności w sposób dorozumiany.

Zdaniem Sądu Rejonowego, okoliczności faktyczne tej sprawy nie pozwalały na przyjęcie, że zgoda na dokonanie takiej czynności została udzielona. W szczególności nie została podjęta decyzja o zakupie nieruchomości położonej w Ł. przy ul. S., nie przeprowadzono nawet negocjacji cenowych. Powód nigdy nie otrzymał też od A. B. polecenia wypowiedzenia najmu ani zapewnienia, że nieruchomość przy ul. S. zostanie zakupiona. W pozwie powód przyznał z kolei, że pod koniec 2012 r. Prezes K. A. B. zmienił decyzję w sprawie nabycia nieruchomości położonej w Ł. przy ul. S. Pomimo tego powód nie zabezpieczył siedziby Oddziału Regionalnego K. w Ł. przez zawarcie pisemnego przyrzeczenia najmu na dalszy okres. Wprawdzie powód uzyskał zapewnienie (ustne) najmu od właścicieli budynku przy ul. S. w Ł., jednakże decyzji w tym przedmiocie nie podjął Prezes K. A. B. Okoliczność, że - według oceny powoda - najem tej nieruchomości był korzystny dla firmy, nie miała natomiast żadnego znaczenia. Decyzja w tej

sprawie należała bowiem do Prezesa K. i bezprawne było wymuszanie jej podjęcia przez fakty dokonane - wypowiedzenie najmu dotychczasowemu wynajmującemu w dniu 5 października 2012 r. Za niewystarczające Sąd pierwszej instancji uznał również ustne uzgodnienie powoda z właścicielem budynku przy ul. Ł. – M. S., że najem może zostać przedłużony. Wprawdzie powód przedstawił oświadczenie zarządu firmy „T.” odnośnie do możliwości przedłużenia najmu, ale zostało ono złożone dopiero w dniu 22 lipca 2013 r., a zatem już po upływie okresu wypowiedzenia. O takie oświadczenie powód winien postarać się w trakcie okresu wypowiedzenia.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd pierwszej instancji uznał, że powód mógł dokonać wypowiedzenia najmu dopiero po podjęciu przez Prezesa K. A. B. decyzji w sprawie kupna bądź najmu nieruchomości położonej w Ł. przy ul. S. Dokonane ustalenia faktyczne nie pozwalały zaś na przyjęcie, że decyzja taka została podjęta. Termin zakończenia najmu upływał w dniu 31 marca 2013 r., a do dnia 18 marca 2013 r. powód nie dokonał żadnych czynności mających na celu zabezpieczenie dla oddziału dotychczasowego lokalu. Skoro z końcem 2012 r. stało się jasne, że Prezes A. B. nie jest zainteresowany kupnem zaproponowanej przez powoda nieruchomości, powód powinien negocjować z dotychczasowym wynajmującym i na piśmie, za jego zgodą, cofnąć wypowiedzenie najmu. Niedokonanie tych czynności świadczyło o chęci wywierania przez powoda presji na Prezesie K., co do podjęcia decyzji lokalowych dotyczących oddziału (w kształcie forsowanym przez powoda). Nie bez znaczenia pozostawała także okoliczność, że po odejściu powoda problemy lokalowe oddziału zostały rozwiązane w prostszy i tańszy sposób.

Zdaniem Sądu Rejonowego, ciężar zawinienia powoda był znaczny. Nawet gdyby jednak przyjąć inaczej, to jedno nie ulegało wątpliwości - okoliczności następujące po wypowiedzeniu najmu w dniu 5 października 2012 r. (brak pisemnego cofnięcia wypowiedzenia, niepowiadomienie o wypowiedzeniu Prezesa K.) wykluczały możliwość dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora oddziału, bowiem w wyniku jego działań doszło do zagrożenia, że oddział za kilkanaście dni pozostanie bez siedziby. Dopiero następca powoda wynegocjował na piśmie przedłużenie najmu o kolejne trzy miesiące. W dacie rozwiązania umowy

o pracę powód znajdował się w okresie chronionym, niemożliwe było zatem zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy.

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 1 grudnia 2014 r. oddalił apelację wniesioną przez powoda od orzeczenia Sądu pierwszej instancji, podzielając ustalenia faktyczne i wnioski prawne zaprezentowane w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy najmu dokonane przez powoda, nawet za zgodą Prezesa K. i w granicach umocowania, uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, z uwagi na zagrożenie interesów pracodawcy. Apelacja eksponowała szerokie uprawnienia dyrektora Oddziału Regionalnego K. w Ł., a w ich ramach jego samodzielność w podejmowaniu decyzji, także w zakresie spraw lokalowych. Przyjęcie koncepcji tej samodzielności powoda musiało więc prowadzić do wniosku, że nawet za zgodą Prezesa K. nie mógł on wypowiedzieć umowy najmu, w sytuacji gdy nie zabezpieczył lokalowych warunków prowadzenia przez kierowany oddział działalności w okresie bezpośrednio po rozwiązaniu tej umowy. Innymi słowy, bez uprzedniego zagwarantowania (i to w ciągłości) innej powierzchni biurowej, wypowiedzenie umowy najmu przez powoda było niedopuszczalne, niezależnie od tego czy zgoda Prezesa K. była wymagana i faktycznie wyrażona. W toku postępowania rozpoznawczego powód nie wykazał, by na okres przypadający po dniu 31 marca 2012 r. była zawarta przez Oddział Regionalny K. umowa nabycia własności lub najmu nieruchomości, która zapewniałaby powierzchnię biurową dla tego oddziału. Brak takiej umowy zapewniającej oddziałowi możliwość realizacji zadań po upływie okresu wypowiedzenia umowy najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł. - dokonanego nawet w granicach umocowania i za zgodą Prezesa K. - z uwagi na oczywiste w tych warunkach zagrożenie interesów pracodawcy uzasadniałoby obrany przez pozwaną tryb rozwiązania stosunku pracy.

Sąd drugiej instancji zgodził się natomiast z apelującym, że pełnomocnictwo z dnia 26 listopada 2008 r. upoważniało S.Z. do składania przez niego w imieniu Prezesa K. oświadczeń woli w zakresie praw i zobowiązań finansowych, a w szczególności do podpisywania umów, aneksów do umów oraz innych dokumentów z zakresu działania Oddziału Regionalnego K. w Ł. Jako takie, pełnomocnictwo to

dawało zatem powodowi podstawę do wypowiedzenia umowy najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł. Była to jednak podstawa wyłącznie formalna, to jest taka, która nie legitymizowała jeszcze do wypowiedzenia dotychczas obowiązującej umowy. Wypowiedzenie przez powoda umowy najmu przed podjęciem decyzji o zakupie, która nie należała do jego kompetencji, w sposób oczywisty zagrażało interesowi pracodawcy przez niezapewnienie kontynuacji działania Oddziału Regionalnego K. w Ł.. Ciężar zawinienia powoda był oczywisty i znaczny. Zachowanie powoda w czasie, gdy było już oczywiste, że Prezes K. nie rozważa możliwości zakupu zaproponowanej przez niego nieruchomości, wskazywało także na brak dbałości o dobro pracodawcy. W tym okresie powód nie dokonał żadnych czynności mających na celu zabezpieczenie dla oddziału dotychczasowego lokalu, chociaż powinien wówczas negocjować z dotychczasowym wynajmującym i na piśmie, za jego zgodą, cofnąć wypowiedzenie umowy najmu. Takich czynności jednak nie podjął.

Na skutek skargi kasacyjnej powoda, Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 22 marca 2016 r. uchylił powyższe orzeczenie i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał za uzasadniony zarzuty naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, tj. art. 30 § 4 k.p., przez przyjęcie jako właściwej podstawy rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., innej przyczyny owej decyzji niż ta, która została wyartykułowana w oświadczeniu pracodawcy.

Sąd Najwyższy zauważył, że pozwana w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę sformułowała bardzo konkretną przyczynę tej decyzji, określając ją jako przekroczenie przez skarżącego uprawnień, „polegające na wypowiedzeniu przez niego w dniu 5 października 2012 r. umowy nr 269/2009 z dnia 31 sierpnia 2009 r. dotyczącej najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł. w Ł. na potrzeby oddziału regionalnego ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r., bez zgody Prezesa K. i bez stosownego umocowania, co stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy”. Sąd drugiej instancji wprawdzie uznał, że udzielone skarżącemu pełnomocnictwo z dnia 26 listopada 2008 r. dawało mu podstawę do wypowiedzenia umowy najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł.. Równocześnie

jednak Sąd ten doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy najmu dokonane przez powoda, nawet za zgodą Prezesa K. i w granicach umocowania, uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, z uwagi na zagrożenie interesów pracodawcy. Przypisane skarżącemu przez ten Sąd ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wiązało się bowiem z zagrożeniem interesów pracodawcy, polegającym na niezabezpieczeniu lokalowych warunków prowadzenia przez podległy mu oddział działalności w okresie bezpośrednio po rozwiązaniu umowy najmu. W ocenie Sądu Najwyższego, oznacza to, że Sąd Okręgowy przyjął w istocie inną przyczynę rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę niż ta, która została podana w piśmie z dnia 18 marca 2013 r. rozwiązującym z powodem umowę o pracę, uznając jednocześnie, że przyczyna faktycznie wskazana w tym piśmie (to jest przekroczenie uprawnień, polegające na wypowiedzeniu umowy najmu bez zgody przełożonego i bez stosownego umocowania) nie była uzasadniona. Takie rozstrzygnięcie należy uznać za naruszające art. 30 § 4 k.p. Skoro zaś Sąd drugiej instancji z jednej strony przyjął, że przypisane skarżącemu przez pozwaną zachowania, polegające na wypowiedzeniu umowy najmu lokali zajmowanych przez podległy mu oddział, nie miały bezprawnego charakteru, gdyż działał on w granicach umocowania wynikającego z udzielonego pełnomocnictwa, a w istocie ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych polegało wyłącznie na (niewymienionym w oświadczeniu pracodawcy) niezabezpieczeniu lokalowych warunków prowadzenia przez podległy mu oddział działalności w okresie bezpośrednio po rozwiązaniu umowy najmu, to takie założenie naruszało nie tylko art. 30 § 4 k.p., ale także art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 22 września 2016 r. zmienił zaskarżone orzeczenie Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił S.Z. do pracy w K. w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.250,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i oddalił wniosek powoda o zasądzenie kosztów procesu w pozostałej części. Ponadto zasądził od K. w W. na rzecz S.Z. kwotę 10.560,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję i postępowanie kasacyjne oraz

oddalił wniosek powoda o zasądzenie kosztów procesu za drugą instancję i postępowanie kasacyjne w pozostałej części.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy oceniając charakter zarzuconego powodowi w rozwiązaniu umowy o pracę działania i uznając, że rażąco leżało ono poza zakresem udzielonego mu umocowania - poczynił ustalenia z pominięciem istotnej dla rozstrzygnięcia części materiału dowodowego, a konkretnie wbrew treści tego pełnomocnictwa oraz obowiązujących u strony pozwanej aktów wewnętrznych. W konsekwencji powyższego doszło do naruszenia prawa materialnego: art. 30 § 4 k.p. oraz 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z pełnomocnictwem OP-027/2999/08 z dnia 26 listopada 2008 r. udzielonym przez Prezesa K., powód został uprawniony do składania w imieniu Prezesa K. oświadczeń woli w zakresie praw i zobowiązań finansowych, a szczególności do podpisywania umów, aneksów do umów oraz innych dokumentów z zakresu działania Oddziału Regionalnego K. w Ł..

W myśl § 6 ust. 1 pkt. 2 podpunkt 6 oraz 9 lit. b Załącznika nr 1 do Zarządzenia nr 134 Prezesa K. z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego K., do kompetencji Prezesa K. należą sprawy nieprzekazane do właściwości innych organów, w szczególności udzielanie pełnomocnictw i upoważnień do działania w jego imieniu, jak również podejmowanie decyzji co do sprzedaży, zamiany, oddania w najem, użyczenia, nieodpłatnego przekazania nieruchomości będących w zarządzie Prezesa, przy zachowaniu przepisów dotyczących gospodarowania nieruchomościami Skarbu Państwa. Natomiast zgodnie z treścią § 4 ust. 2, 6 i 16 Regulaminu organizacyjnego Oddziału Regionalnego K. w Ł. z 1 września 2011 r., dyrektor Oddziału odpowiada za całokształt działalności Oddziału Regionalnego i podległych placówek terenowych, jest również upoważniony do składania w imieniu Oddziału Regionalnego, przy kontrasygnacie głównego księgowego, oświadczeń w zakresie praw i obowiązków, mogących wywierać skutek finansowy, w tym ma możliwość zaciągania zobowiązań finansowych. Z § 30 ust. 3 pkt 10 Załącznika nr 1 do Zarządzenia nr 134 Prezesa K. z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego K. wynika, że jednym z podstawowych obowiązków w zakresie spraw administracyjno - gospodarczych Oddziału Regionalnego

kierowanego przez dyrektora jest zapewnienie właściwego funkcjonowania i utrzymania zasobów budynków i lokali. Stosownie do § 5 ust. 16 w związku z § 20 ust. 1 Regulaminu organizacyjnego Oddziału Regionalnego K. w Ł. z 1 września 2011 r., do zadań dyrektora należy zaciąganie zobowiązań finansowych, przy kontrasygnacie głównego księgowego, na potrzeby utrzymania właściwego stanu i ciągłości eksploatacyjnej budynków i lokali biurowych oraz zapewnienie ochrony mienia.

W świetle powyższych uregulowań należy przyjąć, że pełnomocnictwo z dnia 26 listopada 2008 r., udzielone zgodnie z poszanowaniem wskazanych zasad, upoważniało S.Z. do składania przez niego w imieniu Prezesa K. oświadczeń woli w zakresie praw i zobowiązań finansowych, a w szczególności do podpisywania umów, aneksów do umów oraz innych dokumentów z zakresu działania Oddziału Regionalnego K. w Ł.. Jako takie, pełnomocnictwo to dawało też powodowi podstawę do wypowiedzenia umowy najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł.. Jednocześnie pozostaje poza sporem kwestia, czy zgodnie z powołanym § 30 ust. 3 pkt 10 Załącznika nr 1 do Zarządzenia nr 134 Prezesa K. z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego K., umowa najmu mogła być wypowiedziana przez powoda dopiero po zawarciu umowy gwarantującej Oddziałowi Regionalnemu inną powierzchnię pozwalającą na prowadzenie bieżącej działalności, a co za tym idzie - czy takie działanie S.Z. było legalne. Nie takie bowiem zachowanie, lecz działanie bez umocowania i zgody Prezesa K. w zakresie wypowiedzenia umowy najmu nieruchomości znajdującej się przy ul. Ł., stanowiło podstawę dokonanego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wobec tego nawet jeśli ocenić, że działanie w ramach pełnomocnictwa godziło w istotne interesy strony pozwanej i sprzeniewierzało się podstawowemu obowiązkowi powoda jako dyrektora Oddziału Regionalnego, jakim było zapewnienie właściwego funkcjonowania i utrzymania zasobów budynków lokali, nie czyni to dokonanego zwolnienia dyscyplinarnego uzasadnionym. Zarzutem stawianym powodowi było tylko i wyłącznie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych sprowadzające się do działania z przekroczeniem uprawnień, w sposób zagrażający interesom K. - które to naruszenie, wobec treści pełnomocnictwa, nie miało miejsca. W tym stanie rzeczy nie sposób też mówić o jakimkolwiek stopniu winy powoda w naruszeniu

jego obowiązków w tym konkretnie zakresie. Powód nie działał bez formalnego umocowania. Prezes K. sam przyznał mu wskazane uprawnienie, a w ramach udzielonego pełnomocnictwa, wyraził zgodę na taki zakres podejmowanych przez niego czynności. Stąd dywagacje co do umyślnego czy rażąco niedbałego działania powoda (niejako za plecami Prezesa K., który ostatecznie nie zdecydował się na zakup nowej nieruchomości dla potrzeb Ł. Oddziału Regionalnego) żadną miarą nie mogą wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia. Choćby działanie powoda sprzeniewierzało się w jakiejś części jego obowiązkowi, to ponieważ nie mieściło się w zakresie postawionych mu w rozwiązaniu umowy o pracę zarzutów, nie może stanowić usprawiedliwionej przyczyny jego zwolnienia.

Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, że podana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nierzeczywista i nieuzasadniona w rozumieniu art. 30 § 4 k.p. oraz art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p. Powód w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wypowiadając najem powierzchni biurowej nie działał bez umocowania i w konsekwencji nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych. Żądanie powoda przywrócenia do pracy jest więc w pełni uprawnione.

Sąd drugiej instancji rozważył również to, czy w okolicznościach sprawy, zgodnie z art. 8 k.p. oraz art. 45 § 2 i 3 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p., istniały podstawy do odmowy przywrócenia powoda do pracy (zgodnie z jego żądaniem) i przyznania mu roszczenia alternatywnego, tj. odszkodowania. Wskazał, że związanie sądu żądaniem pracownika dotyczącym skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony bądź rozwiązania jej bez wypowiedzenia, zachowuje walor aktualności w odniesieniu do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 k.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w tym w ustawie o związkach zawodowych. Niewątpliwie powód był pracownikiem chronionym w rozumieniu art. 39 k.p. Pracodawca nie wykazał w toku postępowania ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, które byłoby sprzeczne ze społeczno - gospodarczym celem tego prawa i nie mogło korzystać z ochrony. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powód pełniąc funkcje kierownicze nie dopuścił się

zarzucanego mu uchybienia i nie sprzeniewierzył się żadnemu ze swoich podstawowych obowiązków. Tym samym brak było podstaw do zastosowania w tym zakresie art. 8 k.p. i uznania, że żądanie powoda przywrócenia do pracy było sprzeczne ze społeczno - gospodarczym celem tego prawa i nie mogło korzystać z ochrony. Stąd też jego żądanie przywrócenia do pracy było jak najbardziej zasadne.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 96 k.c. w związku z art. 98 k.c., przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że z treści pełnomocnictwa (upoważnienia) Prezesa K. z dnia 26 listopada 2008 r. wynikało umocowanie powoda S.Z. do wypowiedzenia, bez zgody mocodawcy, umowy najmu nieruchomości położonej przy ul. Ł. w Ł.; 2/ art. 30 § 4 k.p., przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że podana powodowi przyczyna zwolnienia z pracy, polegająca na przekroczeniu uprawnień wynikających z przedmiotowego pełnomocnictwa, przez działanie bez zgody mocodawcy, nie stanowi rzeczywistej i konkretnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, czyli nie spełnia wymogów formalnych wskazanych w tym artykule; 3/ art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 § 1 k.p., przez błędną wykładnię pojęcia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” i uznanie, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było sprzeczne z prawem i bezzasadne w sytuacji, kiedy postępowanie powoda zagrażało interesom pracodawcy i stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez oddalenie apelacji oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pozwana podniosła, że powód nie pozostawał w pełni swobodny względem mocodawcy w zakresie decyzji, co do sposobu wykorzystania przyznanej mu mocy skutecznego zastępowania go w podejmowaniu oznaczonych w pełnomocnictwie czynności. Podkreślił, że powód wypowiadając umowę najmu siedziby Oddziału Regionalnego K. w Ł., nie działał zgodnie z wolą mocodawcy - Prezesa K.. Sąd Okręgowy nie wziął ponadto pod uwagę faktu, że działanie wbrew woli mocodawcy, w przypadku gdy stosunek

pełnomocnictwa wynika ze stosunku pracy, stanowić może (a w tym przypadku z całą pewnością stanowiło) przekroczenie uprawnień przez pełnomocnika. Sąd Okręgowy ponownie rozpatrujący sprawę, odnosząc się do kwestii zarzutów stawianych powodowi, skupił się jedynie na zakresie przedmiotowym (treści) udzielonego pełnomocnictwa, a nie odniósł się w swych rozważaniach chociażby do możliwości umyślnego czy rażąco niedbałego działania powoda. Nie wziął również pod uwagę faktu, że powód działał wbrew interesowi publicznemu. Ponadto, odniesienie się jedynie do zakresu przedmiotowego pełnomocnictwa (upoważnienia), bez wzięcia pod uwagę woli mocodawcy w przedmiocie działania na podstawie tego pełnomocnictwa, stoi w jawnej sprzeczności z celem, dla którego zostało ono udzielone. W związku z powyższym należy przyjąć, że zachowanie powoda wypełniło przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i uprawniało pozwaną K. do rozwiązania z powodem stosunku pracy, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem niniejszego sporu jest wywodzone z art. 56 § 1 k.p. roszczenie powoda S.Z. o przywrócenie do pracy w pozwanej K. w W. w związku z wadliwym rozwiązaniem przez pracodawcę łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Należy zatem zauważyć, że zachowanie pracownika uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie powinno być bezprawne, zawinione i zagrażające interesom pracodawcy.

Bezprawność zachowania pracownika przejawia się w nieprzestrzeganiu przezeń porządku prawnego, a ściślej - naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego. Obiektywnej cenie podlega fakt, czy pracownik naruszył swoje

podstawowe obowiązki. Bezprawność zachowania stanowi element przedmiotowy kwalifikacji danego zachowania. Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. decydujące znaczenie ma ustalenie, czy dany obowiązek jest podstawowy, a jego naruszenie ma charakter ciężki. Co do samych podstawowych obowiązków pracowniczych trzeba przypomnieć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., powinnością osoby zatrudnionej jest świadczenie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Świadczenie pracy podporządkowanej jest zatem obowiązkiem podstawowym, który wynika z istoty oraz charakteru stosunku pracy. Szereg przepisów Kodeksu pracy precyzuje oraz uszczegóławia tę kwestię. W określeniu, czy dany obowiązek pracowniczy ma charakter podstawowy, bez wątplenia istotne znaczenie ma art. 100 k.p., aczkolwiek zawarty w nim katalog powinności pracowniczych nie jest wyczerpujący. Podstawowe obowiązki pracownicze mogą bowiem wynikać z innych przepisów prawa pracy, a nawet z treści samej umowy o pracę.

Bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Określenie „ciężkie naruszenie” należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy, powstałego wskutek jego działania (zaniechania).

Wina pracownika stanowi element podmiotowy kwalifikacji zarzucanego czynu, a ocenie podlega subiektywne nastawienie psychiczne sprawcy do swojego działania (zaniechania). Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zatem stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym jest uzasadnione w przypadku wystąpienia po stronie pracownika winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego

wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Wreszcie kwestia naruszenia lub zagrożenia interesów pracodawcy nierozzerwalnie łączy się z uznaniem danego obowiązku pracowniczego za podstawowy, a jego naruszenia - za zawinione. Naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie musi przy tym polegać na wyrządzeniu szkody majątkowej. Pojęcie to obejmuje bowiem także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy.

Wystąpienie wskazanych przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danego przypadku.

W ocenie tej kluczową rolę odgrywa skonkretyzowanie przez pracodawcę stawianego pracownikowi zarzutu stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie powyższego przepisu. Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa bowiem obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego

naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia „prawdziwości” podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania.

W pisemnym oświadczeniu woli pozwanej K. o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zarzucono powodowi S. Z. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych „polegające na wypowiedzeniu przez niego w dniu 5 października 2012 r. umowy nr 269/2009 z dnia 31 sierpnia 2009 r. dotyczącej najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł. w Ł. na potrzeby oddziału regionalnego ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r., bez zgody Prezesa K. i bez stosownego umocowania, co stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy”. Do tak sformułowanego zarzutu należało zatem odnieść ocenę zasadności decyzji pozwanego o zwolnieniu powoda z pracy w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy podzielił dokonaną przez pracodawcę kwalifikację zachowania S.Z., jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Analizując działania powoda w świetle treści udzielonego mu przez

Prezesa K. pełnomocnictwa z dnia 26 listopada 2008 r. oraz obowiązujących u pozwanego aktów prawnych w postaci Regulaminu Organizacyjnego Oddziału Regionalnego K. w Ł. oraz zarządzenia Prezesa K. z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego K. (Dz.Urz. PK. z dnia 30 grudnia 2009 r.), Sąd ten stwierdził, że nabycie nieruchomości na siedzibę Oddziału Regionalnego K. należało do wyłącznej kompetencji Prezesa K., a jego zgoda była też potrzebna do wypowiedzenia najmu lokalu służącego za siedzibą oddziału. Powód nie uzyskał zaś takiej zgody na wypowiedzenia umowy najmu nieruchomości położonej przy ul. Ł. w Ł.. Powód mógł dokonać wypowiedzenia najmu dopiero po podjęciu przez Prezesa K. A. B. decyzji w sprawie kupna bądź najmu nieruchomości położonej w Ł. przy ul. S. Ciężar zawinienia powoda w przekroczeniu jej uprawnień był znaczny, a okoliczności następujące po wypowiedzeniu najmu w dniu 5 października 2012 r. (brak pisemnego cofnięcia wypowiedzenia, niepowiadomienie o wypowiedzeniu Prezesa K.) wykluczały możliwość dalszego zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora oddziału, bowiem w wyniku jego działań doszło do zagrożenia, że oddział za kilkanaście dni pozostanie bez siedziby. Do odmiennych konkluzji doszedł Sąd Okręgowy rozpoznając po raz pierwszy apelację powoda od wyroku pierwszoinstancyjnego. Stwierdził bowiem, że udzielone apelującemu pełnomocnictwo z dnia 26 listopada 2008 r. dawało mu podstawę do wypowiedzenia umowy najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł.. Równocześnie jednak Sąd ten doszedł do przekonania, że wypowiedzenie umowy najmu dokonane przez powoda, nawet za zgodą Prezesa K. i w granicach umocowania, uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, z uwagi na zagrożenie interesów pracodawcy, polegające na niezabezpieczeniu lokalowych warunków prowadzenia przez podległy powodowi oddział działalności w okresie bezpośrednio po rozwiązaniu umowy najmu. W ocenie Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji przyjął w istocie inną przyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę niż ta, która została podana w piśmie z dnia 18 marca 2013 r., uznając jednocześnie, że przyczyna faktycznie wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy (to jest przekroczenie uprawnień, polegające na wypowiedzeniu umowy najmu bez zgody przełożonego i bez stosownego umocowania) nie była uzasadniona. Zdaniem Sądu Najwyższego,

takie rozstrzygnięcie należy uznać za naruszające art. 30 § 4 k.p. Skoro zaś Sąd drugiej instancji z jednej strony przyjął, że przypisane skarżącemu przez pozwaną zachowania, polegające na wypowiedzeniu umowy najmu lokali zajmowanych przez podległy mu oddział, nie miały bezprawnego charakteru, gdyż działał on w granicach umocowania wynikającego z udzielonego pełnomocnictwa, a w istocie ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych polegało wyłącznie na (niewymienionym w oświadczeniu pracodawcy) niezabezpieczeniu lokalowych warunków prowadzenia przez podległy mu oddział działalności w okresie bezpośrednio po rozwiązaniu umowy najmu, to takie założenie naruszało nie tylko art. 30 § 4 k.p., ale także art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przy ponownym rozpoznawaniu sprawy Sąd Okręgowy był związany powyższą oceną prawną zaprezentowaną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego. Oznacza to, że Sąd drugiej instancji dokonując subsumcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p. i oceniając zachowanie powoda w aspekcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, powinien był odnieść tę analizę do czynu opisanego w oświadczeniu woli pozwanego o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę i ten konkretnie czyn badać pod kątem bezprawności i winy pracownika oraz zagrożenia interesów pracodawcy.

Trzeba bowiem pamiętać, że zgodnie z art. 398²⁰ zdanie pierwsze k.p.c., sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Związanie wykładnią Sądu Najwyższego oznacza, że sąd, któremu sprawa została przekazana, nie może przepisów prawa (materialnego i procesowego) interpretować odmiennie, niż to wynika z uzasadnienia orzeczenia zapadłego przed Sądem Najwyższym (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2009 r., I CSK 196/09, LEX nr 553658 i z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, LEX nr 1095853). Ze względu na wyjątkowość możliwości ograniczenia samodzielności sądu powszechnego dopuszczonej tym przepisem, pojęcie „wykładnia prawa” należy rozumieć wąsko, jako wyjaśnienie treści przepisów prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2002 r., II CKN 860/00, niepublikowany; z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 413/04, niepublikowany; z dnia 25 listopada 2008 r., II CSK 335/08, LEX nr 484701; z dnia 15 października 2009 r., I CSK 83/09, LEX nr 553662; z dnia 26 lutego 2009 r.,

IV CSK 415/08, LEX nr 610218 i z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 374/09, LEX nr 677771). Związanie sądu, któremu sprawa została przekazana, na podstawie art. 398²⁰ k.p.c. wykładnią prawa dokonaną w danej sprawie przez Sąd Najwyższy, obejmuje jedynie wykładnię tych przepisów prawa, które były rozpatrywane przez Sąd Najwyższy w ramach oceny zarzutów kasacyjnych, w tym przede wszystkich zarzutów, które stanowiły podstawę uchylenia zaskarżonego orzeczenia. Związanie to nie obejmuje poglądów prawnych, które Sąd Najwyższy wyraził nie rozpatrując zarzutów kasacyjnych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2010 r., II CSK 626/09 i z dnia 12 lipca 2012 r., I CSK 5/12, niepublikowane). Sąd drugiej instancji nie jest też związany innymi, niż wyjaśnienia treści przepisów, wypowiedziami Sądu Najwyższego zawartymi w uzasadnieniu kasatoryjnego wyroku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2006 r., II CSK 294/06, LEX nr 1074393). W szczególności nie jest związany wskazaniem co do dalszego postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 września 2010 r., III PK 8/10, LEX nr 694231). W konsekwencji do naruszenia art. 398²⁰ k.p.c. dochodzi tylko wtedy, gdy sąd, któremu sprawa zostaje przekazana, stosując normę prawną poddaną wykładni Sądu Najwyższego, nie uwzględni wyników tej wykładni (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 r., II CSK 668/09, LEX nr 510961). Sąd drugiej instancji nie jest też związany wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy, jeżeli doszło - w związku z przeprowadzeniem nowych dowodów - do ustalenia odmiennej podstawy faktycznej w porównaniu do podstawy zaskarżonego wcześniej wyroku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147 oraz z dnia 17 października 2011 r., I UK 234/11, LEX nr 1110934 i powołane w nich orzecznictwo). Godzi się nadmienić, że wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy jest związany nie tylko sąd, któremu sprawa została przekazana, ale także podmiot wnoszący skargę, a w konsekwencji również Sąd Najwyższy rozpoznający taką skargę (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 413/04, niepublikowany, z dnia 8 października 2009 r., II CSK 180/09, LEX nr 536071, z dnia 6 maja 2010 r., II PK 344/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 271 i z dnia 21 maja 2010 r., II CSK 628/09 (LEX nr 602237).

Mając na uwadze związanie Sądu Okręgowego poglądem prawnym wyrażonym w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r.

istota niniejszego problemu sprowadzała się do odpowiedzi na pytanie, czy wypowiedając umowę najmu lokalu położonego w Ł. przy ulicy Ł. powód działał na podstawie udzielonego mu przez Prezesa K. pełnomocnictwa oraz czy do dokonania tej czynności potrzeba była - poza pełnomocnictwem - zgoda Prezesa K.

Pozostaje zatem rozważyć kwestię rodzaju i zakresu wspomnianego pełnomocnictwa z dnia 26 listopada 2008 r.

Warto podkreślić, że pełnomocnictwo jest jednym z wymienionych w art. 96 k.c., rodzajów przedstawicielstwa, którego źródłem jest oświadczenie woli mocodawcy. Udzielenie pełnomocnictwa jest czynnością prawną upoważniającą. Wskutek umocowania pełnomocnika dochodzi do powstania stosunku pełnomocnictwa, łączącego mocodawcę z pełnomocnikiem, którego istota polega na upoważnieniu pełnomocnika do działania w imieniu i ze skutkami dla mocodawcy. Pomimo udzielenia pełnomocnictwa mocodawca zachowuje oczywiście prawo do osobistego dokonania czynności. Pełnomocnictwo legitymuje pełnomocnika wobec osób trzecich do dokonywania czynności prawnych w imieniu i na rzecz mocodawcy, a zatem zarówno w interesie tych osób, jak i samego pełnomocnika powinien być określony wyraźnie i precyzyjnie zakres pełnomocnictwa. Granice umocowania pełnomocnika określa w sposób autonomiczny i jednostronny sam mocodawca w oświadczeniu woli o udzieleniu określonej osobie pełnomocnictwa. Jeżeli treść pełnomocnictwa nasuwa wątpliwości co do zakresu umocowania, to niezbędna jest wykładnia woli mocodawcy. Wykładnia ta powinna być dokonana w sposób zobiektywizowany przez uwzględnienie znaczenia, jakie osoby trzecie - a także adresaci oświadczenia - mogły w danych okolicznościach zasadnie przypisać wyrażeniom użytym w treści pełnomocnictwa. Przy wykładni czynności prawnej polegającej na udzieleniu pełnomocnictwa należy stosować dyrektywy interpretacyjne zawarte w art. 65 § 1 k.c., co oznacza, że przesądzającego znaczenia nie można przypisywać semantycznemu brzmieniu oświadczenia.

Pełnomocnictwo jest samoistnym stosunkiem prawnym łączącym pełnomocnika z mocodawcą. Jego treścią jest uprawnienie pełnomocnika do reprezentowania mocodawcy z bezpośrednim skutkiem prawnym dla niego. Jest on niezależny od stosunku prawnego wewnętrznego, łączącego mocodawcę z

pełnomocnikiem, stanowiącego podstawę pełnomocnictwa, określanego mianem stosunku podstawowego. Stosunek podstawowy jest najczęściej stosunkiem prawnym umownym, wynikającym z umowy obligacyjnej nazwanej bądź nienazwanej, na podstawie której pełnomocnik zobowiązany jest do dokonania określonej czynności prawnej czy czynności prawnych w imieniu mocodawcy. Źródłem stosunku prawnego podstawowego może być w szczególności umowa zlecenia, umowa agencyjna, kontrakt menedżerski czy umowa spedycji, ale także umowa o pracę. Takie ukształtowanie relacji między mocodawcą a pełnomocnikiem powoduje, że treść umowy kreującej stosunek podstawowy określa obowiązki pełnomocnika w ramach wykonywania udzielonego pełnomocnictwa. Należy jednak zauważyć, że w relacjach „zewnętrznych”, tj. między mocodawcą a stroną czynności dokonanej przez pełnomocnika, fakt niezgodności działania pełnomocnika z zaleceniami udzielonymi mu przez mocodawcę nie ma znaczenia w tym sensie, że mocodawca jest związany treścią oświadczeń składanych przez pełnomocnika bez względu na ocenę jego działań w wewnętrznej relacji z mocodawcą.

Jeżeli jednak stosunek podstawowy - określający, jaki użytek pełnomocnik powinien uczynić z udzielonego mu umocowania - nie został przez strony ustanowiony, nie oznacza to, że pełnomocnik pozostaje w pełni swobodny względem mocodawcy w zakresie decyzji co do sposobu wykorzystania przyznanej mu mocy skutecznego zastępowania go w podejmowaniu oznaczonych w pełnomocnictwie czynności. I takiej właśnie sytuacji dotyczy powołany w uzasadnieniu skargi kasacyjnej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2012 r., V CSK 568/2011 (LexisNexis nr 5143763), w którym wyjaśniono, że nawet w braku stosunku podstawowego pełnomocnik nie ma pełnej swobody względem mocodawcy w zakresie decyzji, co do sposobu wykorzystania pełnomocnictwa. U podstaw stosunku pełnomocnictwa leży bowiem zaufanie, wyrażające się w założeniu, że podmiot upoważniony do działania w imieniu i na rzecz innej osoby będzie realizował znaną mu wolę tej osoby, a co najmniej działał w zgodzie z jej interesem. Występowanie w imieniu mocodawcy immanentnie wiąże się z obowiązkiem realizowania jego woli. Podejmowanie czynności wbrew znanym pełnomocnikowi życzeniom i zamiarom mocodawcy narusza podstawę stosunku

upoważniającego. Podobny pogląd został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2013 r., II CSK 458/2012 (LexisNexis nr 6752250). Zauważono w nim, że mając na względzie istotę pełnomocnictwa, tj. stosunku prawnego opartego na zaufaniu, pełnomocnik powinien działać zgodnie z wolą mocodawcy, a w każdym razie nie powinien podejmować czynności w imieniu mocodawcy sprzecznych z ową rzeczywistą lub domniemaną wolą, chociażby mieściły się one w zakresie udzielonego pełnomocnictwa. Jeżeli działanie pełnomocnika zamiast korzyści przynosi reprezentowanemu straty, a pełnomocnik postępuje wbrew rzeczywistej lub hipotetycznej woli mocodawcy, występuje nadużycie pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu wyroku z 20 lutego 2003 r., I CKN 21/2001 (LexisNexis nr 363222 oraz PS 2004 nr 10, s. 109 z glosą K. Zacharzewskiego), Sąd Najwyższy, zwracając uwagę na konieczność odróżnienia pełnomocnictwa od stosunku będącego jego podstawą, przypomniał, że samo pełnomocnictwo przesądza tylko o tym, że działanie pełnomocnika w granicach umocowania wywiera takie skutki, jak działanie samego mocodawcy; podmiotem praw i obowiązków staje się mocodawca, a osoba trzecia spełniająca świadczenie należne mocodawcy do rąk pełnomocnika staje się wolna, jakby świadczyła mocodawcy (art. 95 § 2 k.c. w związku z art. 109 k.c.). O tym natomiast, czy pełnomocnik jest tylko uprawniony, czy także zobowiązany do dokonania czynności prawnej objętej umocowaniem, jakiemu celowi ma służyć dokonanie tej czynności, w szczególności kto ma odnieść korzyść z tej czynności, rozstrzyga treść stosunku podstawowego pełnomocnictwa, chociaż niejednokrotnie treść umocowania i okoliczności jego udzielenia mogą rzutować także na treść stosunku stanowiącego podstawę pełnomocnictwa. Jeżeli więc obowiązek działania wynika dla pełnomocnika ze stosunku podstawowego, to nieważność umowy tworzącej ten stosunek powoduje nieważność pełnomocnictwa. Niezgodność działania pełnomocnika z udzielonymi mu przez mocodawcę instrukcjami i wskazówkami albo z celem udzielonego pełnomocnictwa nie ma natomiast znaczenia w stosunkach zewnętrznych, w których mocodawca jest związany czynnościami prawnymi dokonanymi w jego imieniu przez pełnomocnika bez względu na ocenę jego działania w stosunku wewnętrznym.

Tak więc obie sfery działania pełnomocnika: w stosunku do mocodawcy (wewnętrznym) i w stosunku do osób trzecich (zewnętrznym), są od siebie niezależne. Wymaga tego wzgląd na bezpieczeństwo obrotu i pewność stosunków prawnych oraz ochrona zaufania osób trzecich, które z reguły nie wiedzą, jaki był cel pełnomocnictwa i do czego pełnomocnik był zobowiązany względem mocodawcy.

Udzielenie pełnomocnictwa w każdym przypadku wymaga określenia przez mocodawcę objętego nim zakresu umocowania. Zakres umocowania zależy więc przede wszystkim od woli mocodawcy. Swobody mocodawcy w kształtowaniu zakresu udzielanego pełnomocnictwa podlega jednak ograniczeniom. Nie można udzielić pełnomocnictwa do dokonywania wszelkich czynności prawnych. Pełnomocnictwo takie stwarzałoby zbyt duże niebezpieczeństwo dla mocodawcy. Właśnie z uwagi na potrzebę ochrony interesów tego ostatniego każde pełnomocnictwo musi mieć jakiś zakres umocowania. Na gruncie art. 98 k.c. rozróżnia się zatem cztery rodzaje pełnomocnictw i odpowiadające im zakresy umocowania, w tym pełnomocnictwo ogólne.

Przedmiotem pełnomocnictwa ogólnego jest umocowanie do czynności określanych mianem zwykłego zarządu. Pojęcie zwykłego zarządu nie zostało zdefiniowane, jest ono jednak szeroko stosowane, wyjaśnione przez judykaturę i w zasadzie nie budzi już większych wątpliwości, co nie oznacza, że w konkretnych wypadkach nie wymaga szczegółowej analizy na podstawie konkretnego stanu faktycznego i układu stosunków między stronami. Kodeks cywilny pozostawił rozstrzygnięcie w konkretnych sprawach sędziemu, rezygnując z przykładowego wymienienia czynności niebędących czynnościami zwykłego zarządu. Tradycyjnie uważa się, że w ramach zwykłego zarządu dokonuje się czynności związanych z bieżącą eksploatacją określonej masy majątkowej. Pomocne przy interpretacji pojęcia czynności zwykłego zarządu i przekraczających ten zarząd mogą być regulacje wskazujące na czynności prawne dotyczące danego przedmiotu zarządu, a wymagające zachowania szczególnego trybu (np. zgody pozostałych osób uprawnionych do dokonywania takich czynności, czy innego organu osoby prawnej), co wskazuje na ich doniosłość w stosunkach danego rodzaju, a tym samym na przekroczenie granic zwykłego zarządu. Przykładem może być art. 37

k.r.o. wymieniający czynności prawne, których ważność zależy od wyrażenia zgody przez drugiego małżonka. Ponadto wskazuje się na możliwość ostrożnego potraktowania jako wskazówki interpretacyjnej regulacji zawartej w nieobowiązującym art. 95 § 1 k.z., który wymieniał przykładowo czynności prawne niewchodzące w zakres zwykłego zarządu: zbywanie i obciążanie nieruchomości, zaciąganie pożyczek i zobowiązań wekslowych, czynienie darowizn, przyjmowanie lub zrzekanie się spadków, zawieranie ugód, wytaczanie powództw i czynienie zapisów na sąd polubowny. Również judykatura dostarcza przykładów czynności, które na tle konkretnego przypadku uznaje za czynności zwykłego zarządu bądź za przekraczające ten zakres lub wskazuje na kryteria decydujące o zakwalifikowaniu danej czynności do tych kategorii (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 1994 r., III CZP 182/93, OSNC 1994 nr 7-8, poz. 146 oraz wyroki z dnia 20 czerwca 1997 r., II CKU 47/97, OSNC 1997 nr 12, poz. 204; z dnia 8 października 1997 r., II CKN 362/97, OSNC 1999 nr 2, poz. 33; z dnia 4 listopada 1998 r., II CKN 866/97, OSNC 1999 nr 3, poz. 66). Dokonanie przez pełnomocnika, któremu udzielono pełnomocnictwa ogólnego, czynności przekraczającej zwykły zarząd powoduje, że należy go uznać za działającego bez umocowania, co oznacza zastosowanie art. 103 k.c.

Wracając na grunt niniejszego sporu należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy bardzo dokładnie przeanalizował kwestię zakresu upoważnienia powoda do dokonania czynności prawnych w imieniu pozwanego, wynikającego z udzielonego mu przez Prezesa K. pełnomocnictwa. Słusznie zauważył, że prawo Prezesa K. do udzielenia dyrektorom oddziałów regionalnych K. stosownych pełnomocnictw wynika z przepisów regulujących ustrój K. . Trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 59 ust. 3 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2336 ze zm.), K. kieruje Prezes i to on wykonuje zadania przewidziane w ustawie oraz zadania wynikające z odrębnych przepisów. W myśl art. 61 ustawy, w strukturze K. wyodrębnia się - obok centrali oraz placówek terenowych i innych jednostek organizacyjnych - oddziały regionalne, a szczegółowe zasady organizacji K. określa jej statut. Stosownie do § 2 ust. 1 pkt 3 i ust. 3, § 4 ust. 6 oraz § 5 ust. 4a, 4b, 5 i 6 Statutu K. , stanowiącego załącznik do

zarządzenia nr 14 Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 20 maja 2010 r. w sprawie nadania statutu K. (Dz. Urz. MReRW z 2010 r. Nr 10, poz. 10), Prezes K. kieruje K. przy pomocy, między innymi, dyrektorów oddziałów regionalnych, wydaje regulaminie organizacyjnym K., dokonuje czynności prawnych z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników jednostek organizacyjnych K., on też powołuje i odwołuje dyrektorów oddziałów regionalnych. Prezes określa również, w drodze zarządzenia, organizację wewnętrzną oraz szczegółowy zakres zadań oddziałów regionalnych i określa, w regulaminie organizacyjnym oddziału regionalnego, strukturę organizacyjną oddziału i podległych mu placówek terenowych.

W myśl § 6 ust. 2 pkt 6 załącznika nr 1 do obowiązującego w spornym okresie zarządzenia Prezesa K. z dnia 13 sierpnia 2008 r. w sprawie nadania Regulaminu Organizacyjnego K. (Dz.Urz. K. z 2009 r. Nr 2B, poz. 134), do kompetencji Prezesa K. należą sprawy nieprzekazane do właściwości innych organów, a w szczególności, między innymi, udzielanie pełnomocnictw i upoważnień do działań w jego imieniu. Na tej podstawie Prezes K. udzielił S.Z. pełnomocnictwa OP - 027/2999/08 z dnia 26 listopada 2008 r., którym upoważnił powoda do składania w imieniu Prezesa K. oświadczeń woli w zakresie praw i zobowiązań finansowych, a w szczególności do podpisywania umów i aneksów do umów oraz innych dokumentów z zakresu działania Oddziału Regionalnego K. w Ł.. Niewątpliwie było to pełnomocnictwo ogólne, uprawniające go dokonywania przez powoda czynności z zakresu zwykłego zarządu. Czynności przekraczające zwykły zarząd, jak sprzedaż, zamiana, oddanie w najem, użyczenie, nieodpłatne przekazania nieruchomości będących w zarządzie Prezesa, przy zachowaniu przepisów dotyczących gospodarowania nieruchomościami Skarbu Państwa, pozostawiono - z mocy wspomnianego § 6 ust. 2 pkt 9 lit. b Regulaminu Organizacyjnego K. - w kompetencji Prezesa K. Zważywszy na istnienie między pełnomocnikiem (powodem) a mocodawcą (pozwaną) stosunku podstawowego (tj. stosunku pracy, którego treść została ukształtowana umową o pracę oraz obowiązującymi u pracodawcy przepisami prawa pracy), ten stosunek wewnętrzny rzutował na zakres udzielonego S.Z. pełnomocnictwa. Z § 30 ust. 3 pkt 10 Regulaminu Organizacyjnego K. wynika, że jednym z podstawowych obowiązków dyrektora Oddziału Regionalnego w zakresie spraw administracyjno -

gospodarczych podległej mu jednostki jest zapewnienie właściwego funkcjonowania i utrzymania zasobów budynków i lokali. Stosownie do § 5 ust. 16 w związku z § 20 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Oddziału Regionalnego K. w Ł. z dnia 1 września 2011 r., do zadań dyrektora należy zaciąganie zobowiązań finansowych, przy kontrasygnacie głównego księgowego, na potrzeby utrzymania właściwego stanu i ciągłości eksploatacyjnej budynków i lokali biurowych oraz zapewnienie ochrony mienia. Rację ma zatem Sąd drugiej instancji konstatując, że zawarcie, aneksowanie i rozwiązanie umowy najmu lokalu przy ulicy Ł., stanowiącego siedzibę Oddziału Regionalnego w Ł., należało do czynności zwykłego zarządu i mieściło się w zakresie pełnomocnictwa ogólnego, udzielonego powodowi przez Prezesa K., a do dokonania tej czynności nie była wymagana odrębna zgoda mocodawcy. Tym samym stawiany powodowi w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę zarzut ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, „polegającego na wypowiedzeniu przez niego w dniu 5 października 2012 r. umowy nr 269/2009 z dnia 31 sierpnia 2009 r. dotyczącej najmu powierzchni biurowej przy ul. Ł. w Ł. na potrzeby oddziału regionalnego ze skutkiem na dzień 31 marca 2013 r., bez zgody Prezesa K. i bez stosownego umocowania, co stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy”, jest nieprawdziwy. Do tak określonego zachowania powoda należało zaś - zgodnie z wykładnią zaprezentowaną w uzasadnieniu poprzedniego wyroku Sądu Najwyższego - odnieść ocenę wynikających z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przesłanek kwalifikacyjnych ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. bezprawności, winy oraz szkody lub zagrożenia dla interesów pracodawcy. Konstruowanie innego zarzutu lub wykraczania poza ten postawiony pracownikowi w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę, oznaczałoby powrót do interpretacji i stosowania powołanych przepisów, jakie zaprezentował Sąd Okręgowy w uzasadnieniu swojego poprzedniego wyroku, uchylonego przez Sąd Najwyższy z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Uznając dokonane przez pozwanego rozwiązanie przedmiotowego stosunku pracy za naruszające przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p., Sąd drugiej instancji słusznie uwzględnił powództwo. Zapadły w sprawie wyrok poprzedził analizą żądania pozwu w świetle art. 8 k.p. oraz art. 45 § 2 i 3 k.p. w

związku z art. 56 § 2 k.p., mając na uwadze fakt, że tryb zwolnienia dyscyplinarnego zastosowano wobec pracownika objętego szczególną ochroną z art. 39 k.p., który nie dopuścił się zarzucanego mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Można byłoby kontestować takie rozstrzygnięcie w świetle art. 177¹ k.p.c. i zastanawiać się na celowości orzeczenia - na podstawie tego przepisu - o odszkodowaniu zamiast żądanego przywrócenia do pracy, skoro mimo działania w granicach umocowania, powód swoją decyzją o wypowiedzeniu umowy najmu lokalu bez uprzedniego zagwarantowania innego pomieszczenia na siedzibę Oddziału Regionalnego K., naraził interesy kierowanej przez siebie placówki i nadużył zaufania pracodawcy, będąc przy tym pracownikiem zatrudnionym na kierowniczym stanowisku, które to stanowisko - jedyne w strukturze organizacyjnej oddziału - od kilku lat zajęte jest przez inną osobę. Jednak wobec braku stosownego zarzutu kasacyjnego, dywagacje ta ten temat wykraczają poza ramy kognicji Sądu Najwyższego, który z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. rozpoznaje skargę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.