

Przekroczenie zaufania przy wykonywaniu obowiązków opartych o udzielone pełnomocnictwo a możliwość powoływania się w postępowaniu sądowym na inne przyczyny niż wskazane w oświadczeniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

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.

Wyrok SN z 12.4.2018 r., I PK 19/17

Powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora oddziału regionalnego. Prezes udzielił mu upoważnienia do składania w jego imieniu 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 powoda.

Powód, działając w imieniu oddziału regionalnego zawarł umowę najmu obiektu na siedzibę oddziału. Prezes zapewniał powoda, że w planie finansowym na 2012 r. są zabezpieczone środki na zakup siedziby dla

oddziału regionalnego powoda i polecił pozyskać nowy lokal. Pismem z 5.10.2012 r. powód wypowiedział umowę najmu lokalu zajmowanego przez oddział regionalny. W dniu 31.12.2012 r. powód został wezwany do prezesa i poinformowany przez niego, że środki na zakup nie przypadną w nowym roku. Powód nie powiadomił jednak Prezesa, że wypowiedział najem lokalu.

Pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu przekroczenia uprawnień, polegającego na wypowiedzeniu umowy dotyczącej najmu powierzchni biurowej na potrzeby oddziału regionalnego powoda bez zgody prezesa i bez stosownego umocowania, co stanowiło zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione. Ustalił, że do wypowiedzenia najmu potrzebna była zgoda prezesa, której powód nie uzyskał. Ponadto, termin zakończenia najmu upływał 31.3.2013 r., a do 18.3.2013 r. powód nie dokonał żadnych czynności mających na celu zabezpieczenie dla oddziału dotychczasowego lokalu.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda i podzielił ustalenia faktyczne i wnioski prawne SR. Sąd Okręgowy stwierdził, że wypowiedzenie umowy najmu dokonane przez powoda, nawet za zgodą prezesa i w granicach umocowania, uzasadniałoby rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, z uwagi na zagrożenie interesów pracodawcy, tj. wypowiedzenie umowy najmu bez uprzedniego zagwarantowania innej powierzchni biurowej. Sąd Okręgowy uznał jednocześnie, że powód był umocowany do wypowiedzenia umowy najmu.

Na skutek skargi kasacyjnej powoda SN uchylił wyrok SO i przekazał mu sprawę do ponownego rozpoznania. Zdaniem SN, SO przyjął inną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem niż ta, która została wskazana w oświadczeniu pracodawcy, uznając jednocześnie, że przyczyna faktycznie wskazana w tym oświadczeniu nie była uzasadniona.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy SO uwzględnił powództwo i przywrócił powoda do pracy i wskazał, że choćby działanie powoda sprzeniewierzyło się w jakiejś części jego obowiązkom, to ponieważ nie mieściło się w zakresie postawionych mu w rozwiązaniu umowy o pracę zarzutów, nie może stawić usprawiedliwionej przyczyny jego zwolnienia. Pozwana zaskarżyła wyrok SO skargą kasacyjną w całości.

Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną pozwanego, choć jednocześnie wskazał, 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.

Ponadto, SN wskazał, że mimo działania w granicach umocowania, powód swoją decyzją o wypowiedzeniu umowy najmu lokalu bez uprzedniego zagwarantowania innego pomieszczenia na siedzibę oddziału regionalnego, naraził interesy kierowanej przez siebie placówki i nadużył zaufania pracodawcy, będąc przy tym pracownikiem zatrudnionym na kierowniczym stanowisku, co mogłoby przemawiać za celowością orzeczenia o odszkodowaniu zamiast żądanego przywrócenia do pracy.

Komentarz

Przedmiotowy wyrok potwierdza dotychczasowe stanowisko SN w zakresie wyższych wymagań stawianych pracownikom na stanowiskach kierowniczych (por. wyrok SN z 6.3.2018 r., II PK 75/17, Legalis). Osoby na stanowiskach kierowniczych obarcza się większą odpowiedzialnością, ale i darzy większym zaufaniem. W związku z tym, względem takich osób należy stosować ostrzejsze kryteria przy ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że SN poruszył kwestię niecelowości przywrócenia do pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym w przypadku narażenia interesów pracodawcy i nadużycia zaufania pracodawcy, i to nawet wtedy, gdy przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę okaże się nieuzasadniona. Warto zatem, w toku postępowania sądowego, powoływać się na okoliczności mające przeciwdziałać przywróceniu pracownika do pracy. Zwłaszcza, że to do pracownika należy wybór roszczenia, a pracownicy przeważnie wybierają przywrócenie do pracy. Przywrócenie do pracy na stanowisko kierownicze będzie trudniejsze do uzyskania w sytuacji możliwości wykazania, że pomiędzy kierownikiem a pracodawcą nie ma koniecznego zaufania.

Sąd Najwyższy podkreśla także, że w postępowaniu sądowym, sąd związany jest przyczyną wskazaną w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Nie może zatem, uznając tę przyczynę za nieuzasadnioną, jednocześnie przyjąć, że rozwiązanie umowy o pracę jest jednak uzasadnione, ale z innej przyczyny.

r.pr. *Grzegorz Rusczyk*, partner kierujący działem procesowym kancelarii Raczkowski Paruch

apl. radc. *Karolina Terech*, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch