



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa A. G.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł.

o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 6 marca 2024 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych w Łodzi

z dnia 8 marca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 173/21,

1. oddala skargę kasacyjną,

2. zasądza od pozwanej Spółki Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. na rzecz powódki A. G. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, wyrokiem z 30 września 2021 r., w pkt 1 zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. na rzecz powódki A. G. kwotę 21.285 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt 3 obciążył i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 3.125 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, a w pkt 4 nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.095 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł. (dalej jako Spółdzielnia) od 1 grudnia 2009 r., pierwotnie na okres próbny a od 1 czerwca 2010 r. na czas nieokreślony. Ostatnim zajmowanym przez nią stanowiskiem było stanowisko Specjalisty ds. Finansowo - Księgowych.

Dnia 29 stycznia 2021 r. A. G. otrzymała pismo z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy powódki. Pracodawca zobowiązał się wypłacić powódce odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na dokumencie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w imieniu pracodawcy podpis złożyła Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni E. W.. Na dokumencie widniały również podpisy adwokat H. K. i adwokat B. K.. Celem złożenia tych dwóch dodatkowych podpisów było potwierdzenie zweryfikowania treści dokumentu pod kątem prawnym, nie zaś złożenie przez te osoby oświadczeń woli w imieniu pozwanej, gdyż nie posiadały one pełnomocnictwa do dokonywania tego rodzaju czynności z zakresu prawa pracy.

W myśl § 96 ust. 1 Statutu pozwanej, oświadczenia woli za Spółdzielnię składają dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i pełnomocnik. Przepis § 94 ust. 4 Statutu przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z

członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Zgodnie z Regulaminem Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł. (§ 3 ust. 4) Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo okazało się zasadne i przypomniał, iż art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej taką decyzję. W sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd nie może wprawdzie oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, jednakże może i powinien zbadać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie (art. 30 § 4 k.p.) i czyje uzasadniały (art. 45 k.p.) w odniesieniu do konkretnego pracownika. Dlatego też, gdy dochodzi do zmian organizacyjnych wymuszających konieczność zastosowania wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego jej warunki wobec jednego spośród większej liczby pracowników, zachodzi potrzeba porównania takiego pracownika z innymi pracownikami zajmującymi takie samo (jednakowe) jak on stanowisko.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

W realiach rozpoznawanej sprawy pozwana Spółdzielnia wskazała jako przyczynę dokonanego powódce wypowiedzenia warunków pracy „likwidację Stanowiska ds. Finansowo - Księgowych”. Z tak sformułowanej przyczyny wynika jedynie ogólna motywacja działania pracodawcy, ale już nie przyczyna zwolnienia konkretnej osoby. A. G. nie była bowiem jedyną osobą zatrudnioną przez pozwaną

na takim stanowisku. O tym, jakie kryteria zdecydowały o wyselekcjonowaniu powódki do zwolnienia, dowiedziała się ona dopiero w toku postępowania. Nie były one ujęte w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również nie przedstawiono ich powódce na spotkaniu w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Skoro kryteria te nie zostały ujawnione przed wytoczeniem powództwa, uznać trzeba, że pracodawca uniemożliwił powódce poddania swojej decyzji kontroli sądowej.

W świetle powyższych uwag Sąd ocenił, że wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem normy z art. 30 § 4 k.p., a zatem niezgodnie z prawem, co przemawiało za uwzględnieniem powództwa.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zasadna okazała się także druga z podnoszonych przez A. G. wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę w postaci niewłaściwej reprezentacji pracodawcy na etapie składania tej treści oświadczenia woli. Pod pismem rozwiązującym stosunek pracy podpis złożyła jedynie Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni. Tymczasem zgodnie z zasadami reprezentacji wynikającymi ze Statutu Spółdzielni oraz ujawnionymi w KRS, oświadczenia woli za Spółdzielnię składają dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i pełnomocnik. Oceny Sądu w przedmiocie wadliwej reprezentacji pracodawcy nie zmienia treść § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł., na który powoływała się strona pozwana, usprawiedliwiając brak podpisu drugiego z członków Zarządu. Wskazane postanowienie regulaminu stanowi, że Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni. Sformułowanie, że Prezes Zarządu jest pracodawcą, jest oczywiście niewłaściwe, gdyż zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą dla powódki była zatem nie Prezes Zarządu, ale Spółdzielnia. Prezes Zarządu mógł być jedynie wyznaczoną osobą dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., przy czym treść omawianego postanowienia Regulaminu nie daje podstaw do tak daleko idącej interpretacji.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nawet gdyby przyjąć hipotetyczne założenie, iż taki miał być sens omawianego przepisu, nie mógłby być on prawnie skuteczny z uwagi na brak podmiotowego umocowania do udzielenia tego rodzaju upoważnienia na mocy przepisów Regulaminu Zarządu. Zauważyć bowiem trzeba, że Regulamin Zarządu uchwalony został wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni, która co do zasady nie ma prawa do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Skoro Rada Nadzorcza nie jest uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, tym bardziej nie może tego uprawnienia przenieść na inną osobę. Uwaga ta koresponduje z brzmieniem § 94 ust. 4 Statutu pozwanej Spółdzielni, który przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje wprowadzenia nieważności wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże sprawia, że wypowiedzenie zostaje dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa [...] z siedzibą w Ł..

Wyrokiem z 8 marca 2022 r., Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy było nieprawidłowe. Ze sformułowanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy powódki wynika jedynie ogólna motywacja działania pracodawcy, ale nie przyczyna zwolnienia konkretnej osoby. Co więcej, kryteria doboru A. G. do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w ogóle nie zostały ujawnione przed wytoczeniem powództwa w sprawie, a co za tym idzie - nie były powódce znane. Nie sposób przy tym zgodzić się z apelującą, że naganne zachowanie A. G. jako pracownika w okresie poprzedzającym zmiany organizacyjne w Spółdzielni - w tym wymierzona powódce przez pozwaną kara porządkowa na przełomie 2020 i 2021 r. oraz podjęcie uchwały przez Radę Nadzorczą zatwierdzającej nową strukturę organizacyjną na

2021 r. - powinno zostać utożsamione z faktem wywołania u powódki przeświadczenia, że jej zachowanie stanowiło oczywiste kryterium doboru pracownika, któremu zostanie złożone wypowiedzenie.

Jeśli chodzi o kwestię reprezentacji Spółdzielni w odniesieniu do czynności prawnych z zakresu prawa pracy (w tym złożenia w imieniu pracodawcy jednoosobowo przez Prezesa Zarządu pozwanej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce), to, zdaniem Sądu Okręgowego, należy ją oceniać według zasad określonych w art. 3¹ k.p. Stosownie do treści art. 3¹ § 1 k.p., za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy i nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego. W stosunkach pracy w kwestii zasad reprezentacji spółdzielni pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego (wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747).

Sąd Okręgowy nie negując możliwości wyznaczenia innej osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, w pełni podzielił rozważania Sądu Rejonowego na temat wadliwości reprezentacji pracodawcy przy czynności w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Obowiązujące u strony pozwanej zasady organizacyjne dopuszczają możliwość jednoosobowej reprezentacji Spółdzielni w ściśle określonych sprawach, ale jedynie na mocy pełnomocnictwa Zarządu (a zatem udzielonego przez dwóch członków Zarządu lub członka Zarządu działającego wspólnie z pełnomocnikiem) za zgodą Rady Nadzorczej. Postanowienie Regulaminu Zarządu, na które powoływała się strona pozwana, wymogów tych nie spełnia.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawach naruszenia prawa materialnego tj.:(-) art. 1 k.p. w związku z art. 46 § 2 ustawy z dnia

16 września 1982 r. - Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 275 ze zm.) w związku z § 90 pkt 14 Statutu pozwanej Spółdzielni obowiązującego w dacie uchwalenia Regulaminu Zarządu Spółdzielni [...] w Ł. w związku z § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł., przez ich bezzasadne niezastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że przepisy wewnętrzne obowiązujące w pozwanej Spółdzielni, w tym Regulamin Zarządu uchwalony przez Radę Nadzorczą, nie dawały umocowania Prezesowi Zarządu do skutecznego złożenia powódce oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę; (-) art. 55 § 1 ustawy - Prawo spółdzielcze, przez jego bezzasadne zastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że jedynie na mocy pełnomocnictwa Zarządu udzielonego przez dwóch członków Zarządu lub członka Zarządu działającego wspólnie z pełnomocnikiem, za zgodą Rady Nadzorczej mogłoby dojść do skutecznego umocowania Prezesa Zarządu do wypowiedzenia powódce umowy o pracę; (-) art. 3¹ § 1 k.p. w związku z § 3 ust. 4 w związku z § 4 ust. 3 i ust. 7 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł., przez ich bezzasadne niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że reprezentacja pozwanej Spółdzielni przy czynności prawnej w postaci wypowiedzenia umowy o pracę powódce była wadliwa z uwagi na okoliczność, iż dokument obejmujący wypowiedzenie umowy podpisał jednoosobowo Prezes Zarządu, który mógł być wyłącznie osobą wyznaczoną dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, zaś Zarząd Spółdzielni jako organ nie udzielił takiego pełnomocnictwa; (-) art. 30 § 4 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zostać wskazane indywidualne kryterium doboru pracownika, wobec którego pracodawca miał zamiar rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał orzeczenie w drugiej instancji. Ponadto strona pozwana wniosła o zasądzenie kosztów procesu przed Sądem Okręgowym oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem

przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego stosownie do art. 98 § 1¹ k.p.c.

A. G. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z zastrzeżeniem, że koszty te stanowią wynagrodzenie należne pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu; ewentualnie wniosła o przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, oświadczając, że nie zostały one uiszczone w całości lub w części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnionych podstaw.

W świetle treści zarzutów kasacyjnych, istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o prawidłowość reprezentacji pozwanego pracodawcy - Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką A. G. i wpływu ewentualnych wadliwości dokonanej czynności prawnej na zasadność roszczeń odszkodowawczych pozwu wywodzonych z art. 45 oraz art. 47¹ k.p.

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia powyższej kwestii ma właściwa interpretacja i zastosowanie art. 3¹ k.p. Przepis ten stanowi w § 1, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Z mocy § 2 tego artykułu, powyższą regulację stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy. Ukształtowana w tym przepisie reprezentacja pracodawcy różni się od wynikającej z przepisów prawa cywilnego, to jest art. 11 k.c. (w stosunku do osób fizycznych), art. 38 k.c. (co do osób prawnych) i art. 33¹ k.c. (wobec jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi), a także prawa handlowego (art. 205 § 1 k.s.h.). Jest to uregulowanie szczególne, mające pierwszeństwo stosowania przed regulacjami wymienionych gałęzi prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842; z 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEX nr 1147735; z 25 maja 2016 r., II PK 126/15,

LEX nr 2093751; z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747 i z 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 215885). Krąg osób upoważnionych do działania za pracodawcę został zatem zakreślony przez art. 3¹ k.p. W przeciwieństwie do Kodeksu cywilnego, ustawodawca wprowadził jednolite zasady reprezentacji pracodawcy będącego zarówno osobą prawną, jak i jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, nadając - z mocy art. 3 k.p. - tym ostatnim jednostkom organizacyjnym zdolność prawną. Tak ukształtowana reprezentacja pracodawcy dotyczy jednak tylko czynności podejmowanych w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pierwszą grupę podmiotów uprawnionych do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy stanowią osoby i organy zarządzające. Należy przypomnieć, że art. 3¹ § 1 k.p. – wprowadzony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) – zastąpił art. 4 k.p., który stanowił, że "kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu - zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa." Celem tej zmiany było dostosowanie systemu reprezentacji pracodawców do struktur zarządzania zakładami pracy w systemie społeczno-gospodarczym powstałym po przełomie roku 1989. Pojęcia "organ zarządzający" i "osoba zarządzająca" w art. 3¹ § 1 k.p. zastąpiły określenie "kierownik zakładu pracy". Z tego między innymi względu oznaczają one organ lub osobę stanowiące pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką. O tym, kto wystąpi w roli organu zarządzającego, decydują przepisy aktów prawnych (tak ustaw, jak i aktów wewnętrznych) dotyczące tych jednostek organizacyjnych i określające ich ustrój. Zawartą w art. 3¹ k.p. normę generalną należy bowiem odnieść do zróżnicowanych regulacji ustrojowych wyznaczających funkcjonowanie podmiotów w obrocie prawnym. Pojęcie "osoba lub organ zarządzający" można postrzegać jako uniwersalną formułę obejmującą wszystkie możliwe rozwiązania szczegółowe.

Nie ma większych problemów ze wskazaniem w zindywidualizowanym stanie faktycznym i prawnym osoby zarządzającej lub jednoosobowego organu zarządzającego. Trudna może okazać się natomiast klasyfikacja reprezentacji

pracodawcy posiadającego organ kolegialny. W tym przypadku podmiotem działającym za pracodawcę jest nie członek takiego organu, ale organ zarządzający danym podmiotem, a sposobem komunikowania się takiego podmiotu są uchwały podejmowane w sposób przewidziany w aktach prawnych lub ustrojowych. W orzecznictwie dopuszczono jednak możliwość upoważnienia jednego z członków organu kolegialnego do dokonywania określonej czynności. Osoba ta musi mieć umocowanie w kolegialnej uchwale (decyzji) całego organu zarządzającego (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 107). Judykatura udzieliła też twierdzącej odpowiedzi na pytanie, czy jeden z członków organu zarządzającego może zostać upoważniony do samodzielnego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy jako inna wyznaczona do tego osoba (wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665). Podkreśla się, że wyznaczenie innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy następuje z uwagi na konieczność dekoncentracji kompetencji osoby lub organu zarządzającego pracodawcą. W rezultacie, na przykład wójt, burmistrz lub prezydent miasta mogą w akcie porządkowym lub ustrojowym danej jednostki będącej pracodawcą upoważnić określoną osobę do dokonywania pewnych rodzajowo wskazanych czynności (wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397).

O tym, kto występuje w roli organu zarządzającego, decydują przepisy prawa lub statuty regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej.

Zwraca się uwagę, że przepis art. 3¹ § 1 k.p. nie wymienia zastępców osób zarządzających. Można ich ustanowić, jednak nie posiadają oni samoistnych uprawnień do reprezentowania pracodawcy. Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej nie jest tylko z racji zajmowanego stanowiska osobą reprezentującą pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Kompetencja tych osób do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy musi wynikać ze stosownych przepisów regulujących ustrój danej jednostki organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 509 i postanowienie z 10 lutego 2009 r., II PK 153/08, LEX nr 725042). W literaturze przedmiotu wskazuje się natomiast, że zastępcy mogą występować jako "inne osoby

wyznaczone" (T. Duraj: Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, PiZS 2005 nr 6, poz. 20).

W kontekście pojęcia "organu lub osoby zarządzającej daną jednostką organizacyjną" pojawia się też instytucja "osoby pełniącej obowiązki". Z reguły dotyczy ona stanowisk kierowniczych związanych z zarządzaniem i reprezentacją danego podmiotu. Powierzenie pełnienia obowiązków dokonywane jest z reguły w zastępstwie pracowników, których zatrudnienie wymaga spełnienia ponadstandardowych wymagań oraz przeprowadzenia procedury kwalifikacyjnej i którzy pełnią jednocześnie funkcję organu administracji publicznej. Możliwość czasowego powierzenia obowiązków jest przewidziana w art. 33 ust. 3, art. 33a i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 437), art. 63 ust. 13 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 900 ze zm.), art. 48a dawnej ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2022 r., poz. 1691 ze zm.) czy art. 16a ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 87). Z uregulowań tych wynika, że czasowe powierzenie pełnienia obowiązków jest przewidziane w związku z potrzebą zapewnienia wykonywania obowiązków pracownika zajmującego najwyższą pozycję w hierarchii pracowniczej, a samo powierzenie ma charakter czasowy. Niektóre przepisy określają również wymagania, które powinna spełniać osoba mająca te obowiązki pełnić. Konstrukcja tego rodzaju może także polegać na ustawowej delegacji do uregulowania omawianej kwestii przez autonomiczny akt prawa pracy, jak czynił to art. 77 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183), który stanowił, że zasady powierzenia obowiązków organu jednoosobowego uczelni wyższej w przypadku wygaśnięcia mandatu przed upływem kadencji oraz zawieszenia osoby pełniącej funkcję organu jednoosobowego w pełnieniu obowiązków określa statut uczelni publicznej. Podstawa prawna dopuszczalności powierzenia pełnienia obowiązków może być też zawarta w aktach pozaustawowych. Spośród pozaustawowych aktów prawa pracy możliwe jest zamieszczenie tego typu regulacji w statucie i regulaminie organizacyjnym.

Pracownik jedynie pełniący obowiązki zasadniczo nie może być utożsamiany z osobą lub organem zarządzającym, co nie wyklucza, że może być inną wyznaczoną osobą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z 13 marca 2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015 nr 6, poz. 78 i z 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). Można przyjąć, że jeżeli z okoliczności powierzenia pełnienia obowiązków nie wynika nic innego, to możliwe jest domniemanie faktyczne upoważnienia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, do jakich byłby upoważniony organ lub osoba zarządzająca.

Trzecim podmiotem uprawnionym do reprezentacji pracodawcy, wymienionym w art. 3¹ § 1 k.p., jest właśnie inna wyznaczona do tego osoba. Wbrew użytemu w przepisie zwrotowi "albo", sugerującemu alternatywę rozłączną, osoba wyznaczona może reprezentować pracodawcę także obok osoby lub organu zarządzającego. "Inna wyznaczona osoba" jest podmiotem wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Tę inną osobę może upoważnić do działania w imieniu pracodawcy osoba lub organ zarządzający (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 142). Osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną posiadającą przymiot pracodawcy może bowiem dokonać w zakresie swojej właściwości dekoncentracji własnych kompetencji. W literaturze zauważa się również, że "wyznaczenie" w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki: statucie, regulaminie pracy (por. K. Rączka (w): Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2005, s. 20-21; Z. Kubot, Status kierownika działu personalnego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 7, s.23). Za akt tego rodzaju, w zakresie regulacji pracowniczej (art. 9 k.p.), wypada uznać także regulamin organizacyjny. Zachowuje przy tym aktualność pogląd judykatury, że między innymi w regulaminie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ k.p. osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h., czy obecnie 205 § 1 k.s.h. Jakkolwiek w prawie handlowym regułą jest reprezentowanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez dwóch członków zarządu (ewentualnie przez członka zarządu działającego łącznie z prokurentem), to w stosunkach pracy sposób reprezentowania tej spółki może być odmiennie

kształtowany i ma on pierwszeństwo przed regulacjami prawa spółek (wyroki Sądu Najwyższego: z 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585; z 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759 i z 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). Podobnie przyjmuje się, że także uchwała zarządu spółdzielni, upoważniająca członka rady nadzorczej do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, podjęta na wspólnym posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej, stanowi umocowanie (wyznaczenie) tej osoby do dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747).

Nasuwa się pytanie, czy "inna wyznaczona osoba" może zostać umocowana tylko przez osobę lub organ zarządzający, czy też istnieją inne podmioty uprawnione, o których przepis milczy. Kierując się treścią art. 3¹ § 1 k.p., należałoby uznać, że do wyznaczenia "innej osoby" uprawnione są jedynie pozostałe podmioty wymienione w przepisie. Treść regulacji art. 3¹ § 1 k.p. zasadniczo nie pozwala na zastosowanie wykładni rozszerzającej. Z drugiej jednak strony, różnorodność form organizacyjnych, w jakich funkcjonują pracodawcy, nie daje podstaw do wykluczenia, że w konkretnym przypadku upoważnienie tego rodzaju zostanie przewidziane przez prawo. Za przykład mogą posłużyć przepisy dotyczące kierowników jednostek samorządowych. Co do zasady, czynności z zakresu prawa pracy powinny być dokonywane przez osobę lub organ zarządzający konkretnym pracodawcą. Oznacza to, że nie ma takich uprawnień osoba lub organ zarządzający jednostki nadrzędnej (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219). Niektóre ustawy mogą jednak przewidywać rozwiązania wyjątkowe. I tak zgodnie z art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r, poz. 530), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec kierownika gminnej jednostki organizacyjnej dokonuje prezydent miasta (burmistrz, wójt). W tym przypadku "podmiot zewnętrzny" może być postrzegany jako "inna wyznaczona osoba". Nie wypowiadając się zdecydowanie odnośnie do statusu owych "podmiotów zewnętrznych" jako jednej z osób, o jakich mowa w art. 3¹ § 1 k.p., w orzecznictwie sądowym podkreśla się ustawowe upoważnienie dla tych podmiotów do reprezentacji pracodawcy względem wymienionych w przepisie

pracowników samorządowych jednostek organizacyjnych (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., II PZ 62/07, OSNP 2009 nr 5-6, poz. 68).

Wyznaczenie osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczona osoba może natomiast udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159; z 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542 czy postanowienie z 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015 oraz A. Tomanek: Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV.3.2015). Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się przy tym wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, których dokonuje pracodawca, a więc zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zmiany w tych umowach, a także ustalanie regulaminów pracy. 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. Nie oznacza to przekazania osobie zastępującej części zadań związanych z funkcją kierownika urzędu, ale wykonywanie przez osobę zastępującą zadań kierownika urzędu w czasie jego nieobecności (wyroki Sądu Najwyższego: z 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397 i z 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109, czy wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 3 grudnia 2008 r., II OSK 1458/08, OwSS 2009 nr 3, poz. 55).

W przepisie art. 3¹ § 1 k.p. nie określono formy prawnej owego wyznaczenia. Możliwe jest zatem głoszenie dwóch przeciwnych poglądów. Pierwszy, polega na szukaniu rozwiązań zbliżonych, a takim jest konstrukcja pełnomocnictwa, drugi, sprowadza się do uznania, że "wyznaczenie" może nastąpić w dowolnej formie, a zatem również w sposób ustny albo dorozumiany. Orzecznictwo, mając świadomość, że obie opcje interpretacyjne są poprawne, przyjęło stanowisko koncyliacyjne.

Zgodnie z nim, zasadniczo "wyznaczenie" powinno następować w przepisach wewnątrz-zakładowych (wyroki Sądu Najwyższego: z 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585; z 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004 nr 11, poz. 190; z 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 242; z 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27) albo ustawowych (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159 i z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747). Dopuszcza się jednak umocowanie do działania za pracodawcę na podstawie utrwalonej zwyczajowo praktyki (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53, OSP 2005 nr 10, poz. 120, z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej; z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109, czy z 10 czerwca 2014 r., II PK 207/13, LEX nr 1488759). Zwłaszcza gdy wyznaczona jest osoba pełniąca kierownicze funkcje w strukturze organizacyjnej pracodawcy, jak na przykład wiceprezes zarządu, który zastępował prezesa w razie jego nieobecności (wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). W judykaturze dominuje obecnie stanowisko, że wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający wolę reprezentowanego (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności nie jest ono uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (wyroki Sądu Najwyższego: z 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488; z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885; postanowienie z 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, godzi się zauważyć, że stosownie do treści § 90 pkt 14 Statutu pozwanej Spółdzielni do zakresu działania Rady Nadzorczej zastrzeżone zostało uprawnienie do uchwalania regulaminów. W wyniku realizacji tej delegacji statutowej, uchwałą Rady Nadzorczej nr [...] z dnia 25 stycznia 2007 r. uchwalony został Regulamin Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł.. Natomiast zgodnie z treścią § 3 ust. 4 wymienionego Regulaminu, to Prezes Zarządu Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu ustawy Kodeks pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni. W doktrynie prawa pracy prezentowany jest

pogląd, że uchwały wewnętrznych organów pracodawcy nie stanowią źródła prawa pracy (B. Cudowski: Statut jako pozaustawowe źródło prawa pracy (w:) Źródła prawa pracy, red. L. Florek, Warszawa 2000, s. 169). Nie ulega również wątpliwości, że konieczną przesłanką zaliczenia danego aktu do pozaustawowych źródeł prawa pracy jest ustawowe upoważnienie do jego wydania (M. Włodarczyk (w:) Zarys Systemu Prawa Pracy, Tom I, Część ogólna prawa pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 464-465). Należy przypomnieć, że wykładnia postanowień uchwał organów osób prawnych (jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej) niebędących aktami normatywnymi, odbywa się według zasad właściwych dla wykładni oświadczeń woli.

Przewidziane w art. 65 § 2 k.c. wymaganie badania zgodnego zamiaru stron i celu umowy ogranicza w pewnym stopniu możliwość werbalnej interpretacji umowy, jak również wyłącza ocenę rozumienia jej treści w sposób aprobowany tylko przez jedną ze stron (wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSNC 2000 nr 1, poz. 10). Argumenty językowe (gramatyczne) schodzą w tym przypadku na drugi plan i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiaru i celu. Pomimo to prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy nie może zupełnie pomijać treści zwerybalizowanej na piśmie, bowiem napisane sformułowania i pojęcia, a także semantyka i struktura aktu umowy są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Wykładnia umowy nie może zatem prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z zapisaną jej treścią. Przepis art. 65 § 2 k.c. dopuszcza natomiast taką sytuację, w której właściwy sens umowy ustalony przy zastosowaniu wskazanych w nim dyrektyw będzie odbiegał od jej jasnego znaczenia w świetle reguł językowych (wyroki Sądu Najwyższego: z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/90, LEX nr 512012; z 15 września 2005 r., II CK 69/05, LEX nr 311311; z 28 lutego 2006 r., III CSK 149/05, LEX nr 182956; z 5 kwietnia 2007 r., II CSK 546/06, LEX nr 253385; z 12 marca 2010 r., II PK 281/09, LEX nr 602248 i z 22 września 2011 r., V CSK 437/10, LEX nr 1095853).

Przyjmuje się także, że sens oświadczeń woli ujawnionych w postaci pisemnej, czyli wyrażonych w dokumencie, ustala się, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu (wyroki Sądu Najwyższego: z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168; z 12 grudnia 2002 r., V CKN 1603/00, LEX nr

75350; z 7 kwietnia 2005 r., II CK 431/04, LEX nr 145198; z 23 kwietnia 2009 r., IV CSK 558/08, LEX nr 512966). Zawarte w art. 65 k.c. zasady tłumaczenia oświadczeń woli wymagają uwzględnienia całego złożonego oświadczenia woli, a nie tylko wybranego dowolnie fragmentu (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 sierpnia 1994 r., I CKN 100/94, LEX nr 293258; z 29 stycznia 2002 r., V CKN 679/00, LEX nr 54342; z 23 września 2004 r., III CK 400/03, LEX nr 174201; z 21 sierpnia 2008 r., IV CSK 159/08, LEX nr 466005; z 5 marca 2010 r., IV CSK 328/09, LEX nr 852584; z 3 lutego 2011 r., I CSK 348/10, LEX nr 9364790).

Wykładni poszczególnych wyrażen zawartych w dokumencie dokonuje się także z uwzględnieniem kontekstu, w jakim on występuje (wyrok Sądu Najwyższego z 22 marca 2006 r., II CSK 30/06, LEX nr 196599). Należy zwrócić uwagę na związki treściowe występujące między różnymi postanowieniami zawartymi w tłumaczonym tekście - tak, aby miały spójną i rozsądną treść (wyrok Sądu Najwyższego z 26 listopada 2008 r., III CSK 163/08, LEX nr 479315).

Przyjęcie powyższych założeń nie prowadzi do tego samego rezultatu wykładni co interpretacja zastosowana przez Sąd drugiej instancji. Sąd Okręgowy przyjął za Sądem Rejonowym, że zawarte § 3 ust. 4 Regulaminu zarządu Spółdzielni sformułowanie, iż Prezes Zarządu jest pracodawcą, jest oczywiście wadliwe, gdyż zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą dla powódki był zatem nie Prezes Zarządu, ale Spółdzielnia. Prezes Zarządu mógł być jedynie wyznaczoną osobą dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Jednakże zapis taki nie znalazł się w treści statutu.

Uwzględniając treść § 3 Regulaminu Zarządu Spółdzielni, kontekst systemowy oraz odesłania użyte przez organ wydający regulamin, należy uznać, że sformułowanie „Prezes jest pracodawcą w rozumieniu ustawy Kodeks Pracy” oznacza, że prezes wykonuje czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy (stosowanie do art. 3¹ § 1 k.p.). Przepis § 3 Regulaminu Zarządu stanowi: Prezes Zarządu organizuje prace Zarządu i pełni organizacyjny i merytoryczny nadzór nad działalnością Spółdzielni (ust. 1); Członkowie Zarządu organizacyjnie i merytorycznie podlegają Prezesowi (ust. 2); Podczas nieobecności Prezesa jego

prawa i obowiązki wykonują Członek Zarządu – Kierownik Działu Techniczno–Eksplatacyjnego (ust. 3); Prezes jest pracodawcą w rozumieniu ustawy Kodeks pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 9 i § 93 ust. 1 Statutu (ust. 4). Szczegółowy zakres czynności Prezesa Zarządu określa załącznik do Regulaminu, w tym wskazuje, że Prezes Zarządu realizuje ustaloną przez Zarząd politykę kadrową i płacową. Przepis art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego dotyczy czynności prawnych zawieranych między Spółdzielnią a członkiem zarządu. Tej samej materii dotyczy § 90 ust. 1 pkt 9 Statutu. Przepis § 93 ust. 1 Statutu stanowi natomiast, że Zarząd kieruje działalnością Spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz. Przepis § 3 Regulaminu Zarządu nie odsyła do § 96 Statutu przewidującego podwójną reprezentację przy składaniu oświadczeń woli przez Zarząd za Spółdzielnię.

Kontekst systemowy w relacji ustawa – statut – regulamin, pozwala na odtworzenie procesu decyzyjnego przyjętego w pozwanej Spółdzielni. Przepis art. 46 § 2 – Prawa spółdzielczego umożliwia, by statut przewidywał dla rady nadzorczej jeszcze inne uprawnienia niż wskazane w ustawie. Statut pozwanej Spółdzielni przyznawał radzie nadzorczej prawo wydania Regulaminu Zarządu, w którym jako podstawę podano m.in. § 93 – 96 Statutu, tj. regulacje dotycząc Zarządu Spółdzielni. Regulamin określa strukturę wewnętrzną Zarządu oraz jego zadania, a także szczegółowe kompetencje Prezesa Zarządu oraz członków Zarządu. Odnosząc się do organizacji Zarządu, regulamin wyodrębnia w § 3 ust. 4 uprawnienie Prezesa jako „działającego w imieniu pracodawcy” od ogólnego uprawnienia Zarządu do kierowania działalnością Spółdzielni oraz reprezentacji Spółdzielni na zewnątrz (§ 4 ust. 1 Regulaminu).

Dyrektywy wykładni oświadczeń woli mające zastosowanie do analizowanego regulaminu stanowiącego dokument nie pozwalają na jednoznacznie przypisanie Prezesowi Zarządu prawa do reprezentowania Spółdzielni w czynności prawnych wobec pracowników, takich jak rozwiązanie umowy o pracę. Przy wykładni nie sposób pominąć normy art. 3¹ § 1 k.p. i szerokiego rozumienia zwrotu „czynności z zakresu prawa pracy”. Pod tę kategorię pojęciową podpadają zarówno oświadczenia woli (takie, jak na przykład oświadczenie o zawarciu umowy o pracę, wypowiedzenie stosunku pracy), jak też tzw. działania prawne, czyli wszelkie działania niebędące

oświadczeniami woli w ścisłym tego słowa znaczeniu, lecz mające doniosłość prawną, tzn. wywołujące jakiś skutek prawny, na przykład udzielenie i odwołanie z urlopu, wystawienie świadectwa pracy, przeniesienie pracownika do innej pracy, zastosowanie wobec pracownika kary za nieprzestrzeganie ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych (G. Goździewicz, T. Zieliński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017).

Powoływanie się przez skarżącą na § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni nie rozstrzyga o spornej kompetencji Prezesa Zarządu, gdyż logiczno-językowy kontekst wskazanego przepisu wymaga skonfrontowania go z § 93 ust. 1 Statutu, a więc kompetencją Zarządu do reprezentowania Spółdzielni na zewnątrz, w tym przez składanie oświadczeń woli (§ 96 Statutu). Użyte w § 3 ust. 4 zastrzeżenia co do art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 93 ust. 1 Statutu muszą być odczytywane jako wyłączenie z uprawnień Prezesa Zarządu samodzielnego podejmowania czynności prawnych wobec przyszłych lub obecnych pracowników.

Zasadnie więc Sąd *meriti* przyjął, że oświadczenie woli pracodawcy – Spółdzielni Mieszkaniowej – powinno zostać złożone zgodnie z reprezentacją przyjętą w art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego i § 96 Statutu. Powyższe nie stało na przeszkodzie wyznaczeniu przez Zarząd - uprawniony do dokonania powyższej czynności na podstawie wskazanych przepisów - „innej osoby”, z powołaniem się na art. 3¹ § 1 k.p. bądź § 94 ust. 4 Statutu.

Chybiony okazał się również zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p.

W sprawie ustalono, że przyczyną rozwiązania łączącej strony umowy o pracę była likwidacja stanowiska pracy powódki. W spotkaniu, w trakcie którego A. G. otrzymała pismo zawierające wypowiedzenie umowy o pracę, obecna była Prezes Zarządu E. W. oraz przełożona powódki E. S. Spotkanie było krótkie, trwało około 5 minut. Ograniczyło się do przekazania pisma powódce, która po zapoznaniu się z jego treścią, podpisała je, informując jednocześnie, że skieruje sprawę do sądu. Nikt nie wyjaśniał powódce dodatkowo przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Przed rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę na stanowiskach specjalisty ds. finansowo-księgowych w Dziale Finansowo-Księgowym faktycznie pracowały dwie osoby: powódka i B. L.. Największy wpływ na decyzję pracodawcy

o tym, która z nich ma zostać zwolniona z pracy w związku z likwidacją stanowiska pracy, miała E. S., kierownik Działu. Swoją decyzję motywowała tym, że A. G. miała mniejszy od B. L. zakres obowiązków, który uległ zmniejszeniu między innymi z powodu informatyzacji pracy działu, a nadto przełożona miała zastrzeżenia do jakości pracy powódki. Nie brała pod uwagę długości stażu pracy obu pracownic.

W dotychczasowym orzecznictwie zgodnie podkreśla się, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników zatrudnionych na takich samych lub porównywalnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bowiem ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Odpowiedź na pytanie, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem, a pozostawiono w zatrudnieniu inne osoby zajmujące stanowiska objęte redukcją, powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do zwolnienia. Dopiero wskazanie owych kryteriów w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 16 czerwca 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122589; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 nr 4, poz. 52; z 19 stycznia 2016 r., I PK 72/15, LEX nr 2005653; z 1 marca 2016 r., I PK 125/15, LEX nr 2044465; z 2 marca 2016 r., III PK, LEX nr 2019617; z 23 czerwca 2016 r., II PK 152/15, LEX nr 2075711; z 13 września 2016 r., I PK 30/16, LEX nr 2141217; z 2 czerwca 2017 r., III 114/16, LEX nr 2329445).

Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Z tego względu, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na

czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana nie tylko podstawowa przyczyna wypowiedzenia (likwidacja stanowiska pracy), lecz także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Stanowisko to jest obecnie utrwalone w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyroki: z 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 nr 12, poz. 166; z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; z 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria wyselekcjonowania pracowników do zwolnienia oraz, że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 nr 21, poz. 630; z 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

Ewentualna wiedza pracownicy o zmianach organizacyjnych nie jest tożsama z pełną, pozwalającą na następczą weryfikację informacją o kryteriach doboru do zwolnienia. Przyczyna zwolnienia w analizowanym przypadku mogła być powszechnie znana, lecz kryteria doboru do zwolnienia nie zostały powódce przedstawione ani na piśmie, ani ustnie w momencie wręczenia wypowiedzenia. Sąd *meriti* ustalił ponadto, że decyzja pozwanej Spółdzielni była motywowana zmniejszeniem zakresu obowiązków oraz zastrzeżeniami do jakości pracy A. G.. Dążenie pracodawcy do wykazania konkretnych uchybień pracownicy oraz konfliktu z pracodawcą należało uznać za spóźnione. Według utrwalonej linii orzeczniczej, już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać, w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Zatem dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności lub nieprawdziwości) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Ponadto przyjmuje się, że podana pracownikowi przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie podlega w postępowaniu sądowym takiej "konkretyzacji", która w istocie polega na powołaniu nowych, wcześniej niewskazanych w pisemnym

oświadczeniu woli pracodawcy przyczyn, okoliczności lub uzasadnienia wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2014 r., II PK 16/14, LEX nr 1554330). Powyższe należy odnieść również do kryteriów doboru do zwolnienia. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy na zasadzie art. 398¹⁴ oraz art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Halina Kiriło Krzysztof Rączka Maciej Pacuda

[SOP]

[ms]