

POSTANOWIENIE

Dnia 26 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa K. M.
przeciwko Ośrodkowi Rehabilitacji [...] w T. o odszkodowanie w związku z
niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę ,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 26 czerwca 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 3 czerwca 2019 r., sygn. akt V Pa (..),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350
(tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. , wyrokiem z dnia 3 czerwca 2019 r., oddalił apelację K. M. od wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 24 września 2018 r., mocą którego oddalono jej powództwo skierowane przeciwko Ośrodkowi Rehabilitacji [...] w T. o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę.

W sprawie ustalono, że powódka była od 16 października 2007 r. zatrudniona w Ośrodku Rehabilitacji [...] w T. (dalej jako Ośrodek), początkowo na stanowisku pełniącej obowiązki dyrektora, a następnie zarządzeniem Prezydenta Miasta Nr (...) z dnia 28 listopada 2008 r. została powołana na to stanowisko.

Pozwany Ośrodek jest gminną jednostką organizacyjną Gminy Miasto T.. Jego pracą kieruje jednoosobowo dyrektor i reprezentuje go na zewnątrz. Oświadczeniem z dnia 8 października 2015 r. stosunek pracy z powódką został rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (brak realizacji obligatoryjnych zadań i brak właściwego sprawowania nadzoru w zakresie wykonywania funkcji kierownika jednostki budżetowej).

W ocenie Sądu drugiej instancji, ustanie zatrudnienia nastąpiło zgodnie z prawem. Przede wszystkim nie doszło do naruszenia art. 3¹ § 1 k.p., gdyż pogląd powódki oparty na przepisach ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 1281, dalej jako u.p.s.) nie jest prawidłowy. Zdaniem Sądu Okręgowego, wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04). Natomiast wyznaczenie osoby w myśl art. 3¹ § 1 k.p. należy odróżnić od pełnomocnictwa do dokonywania, w imieniu mocodawcy, określonych czynności prawnych na podstawie art. 96 k.c. Idąc dalej, Sąd odwoławczy zaznaczył, że prezydent miasta nie był osobą zarządzającą Ośrodkiem, a jego uprawnienia do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w odniesieniu do dyrektora tej jednostki wywodzą się z u.p.s. Finalnie prezydent miasta nie może wyznaczyć kolejnej, innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p., lecz jest uprawniony do udzielenia pełnomocnictwa innej osobie do dokonania czynności z zakresu prawa pracy i tak też się stało w przedmiotowej sprawie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożył pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), a mianowicie: (-) na tle art. 7 pkt 1 u.p.s. powstaje konieczność udzielenia odpowiedzi na pytanie czy wójt (burmistrz, prezydent miasta) musi wykonywać czynności z zakresu prawa pracy osobiście, czy też może powierzyć ich wykonywanie innej osobie oraz czy może to być inna wyznaczona do tego osoba, o której mowa w art. 3¹ k.p., czy też taka, dla której umocowanie do wykonywania tych czynności wynika z przepisów u.p.s.; (-) czy na gruncie art. 3¹ k.p. i art. 96 k.c.

w kontekście ich relacji do art. 7 pkt 1 i art. 43 ust. 1 u.p.s. do rozwiązania stosunku pracy z kierownikiem jednostki organizacyjnej gminy możliwe jest działanie osoby wyznaczonej na podstawie art. 3¹ k.p., bądź działanie pełnomocnika w oparciu o przepis art. 96 k.c., podczas gdy z treści art. 43 ust. 1 u.p.s. jednoznacznie wynika, że tylko w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy k.p., a u.p.s. w sposób jednoznaczny reguluje kwestie składania oświadczeń o rozwiązaniu stosunku pracy z kierownikami jednostek organizacyjnych gminy (vide art. 7 pkt 1). Dodatkowo skarżący podniósł, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do rozpoznania. Już wstępnie należy zaznaczyć, że dobór argumentów prawnych do wskazanych przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c. nie jest koherentny. Jeżeli dany problem prawny ma składać się na istotne zagadnienie prawne, to nie może jednocześnie przemawiać za oczywistym naruszeniem prawa. Ma rację skarżący, że oczywiste naruszenie prawa w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oznacza wady widoczne w pierwszej chwili, bez konieczności analizy zgromadzonego materiału dowodowego. Tego postulatu nie realizuje stanowisko w odniesieniu do pisemnych motywów zaskarżonego orzeczenia, które – zdaniem skarżącego – są lapidarne. Teza ta nie została poparta żadnym przepisem prawa procesowego, a tylko skonkretyzowany defekt procedowania sądu może realizować omawianą przesłankę. Tym samym dalsze przenoszenie sporu w stronę pojęć otwartych (nieuzasadnione twierdzenia sądu) w żaden sposób nie sprzyja sile argumentów skargi kasacyjnej w odniesieniu do oczywistego naruszenia prawa.

Z kolei istotne zagadnienie prawne wymaga, by przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy. Nadto musi to być zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. W takiej sytuacji skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa i wskazać argumenty, które prowadzą do

rozbieżnych ocen i w końcu przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny do pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu. Dopiero łączne spełnienie powyższych warunków otwiera drogę do stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571; z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Analiza wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia wskazuje, że skarżący dość swobodnie podszedł do powyższych wymogów. I tak w judykaturze odróżnia się pojęcie „innej wyznaczonej osoby”, przyjmując, że konstrukcja ta ma charakter generalny (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015), od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy, w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, LEX nr 55412). Pełnomocnictwo z natury rzeczy dotyczy umocowania do określonych czynności prawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13–14, poz. 210). W judykaturze także rozstrzygnięto, że organ zarządzający lub nawet osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PK 252/06, LEX nr 898854; z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109). Z literalnego brzmienia art. 3¹ k.p. wynika, że ma on zastosowanie do wszelkich

czynności z zakresu prawa pracy – materialnoprawnych i proceduralnych, dokonywanych przez pracodawcę wobec pracownika, organów administracji i władz publicznych, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz wszelkich podmiotów o uprawnieniach partycypacyjnych. Odnosi się on zatem do oświadczeń woli, oświadczeń wiedzy oraz innych działań o skutkach prawnych (zob. K.W. Baran, [w:] K.W. Baran red., Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, LEX). Osobą lub organem zarządzającymi jest podmiot wskazany w przepisach (powszechnie obowiązujących i o charakterze wewnętrznym) dotyczących funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej. Osobą wyznaczoną jest natomiast podmiot, którego upoważnienie do działania ma charakter zależny, a zatem któremu powyższe uprawnienie przysługuje w drodze uzyskania upoważnienia od pracodawcy. Zatem „inna wyznaczona osoba” jest podmiotem z reguły wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (zob. P. Prusinowski: Reprezentacja pracodawcy w ujęciu podmiotowym [w:] Przegląd Prawa i Administracji CXIII, A. Górnicz-Mulcahy red., Wrocław 2018, s. 96). Możliwe jest również wyznaczenie więcej niż jednej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, przy określeniu ich łącznej bądź samodzielnej kompetencji do działania (zob. A. Piszczek, Podmiot realizujący uprawnienia kierownicze w stosunku pracy, Monitor Prawa Pracy 2014 Nr 9, Legalis).

W indywidualnej sprawie zasadnicze znaczenie będzie miało zatem to, czy osoba dokonująca czynności za pracodawcę była legitymowana do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Istotne jest 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. Natomiast z ustaleń stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że w rozpoznawanej sprawie oświadczenia woli prowadzące do ustania zatrudnienia złożyła osoba, której umocowanie do działania wynikało z przepisów prawa cywilnego, co też niweczy odwoływanie się do pełnej regulacji u.p.s. względem k.p. Udzielenie pełnomocnictwa następuje w drodze jednostronnej czynności prawnej dokonanej przez pracodawcę (art. 96 k.c.). Pełnomocnik składa własne oświadczenie woli (dokonuje czynności prawnej), ale czyni to w imieniu reprezentowanego i z

bezpośrednimi skutkami dla reprezentowanego (art. 95 § 2 k.c.). Pełnomocnik swoim zachowaniem wywołuje skutki prawne bezpośrednio w sferze prawnej reprezentowanego. Do udzielenia pełnomocnictwa uprawniony jest mocodawca – pracodawca będący osobą fizyczną, a w przypadku pozostałych pracodawców – podmiot uprawniony do jego reprezentowania. Skuteczne podjęcie czynności prawnej przez przedstawiciela pracodawcy wymaga określenia źródła umocowania do jej dokonania. Z treści czynności powinno wynikać, że osoba, która jej dokonuje, występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Może to nastąpić w sposób wyraźny (przez wyrażne oświadczenie, przedstawienie dokumentu, z którego wynika umocowanie) lub dorozumiany. Ważne jest, by z całokształtu okoliczności dokonywania czynności prawnej wynikało, że dana osoba działa w imieniu pracodawcy. W końcu wójt (burmistrz, prezydent) może dokonać w zakresie swej właściwości dekoncentracji własnych kompetencji, w regulaminie organizacyjnym. Wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ k.p. może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki: statucie, regulaminie pracy. Za akt tego rodzaju, w zakresie regulacji pracowniczej (art. 9 k.p.), wypada uznać także regulamin organizacyjny. Wyznaczenie może obejmować nie tylko wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, ale także czynności określonego rodzaju, lub wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, tyle że w przypadku nieobecności kierownika jednostki. Ograniczenie tego rodzaju należy uznać za dopuszczalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397).

Summa summarum, Sąd Najwyższy orzekł w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c. O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 k.p.c.