

Wyrok z dnia 14 czerwca 2006 r.

I PK 231/05

Prowadzone przez stowarzyszenie oświatowe szkoły niepubliczne, które nie mają samodzielności organizacyjnej i majątkowej oraz nie zatrudniają we własnym imieniu pracowników, nie są pracodawcami zatrudnionych w nich nauczycieli.

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie: SN Zbigniew Myszką (sprawozdawca), SA Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 14 czerwca 2006 r. sprawy z powództwa Mirosławy L. przeciwko Zakładowi Doskonalenia Zawodowego w K. o odszkodowanie, premię roczną i wynagrodzenie za pracę w niedzielę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 24 czerwca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 24 czerwca 2005 r. wydanym po rozpoznaniu apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 7 kwietnia 2004 r. w sprawie z powództwa Mirosławy L. przeciwko Zakładowi Doskonalenia Zawodowego w K. o odszkodowanie, premię roczną i wynagrodzenie za pracę w niedzielę, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w punkcie I ppkt 3 w ten sposób, że oddalił powództwo co do kwoty 11.098,16 zł z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a w punkcie III w ten sposób, że zniósł wzajemnie pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego oraz oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części i apelację powódki w całości.

W sprawie tej ustalono, że powódka zatrudniona była przez pozwaną Zakład Doskonalenia Zawodowego w K. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31

lipca 1997 r. na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Szkół pozwanego w S.-K. W zakresie obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika z dnia 16 maja 2001 r. powódka miała świadczyć pracę oprócz poniedziałków i czwartków, a w pozostałe dni tygodnia miała pracować w godzinach od 7⁰⁰ do 15⁰⁰. W przypadku pracy w soboty i niedziele miały znaleźć zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, a w szczególności art. 139 k.p. oraz 140 § 1 i 2 k.p. W dniu 22 czerwca 2002 r. dyrektor Wydziału Edukacji Szkolnej oceniła pracę powódki jako dobrą. Z dniem 1 sierpnia 2002 r. powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. W dniu 25 września 2002 r. przeprowadzona została kontrola, której wyniki zostały zawarte w protokole z dnia 27 września 2002 r. Po zapoznaniu się z tym protokołem prezes zarządu pozwanego pismem z dnia 30 września 2002 r. rozwiązał z powódką umowę o pracę za ustawowym wypowiedzeniem, którego 3-miesięczny okres upłynął 31 grudnia 2002 r. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano: brak predyspozycji i wiedzy niezbędnych do pracy na stanowisku dyrektora szkoły, przekroczenie własnych kompetencji oraz narażenie szkoły na ewentualne straty finansowe. Przyczyny te zostały sformułowane przez prezesa zarządu pozwanego na protokole kontroli i nie odpowiadały ustaleniom zawartym w tym protokole. Powódka spełniła wymogi określone w regulaminie premii rocznej dla pracowników Zakładu Doskonalenia Zawodowego w K. i z tego tytułu przysługiwała jej premia roczna za 2002 r. w kwocie 2.500 zł, której pozwany nie wypłacił.

W ramach takich ustaleń Sąd Okręgowy uwzględnił zarzuty apelacji pozwanego w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w soboty i niedziele i zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w zakresie roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia za pracę w dni wolne, uznając to roszczenie za niezastługujące na uwzględnienie. Natomiast w kwestii rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego uwzględniającego roszczenia powódki o wypłatę odszkodowania i premię roczną, pomimo wadliwości samego uzasadnienia (naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.), Sąd Okręgowy uznał je za odpowiadające prawu. Uzupełniając rozważania Sądu pierwszej instancji w tym zakresie stwierdził, że przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu, tj.: „narażenia Zakładu na ewentualne straty finansowe, braku predyspozycji i wiedzy niezbędnej na stanowisku dyrektora szkoły oraz przekraczania własnych kompetencji”, nie można uznać za konkretne, rzeczywiste oraz wyczerpujące na gruncie art. 30 § 4 k.p. Przyczyna wypowiedzenia powinna być wskazana w samym oświadczeniu pracodawcy, bądź też w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pi-

smem zawierającym wypowiedzenie. Wprawdzie w niniejszej sprawie motywy, którymi kierował się pozwany wypowiadając powódce umowę o pracę, zostały ujęte w protokole kontrolnym, to jednak w momencie składania przedmiotowego oświadczenia woli powódka nie miała możliwości zapoznania się z jego treścią. Zatem wypowiedzenie było wadliwe i bezspornie naruszyło przepis art. 30 § 4 k.p., co czyniło roszczenie powódki o odszkodowanie całkowicie zasadnym. Odnośnie do premii rocznej Sąd Okręgowy stwierdził, że z treści § 2 regulaminu dotyczącego zasad wypłaty premii rocznej dla pracowników Zakładu Doskonalenia Zawodowego w K. wynika, iż nie jest to premia uznaniowa, a jej wypłata jest uzależniona od warunków wymienionych w tym przepisie. Wprawdzie przepis ten wymienia także przyczyny, które powodują ograniczenie bądź utratę prawa do premii, w tym przypadku bardzo poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak w niniejszej sprawie nie zaistniała żadna z wymienionych okoliczności. Pozwany dopiero w postępowaniu apelacyjnym powołał się na § 7 pkt 2, 3 i pkt 2.5. tego regulaminu, który wymienia przesłanki wyłączające prawo do premii. W kwestii zarzutu braku legitymacji biernej pozwanego, podniesionego po raz pierwszy w apelacji, Sąd stwierdził, że wprawdzie w doktrynie wykształcił się pogląd, iż zakładem pracy dla nauczycieli i zatrudnionych w niej pracowników jest szkoła, to jednak reguła ta w niniejszej sprawie nie miała zastosowania. Jak bowiem wynika z postanowień statutu pozwanego jest on stowarzyszeniem posiadającym osobowość prawną, którego celem jest prowadzenie działalności oświatowej poprzez organizowanie szkół i placówek doskonalenia zawodowego (§ 1 i 6 statutu Zakładu Doskonalenia Zawodowego). Każda ze szkół w S.-K., działających pod patronatem pozwanego, funkcjonowała w oparciu o własny statut jako szkoła niepubliczna z uprawnieniami szkoły publicznej. Pozwany jako organ prowadzący odpowiadał za całokształt ich działalności, a więc zapewniał im odpowiednie warunki lokalowe, kadrowe oraz dydaktyczne. Prezes zarządu pozwanego powołał i zatrudnił powódkę jako dyrektora tychże szkół. Do jej zadań należało między innymi kierowanie placówką, dobór i zatrudnienie - po uprzedniej konsultacji z Prezesem Zarządu pozwanego - kadry pedagogicznej oraz innych pracowników (§ 5 pkt 4 lit. f oraz g Statutu Niepublicznego Liceum Ogólnokształcącego dla Dorosłych w S.-K.). Choć powódka zajmowała się w imieniu swego pracodawcy doбором kadry, w szczególności zatrudniała osoby na podstawie umowy zlecenia, to jednak nie czyniła tego samodzielnie. Wszystkie umowy zlecenia powódka podpisywała nie tylko po uprzedniej konsultacji z prezesem zarządu, ale także wspólnie z jego pełnomocni-

kiem. Pozwany nie wskazał jakiejkolwiek umowy o pracę podpisanej przez powódkę w roli pracodawcy, a na podstawie umowy o pracę były w szkole zatrudnione tylko dwie osoby, których pracodawcą był pozwany, a nie konkretna szkoła. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał za zasadną apelację strony pozwanej jedynie w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w soboty i niedziele, a w pozostałej części ją oddalił.

W skardze kasacyjnej pozwany, zaskarżając wyrok w części dotyczącej oddalenia jego apelacji w pozostałej części (punkt III wyroku), powołał się na zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a w szczególności: 1. art. 379 pkt 2 k.p.c. i art. 3 k.p., przez zasądzenie odszkodowania od osoby (stowarzyszenia) będącej organem założycielskim szkół, których dyrektorem była powódka, a nie od samych szkół; Sąd Okręgowy, negując uznanie dyrektora szkół za pracownika tychże szkół, nie zwrócił uwagi na fakt, że zupełnie inną kwestią jest to, kto zawiera z dyrektorem szkoły (szkół) umowę o pracę, a kto jest rzeczywistym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., 2. art. 34 § 4 i art. 45 k.p., przez uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione wbrew własnym (Sądu) ustaleniom oraz przez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów; skarżący twierdził, że Sądy obu instancji przyjęły za udowodniony fakt, iż wypowiedzenie było merytorycznie zasadne, a zatem przesłanka braku uzasadnienia (art. 45 § 1 k.p.) nie występowała w sprawie, 3. art. 8 k.p., „przez całkowite pominięcie w postępowaniu II instancyjnym tego zarzutu” oraz § 7 pkt 2.5 regulaminu określającego zasady wypłaty premii rocznej dla pracowników Zakładu Doskonalenia Zawodowego, przez jego wadliwą wykładnię. Sąd Okręgowy zarzucił pozwanemu, że dopiero w postępowaniu apelacyjnym powołał się na te przepisy regulaminu, podczas gdy Sąd pierwszej instancji dysponował rzeczonym Regulaminem i „w myśl zasady *facta probantur iura novit curia* powinien dokonać wykładni przepisów tego regulaminu stosownie do okoliczności sprawy. Nie ma tego również w wyroku Sądu II instancji”. Skarżący wskazał w tym miejscu na istnienie zagadnienia prawnego: „czy w świetle dyspozycji art. 8 k.p. uzasadnione jest nagradzanie pracownika w sytuacji, w której pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę między innymi dlatego, że jego niektóre działania i zaniechania niewątpliwie godziły w interes zakładu pracy?”

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał nieważność postępowania ze względu na brak legitymacji biernej pozwanego, będącego jedynie organem założycielskim, a nie pracodawcą powódki, którym *de facto* są szkoły, których dyrektorem była powódka (art. 379 pkt 2 k.p.c.).

Skarżący powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego w myśl którego, zatrudnianie dyrektora szkoły przez organ założycielski nie ma wpływu na to, że pracodawcą dla tego dyrektora jest szkoła, a nie organ założycielski. Wprawdzie orzeczenia te dotyczyły dyrektorów szkół gminnych, „ale układ organizacyjny ZDZ- jako stowarzyszenie - szkoła jako organizacyjnie wyodrębniona jednostka oświatowa jest taki sam. W jednym i drugim przypadku dyrektora powołuje organ założycielski, którym w pierwszym przypadku jest gmina reprezentowana przez wójta (burmistrza, prezydenta), w drugim zaś ZDZ reprezentowany zgodnie ze statutem przez Prezesa Zarządu”. Szkoły gminne, tak jak i szkoły prowadzone przez Zakład Doskonalenia Zawodowego, mają swoje statuty i organy. Jedne są co prawda szkołami publicznymi, a drugie szkołami prywatnymi o uprawnieniach szkół publicznych, jednakże w ocenie skarżącego w niczym nie zmienia to ich charakteru organizacyjnego i roli w stosunkach pracy. Wobec stanowiska prezentowanego w zaskarżonym wyroku, jakoby pracodawcą w omawianej sprawie był organ założycielski, konieczne jest ujednoczenie „wykładni pojęcia ‘podmiot zatrudniający’ w szkołach prywatnych o uprawnieniach szkół publicznych, zakładanych przez pozapaństwowe podmioty prawa” i udzielenie odpowiedzi na pytanie, „czy pracodawcą jest organ założycielski (Zakład Doskonalenia Zawodowego jako stowarzyszenie w tym przypadku) prywatny, funkcjonujący w różnych formach organizacyjnych (stowarzyszenie - spółka mająca osobowość prawną, spółka cywilna, podmiot prywatny), czy też pracodawcą jest szkoła funkcjonująca w różnych konfiguracjach, jednakże mająca uprawnienia szkoły publicznej, statut oraz organy statutowe (dyrektora, radę pedagogiczną, samorząd słuchaczy)”.

W razie nieuznania zarzutu nieważności postępowania, skarżący utrzymywał, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ Sąd drugiej instancji nie zmienił ustaleń Sądu pierwszej instancji w przedmiocie istnienia rzeczywistych przyczyn wypowiedzenia. „Stan rzeczy, w którym sąd stwierdza, że podstawa faktyczna wypowiedzenia istnieje, ale syntetycznie ujęta w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę nie istnieje jest rozumowaniem patologicznym, gdyż forma nie może przesądzać o treści”. W ocenie skarżącego, w orzecznictwie w dalszym ciągu nie ma jednolitego stanowiska, jak Sąd powinien postępować, gdy ustalił, że rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia istnieją i jednocześnie istnieją wątpliwości co do wykładni oświadczenia woli wyrażonej w piśmie wypowiedzającym. Przyjęcie, że o zasadności bądź bezzasadności wypowiedzenia umowy o pracę decyduje tylko treść oświadczenia woli pracodawcy wyrażona w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę czyni zbęd-

nym postępowanie dowodowe w szerszym zakresie, dlatego też konieczne jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy o zasadności bądź bezzasadności wypowiedzenia decydują ustalone przez sąd przyczyny rzeczywiste, czy też forma ich ujęcia w piśmie wypowiedzającym.

Skarżący wskazał też, że „zaskarżony wyrok oczywiście narusza prawo zarówno procesowe, jak i materialne”, naruszając przepis art. 328 § 2 k.p.c. przez brak odniesienia się do zarzutów apelacji. Sąd Okręgowy stwierdził bowiem, że „(...) rozstrzygnięcie Sądu I instancji dotyczące roszczenia powódki o wypłatę odszkodowania i premię roczną - mimo wadliwości uzasadnienia odpowiada prawu.” Zdaniem skarżącego, jeżeli uzasadnienie jest wadliwe, to nie może jednocześnie odpowiadać prawu, a wyrok wadliwie uzasadniony jest po prostu pozbawiony uzasadnienia, a zatem jest wadliwy. Na prawidłowość wyroku składa się prawidłowo ustalony stan faktyczny podciągnięty pod abstrakcyjnie ujęty stan wyrażony w normie prawnej, a w omawianej sprawie „Sąd II instancji powielił więc błąd w subsumcji jakiego dopuścił się Sąd I instancji”. Ponadto Sąd odwoławczy nie ustosunkował się w ogóle do zarzutu naruszenia art. 8 k.p., co skutkuje tym, że nie została wykonana dyspozycja art. 328 § 2 k.p.c., a to z kolei skutkuje oczywistym naruszeniem prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy i także uzasadnia przyjęcie skargi do rozpoznania. „Prawidłowość orzeczenia wymaga bowiem funkcjonalnej i logicznej zbieżności ustalonych faktów, ich oceny i rezultatu wyrażonego w sentencji wyroku. Skoro rezultat nie znajduje oparcia w innych elementach, to taki rezultat z natury rzeczy należy uznać za oczywiście naruszający prawo. Co więcej tworzy wyjątkową sytuację wadliwości formalnej i materialnej zarazem.” Ponadto skarżący powołał się na naruszenie utrwalonych w doktrynie i judykaturze zasad orzekania o odsetkach przez zasądzenie tych odsetek od dnia wypowiedzenia, a nie od daty wyrokowania. W świetle powyższego skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części (pkt III) i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia temu Sądowi, a także o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kwoty 800 zł tytułem kosztów wpisu sądowego od kasacji oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych tytułem wynagrodzenia pełnomocnika procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacyjny zarzut nieważności postępowania oparty na art. 379 pkt 2 k.p.c. jest oczywiście chybiony już dlatego, że pozwany Zakład Doskonalenia Zawodowego w K. ma osobowość prawną, a przeto ma zdolność sądową i procesową, co oznaczało, że Zakład ten mógł być stroną pozwaną w procesie cywilnym. Ewentualny brak biernej legitymacji procesowej prowadzi do oddalenia powództwa, a w żadnym razie nie do stwierdzenia nieważności postępowania. Postawiony zarzut nieważności postępowania w przypadku, o którym mowa w art. 379 pkt 2 k.p.c., tj. jeżeli strona nie miała zdolności sądowej lub procesowej, organu powołanego do jej reprezentowania lub przedstawiciela ustawowego, albo gdy pełnomocnik nie był należycie umocowany, pozwany łączył z brakiem swojej biernej legitymacji procesowej (Zakładu Doskonalenia Zawodowego), utrzymując, iż stroną pozwaną powinien być wyłącznie prowadzony przez ten Zakład zespół szkół, który nie występował w charakterze strony pozwanej.

Zarzut braku biernej legitymacji procesowej był oczywiście bezzasadny, ponieważ Sąd drugiej instancji wnikliwie i wszechstronnie wskazał na istotne okoliczności prawne przemawiające za uznaniem przymiotu pracodawcy pozwanego Zakładu, a nie zespołu szkół prowadzonego przez pozwanego. Przede wszystkim pozwany Zakład ma status stowarzyszenia posiadającego osobowość prawną, którego celem jest prowadzenie działalności oświatowej poprzez organizowanie szkół i placówek doskonalenia zawodowego (§ 1 i 6 Statutu ZDZ). Wprawdzie każda z tych szkół, w których kształciła się niezbyt duża liczba uczniów (w roku szkolnym 2002/2003 łącznie 143 uczniów), działała w oparciu o własny, choć powielany dla wszystkich szkół statut, to jednak pozwany Zakład odpowiadał za całokształt działalności tych placówek oświatowych, w tym zapewniał ich utrzymanie, warunki lokalowe, kadrowe i organizacyjne, a prezes zarządu pozwanego wykonywał czynności przewidziane w Kodeksie pracy dla kierownika zakładu pracy (§ 27 pkt 4 Statutu). Natomiast do powódki, zatrudnionej na stanowisku dyrektora „szkół ZDZ”, należało jedynie konsultowanie z prezesem zarządu zatrudniania i zwalniania pracowników, co oznaczało, według wiążących Sąd Najwyższy ustaleń (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), że powódka nie zatrudniała nauczycieli samodzielnie, ale wszystkie umowy podpisywała nie tylko po uprzedniej konsultacji z prezesem pozwanego, ale także wspólnie z jego pełnomocnikiem. Charakterystyczne było także to, że każda ze szkół prowadzonych przez pozwanego była statutowo określona jako szkoła Zakładu Doskonalenia Zawodowego i w szczególności jako placówka niepubliczna działająca w ramach struktury or-

organizacyjnej tego Zakładu (§ 1 pkt 3 statutów tych szkół). Brak samodzielności finansowej i organizacyjnej szkół prowadzonych przez pozwanego Zakład sprawiał, że pozwanemu przysługiwał status pracodawcy powódki, ponieważ prowadzone przez pozwanego jednostki oświatowe nie były wyodrębnione organizacyjnie ani majątkowo oraz nie zatrudniały pracowników samodzielnie i we własnym imieniu w rozumieniu art. 3 k.p. Prowadziło to do wyrażenia poglądu, że w rozpoznawanej sprawie prowadzone przez stowarzyszenie oświatowe (ZDZ) szkoły niepubliczne, które nie mają samodzielności organizacyjnej i majątkowej oraz nie zatrudniają we własnym imieniu pracowników, nie są pracodawcami (art. 3 k.p.) zatrudnionych w nich nauczycieli. Pracodawcą powódki było zatem pozwane stowarzyszenie oświatowe.

Pozostałe zarzuty skargi kasacyjnej również nie są zasadne. W szczególności skarżący bezpodstawnie przypisał Sądom pierwszej i drugiej instancji, jakoby „przyjęły za udowodniony fakt, iż wypowiedzenie było merytorycznie zasadne”. Tymczasem z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd pierwszej instancji uznał, iż „przyczyny te zostały sformułowane przez Prezesa Zarządu na protokole kontroli i nie odpowiadały ustaleniom zawartym w tym protokole”, a wypowiedzenie umowy było wadliwe, „albowiem przyczyny wskazane przez pracodawcę nie były rzeczywiste”. Natomiast Sąd Okręgowy przyjął, że wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia „nie można uznać za konkretne, rzeczywiste oraz wyczerpujące”, co prowadziło do stwierdzenia, że „przedmiotowe wypowiedzenie było wadliwe i bezspornie naruszyło przepis art. 30 § 4 k.p., co z kolei uczyniło roszczenie powódki o odszkodowanie całkowicie zasadnym”. Jeżeli zatem Sądy obu instancji uznały, iż wypowiedzenie było nieuzasadnione oraz niezgodne z art. 30 § 4 k.p., to w materiale dowodowym sprawy brakuje argumentów, które wskazywałyby, że powódka podejmowała działania „godzące w interes ZDZ”, które mogłyby pozbawić ją prawa do premii rocznej przewidzianej w zakładowym regulaminie premiowania. Tym bardziej nie było również podstaw prawnych do podważania uprawnień płacowych powódki z powołaniem się na kasacyjny zarzut nadużycia prawa (art. 8 k.p. w związku z art. 328 § 2 k.p.c.) przez pracodawcę, który według miarodajnych dla Sądu Najwyższego ustaleń (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) nie wykazał (także w skardze kasacyjnej), iżby powódka działała na jego szkodę.

Natomiast zarzut „naruszenia utrwalonych w doktrynie judykaturze zasad orzekania o odsetkach przez zasądzenie trych odsetek od dnia wypowiedzenia, a nie od daty wyrokowania” usuwał się spod weryfikacji kasacyjnej, ponieważ skarżący nie

wskazał podstawy prawnej i faktycznej tej części zaskarżenia, a Sąd Najwyższy, który rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie ma obowiązku domyślania się lub wyręczania skarżącego w zachowaniu koniecznych wymagań skargi kasacyjnej, zwłaszcza że skarżący również w uzasadnieniu wniesionej skargi nie rozwinął w żaden sposób tego wątku zaskarżenia.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====