



Sygn. akt II PK 91/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa J. R.
przeciwko Regionalnemu Zarządowi [...] w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 czerwca 2018 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 15 listopada 2016 r., sygn. akt VII Pa .../16,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 31 maja 2016 r. oddalił powództwo J. R. przeciwko Regionalnemu Zarządowi [...] w W. o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, a Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 15 listopada 2016 r. oddalił apelację powoda od powyższego orzeczenia i rozstrzygnął o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, z których wynika, że powód J. R. był zatrudniony w Regionalnym Zarządzie [...] w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 1 lipca 2015 r. do dnia 30 czerwca 2016 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownika Wydziału [...]. Strony przewidziały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie powoda za ostatnie trzy miesiące liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 21.686,27 zł. W trakcie zatrudnienia powoda nie zgłaszano uwag do jego pracy. Powód otrzymywał też nagrody pieniężne.

Umowę o pracę w imieniu pracodawcy podpisała ówczesna Dyrektor Regionalnego Zarządu [...] w W. – I. G. Została ona powołana przez Ministra Środowiska na to stanowisko w dniu 16 lutego 2015 r. Z kolei z dniem 10 grudnia 2015 r. Minister Środowiska powierzył D. T. funkcję pełniącego obowiązki dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W., do czasu powołania Dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W..

W dniu 14 grudnia 2015 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 1 lipca 2015 r., z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 2 stycznia 2016 r. Powód własnoręcznym podpisem potwierdził odbiór oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w dniu 14 grudnia 2015 r. W imieniu pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę podpisał D. T. - pełniący obowiązki dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W..

Sąd Okręgowy zauważył, że zgodnie z art. 93 ust. 1a ustawy z dnia 18 lipca 2001 r. - Prawo wodne (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 469, obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 112; dalej: Prawo wodne), w brzmieniu obowiązującym po nowelizacji z dnia 16 grudnia 2015 r., do czasu powołania wyłonionego w drodze konkursu dyrektora regionalnego zarządu, minister właściwy do spraw [...] wyznacza osobę pełniącą obowiązki dyrektora regionalnego zarządu. Prawo wodne w brzmieniu sprzed nowelizacji z dnia 16 grudnia 2015 r. nie przewidywało funkcji osoby pełniącej obowiązki dyrektora regionalnego zarządu.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nie zostało dokonane przez osobę działającą z oczywistym brakiem umocowania.

D.T. został umocowany przez Ministra Środowiska do pełnienia obowiązków dyrektora w Regionalnym Zarządzie [...] w W. do czasu powołania Dyrektora Regionalnego Zarządu [...]. Bezspornie dopiero w dniu 31 grudnia 2015 r. weszła w życie zmiana Prawa wodnego, statuująca funkcję pełniącego obowiązki dyrektora w Regionalnym Zarządzie [...], jednak nie można na tej podstawie wywodzić, że w świetle z art. 3¹ k.p. D.T. był podmiotem nieuprawnionym do reprezentowania Regionalnego Zarządu [...] w W..

Zgodnie z linią orzecniczą Sądu Najwyższego wypracowaną dla oceny skutków prawnych wypowiedzenia dokonanego przez pełniącego obowiązki dyrektora szkoły powołanego na mocy przepisów o systemie oświaty, sąd pracy nie jest obowiązany do badania zgodności z prawem aktu powołania pracownika na stanowisko pełniącego obowiązki dyrektora jednostki. Kompetencje takie przysługują sądowi administracyjnemu. Jednak nawet w przypadku stwierdzenia na drodze administracyjno-sądowej, że akt powołania D.T. na stanowisko pełniącego obowiązki dyrektora Regionalnego Zarządu [...] był sprzeczny z prawem, nie można uznać czynności przez niego dokonanych za wadliwe. Skutki prawomocnego orzeczenia sądu administracyjnego o sprzeczności z prawem aktu powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora Regionalnego Zarządu [...] mogą oddziaływać wyłącznie na przyszłość (*ex nunc*). Czynności osoby pełniącej obowiązki dyrektora jednostki do czasu ewentualnego zaskarżenia aktu powierzenia na drodze administracyjno-prawnej nie podlegają wyeliminowaniu z porządku prawnego, nie mogą zostać uznane za nieważne z mocą wsteczną i wstecznymi skutkami, ponieważ naruszałoby to zasady prawa pracy i pewności obrotu prawnego. Zgodnie z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, akt powołania D.T. na stanowisko pełniącego obowiązki dyrektora nie został zakwestionowany na drodze administracyjno-prawnej, więc tym bardziej nie można mówić o wadliwości reprezentacji pracodawcy. W związku z powyższym, przytoczona przez pełnomocnika apelującego teza orzeczenia Sądu Najwyższego stwierdzająca, że „wadliwość reprezentacji pracodawcy przy rozwiązywaniu umowy o pracę z reguły nie prowadzi do nieważności oświadczenia pracodawcy, lecz uzasadnia roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem umowy”, nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie. Skoro D.T. został umocowany do pełnienia obowiązków

dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W., a zgodnie z § 3 ust. 1 Statutu Regionalnego Zarządu [...] w W. nadanego przez Ministra Środowiska zarządzeniem nr 45 z dnia 30 lipca 2013 r. (Dz.U. MS z 2013 r., poz. 55) Regionalnym Zarządem kieruje dyrektor Regionalnego Zarządu, brak jest podstaw do kwestionowania jego umocowania. To zaś oznacza, że czynności dokonane przez pełniącego obowiązki dyrektora D.T., w tym rozwiązanie umowy o pracę, nie są wadliwe, a w konsekwencji - nieuzasadnione są formułowane przez powoda roszczenia z art. 50 § 3 i § 4 k.p.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 93 ust. 1 Prawa wodnego, w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 grudnia 2015 r. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pełniący obowiązki Dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W. (dalej: RZGW) D.T. był uprawniony w dniu 14 grudnia 2015 r. do rozwiązania umowy o pracę z powodem, podczas gdy obowiązujące wówczas przepisy Prawa wodnego nie dawały podstaw do powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora RZGW do czasu wyłonienia dyrektora RZGW w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru i jego powołania przez ministra właściwego do spraw [...]. Tym samym, D.T. nie można uznać za osobę zarządzającą zakładem pracy - Regionalnym Zarządem [...]. Nadto, wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić wyłącznie w wyniku ujawnienia woli pracodawcy (a nie jakiegokolwiek innego organu), zaś pracodawcą powoda był RZGW w W. a nie Minister Środowiska, który upoważnił D.T. do pełnienia obowiązków Dyrektora RZGW w W.. W konsekwencji tego, D.T. nie był upoważniony do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za RZGW i nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę z powodem; 2/ art. 50 § 3 i § 4 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powodowi nie przysługuje od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, mimo iż umowa o pracę zawarta z powodem została wypowiedziana z naruszeniem tych przepisów, tj. z naruszeniem art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 93 ust. 1 Prawa wodnego w

związku z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, bowiem pełniący obowiązki Dyrektora RZGW D.T. nie był uprawniony do reprezentowania pracodawcy i rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez uwzględnienie apelacji oraz zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 21.686,27 zł, tj. trzymiesięcznego wynagrodzenia, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obie instancje i postępowanie kasacyjne, według norm przepisanych, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie, lub innemu sądowi równorzędnemu, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej powód wskazał, że organy państwa mogą działać tylko w takich formach i tylko wtedy, kiedy upoważnia je do tego przepis prawa. W braku obowiązywania normy ustrojowej o treści analogicznej, jak dodany ustawą nowelizującą ust. 1a art. 93 Prawa wodnego, niedopuszczalne było wyznaczenie przez Ministra Środowiska D.T., jako osoby pełniącej obowiązki Dyrektora RZGW w W. do czasu powołania wyłonionego w drodze konkursu Dyrektora RZGW. Osoba w ten sposób wyznaczona nie mogła pełnić obowiązków Dyrektora RZGW. Nawet gdyby uznać, że D.T. został umocowany do wykonywania analogicznych kompetencji jak kompetencje Dyrektora RZGW, w drodze pisemnego upoważnienia, to zauważyć należy, iż w piśmie z dnia 9 grudnia 2015 r. nie wskazano, których kompetencji Dyrektora RZGW to dotyczy, a w szczególności nie wskazano, że upoważnia się D.T. do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę RZGW. Tym samym, nie można uznać, że D.T. został wyznaczony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. Taki wniosek nie wynika ani z treści pisma z dnia 9 grudnia 2015 r., ani z przepisów prawa, ani nawet ze Statutu RZGW. Statut RZGW w W. nie przewiduje bowiem takiej instytucji, jak „pełniący obowiązki Dyrektora RZGW w W.”. Powód podkreślił, że wbrew twierdzeniom Sądu

Okręgowego, nie domagał się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za nieważne, czy też bezskuteczne, lecz za wadliwe, tj. dokonane niezgodnie z prawem. W świetle art. 50 § 3 k.p. wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na nieprawidłową reprezentację pracodawcy wystarcza do uznania, że „wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o prawidłowość reprezentacji pozwanego pracodawcy - Regionalnego Zarządu [...] w W. przez pełniącego obowiązki dyrektora tego Zarządu D.T. przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę z J.R. i wpływu ewentualnych wadliwości dokonanej czynności prawnej na zasadność roszczeń odszkodowawczych powoda wywodzonych z art. 50 § 3 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, tj. 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 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842, z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEX nr 1147735, 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 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 215885). Krąg osób upoważnionych do działania za pracodawcę został zatem określony 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 dnia 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 dnia 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, 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 dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397).

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 dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98, OSNP 1999 nr 16, poz. 509 i postanowienie z dnia 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).

Wracając na grunt niniejszej sprawy godzi się przypomnieć, że skarżący był pracownikiem pozwanego Regionalnego Zarządu [...] w W., wchodzącego w skład

niezespólonej administracji rządowej, jako jednostki organizacyjnej będącej aparatem pomocniczym Dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W.. Wobec tego, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1111) należał do pracowników korpusu służby cywilnej. Nie budzi wątpliwości, że art. 3 Kodeksu pracy i pozostająca z nim w korelacji ustawa o służbie cywilnej traktują pracodawcę jako określoną państwową jednostkę (urząd), w której pracownik jest zatrudniony i na rzecz której wykonuje swoje obowiązki.

Z unormowań art. 4 Prawa wodnego wynika, że zadania w zakresie gospodarowania wodami zostały powierzone zarówno organom administracji państwowej (minister właściwy do spraw [...], Prezes Krajowego Zarządu [...], dyrektor regionalnego zarządu [...]), jak i samorządowej (organy jednostek samorządu terytorialnego). Wśród organów administracji państwowej dostrzec zaś można zarówno organy administracji rządowej (minister właściwy do spraw [...], wojewoda), jak i administracji niezespólonej (Prezes Krajowego Zarządu [...], dyrektor regionalnego zarządu [...]). Przepis art. 4 ust. 1 pkt 3 Prawa wodnego określa status dyrektora regionalnego zarządu [...], jako organu administracji rządowej niezespólonej, podlegającego Prezesowi Krajowego Zarządu [...] (będącemu w myśl art. 89 Prawa wodnego centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach gospodarowania wodami). Zgodnie z art. 92 ust. 1 i 2 Prawa wodnego, dyrektor regionalnego zarządu [...] jest organem administracji rządowej niezespólonej właściwym w sprawach gospodarowania wodami w regionie wodnym, w zakresie określonym w ustawie. Swoje zadania wykonuje przy pomocy regionalnego zarządu [...], którego organizację określa statut nadany przez ministra właściwego do spraw [...] na wniosek Prezesa Krajowego Zarządu [...]. Zarządzeniem Nr 45 Ministra Środowiska z dnia 30 lipca 2013 r. (Dz.Urz. MŚ z dnia 13 sierpnia 2013 r.) nadano statut Regionalnemu Zarządowi [...] w W.. W świetle § 1 ust. 2 i 3 Statutu, Regionalny Zarząd zapewnia obsługę dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W.. Regionalny Zarząd jest państwową jednostką budżetową, utworzoną dla realizacji zadań z zakresu gospodarowania wodami, podległą Prezesowi Krajowego Zarządu [...]. W myśl § 3 ust. 1, 2 i 3 Statutu, Regionalnym Zarządem kieruje dyrektor Regionalnego Zarządu, przy pomocy zastępców

dyrektora oraz głównego księgowego, wykonując zadania określone w ustawie.

W kwestii reprezentacji pracodawcy, jakim jest Regionalny Zarząd [...] w W., wypada przypomnieć, że z mocy art. 25 ustawy o służbie cywilnej ustawodawca powierzył wykonywanie określonych zadań w stosunku do członków korpusu służby cywilnej dyrektorowi generalnemu urzędu. Tym samym kierownik urzędu, pełniący funkcję organu administracji rządowej, został odciążony od spraw związanych z czynnościami w zakresie prawa pracy w stosunku do członków korpusu służby cywilnej. Przepis art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej wymienia wśród zadań dyrektora generalnego urzędu dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w urzędzie oraz realizację polityki personalnej, w tym dokonywanie czynności wynikających z nawiązania i trwania stosunku pracy z członkiem korpusu służby cywilnej oraz czynności związanych z ustaniem stosunku pracy (art. 25 ust. 4 pkt lit. b). Zamieszczony w art. 25 ust. 1 ustawy katalog urzędów, w których tworzy się stanowisko dyrektora generalnego urzędu, jest zamknięty. Jak wynika z tego katalogu, odrębne stanowiska dyrektorów generalnych nie są ustanawiane w pozostałych urzędach terenowych administracji rządowej podległych ministrom lub centralnym organom administracji rządowej (tj. urzędach terenowych organów administracji rządowej niezespołonej). Zgodnie z art. 25 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej, zadania przewidziane w ustawie dla dyrektora generalnego urzędu w urzędach, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego, wykonują kierownicy urzędu. Potwierdzeniem wynikających z art. 25 ustawy o służbie cywilnej zasad reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy jest przepis art. 74 tej ustawy, który stanowi, że dyrektor generalny urzędu rozwiązuje stosunek pracy lub stwierdza wygaśnięcie stosunku pracy urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej. Przepis ten koresponduje zatem z art. 3¹ §1 k.p., określającym kto dokonuje czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną. W przypadku urzędów, w których funkcjonuje służba cywilna, osobą zarządzającą jest dyrektor generalny urzędu, który jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy z mocy prawa. Pozostałe osoby w urzędzie mogą dokonywać tych czynności jedynie na podstawie upoważnienia. W urzędach, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego, kompetencje w zakresie rozwiązania

stosunku pracy lub stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy pracownika służby cywilnej przysługują kierownikowi urzędu (art. 74 w związku z art. 25 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej).

W Regionalnym Zarządzie [...] nie ma stanowiska dyrektora generalnego urzędu, stąd stosownie do art. 25 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej zadania przewidziane w ustawie dla dyrektora generalnego urzędu wykonuje kierownik tego urzędu. Na podstawie art. 92 Prawa wodnego jest nim Dyrektor Regionalnego Zarządu [...]. Przepis art. 93 ust. 1 Prawa wodnego stanowi, że dyrektor regionalnego zarządu jest powoływany przez ministra właściwego do spraw [...], spośród osób wyłonionych w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru, na wniosek Prezesa Krajowego Zarządu złożony po zasięgnięciu opinii Krajowej Rady [...]. Minister właściwy do spraw [...], na wniosek Prezesa Krajowego Zarządu złożony po zasięgnięciu opinii Krajowej Rady [...], odwołuje dyrektora regionalnego zarządu. Osoba ubiegająca się o to stanowisko powinna spełniać kryteria wymienione w art. 93 ust. 3 Prawa wodnego.

Konkludując wypada stwierdzić, że organem uprawnionym do reprezentacji pozwanego Regionalnego Zarządu [...] w W. wobec powoda był, zgodnie z art. 92 Prawa wodnego, dyrektor RZGW. Był on jednocześnie kierownikiem urzędu, a zatem osobą uprawnioną do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec osób zatrudnionych w Regionalnym Zarządzie [...] w W. (art. 25 ust. 4 pkt 2 w związku z art. 25 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej), w tym do rozwiązywania stosunku pracy lub stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy urzędnika służby cywilnej oraz pracownika służby cywilnej (art. 74 ustawy). Dodany do Prawa wodnego ustawą zmieniającą z dnia 16 grudnia 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 2295), z mocą obowiązującą od dnia 21 grudnia 2015 r., przepis art. 93 ust. 1a przewiduje, że do czasu powołania wyłonionego w drodze konkursu dyrektora regionalnego zarządu, minister właściwy do spraw [...] wyznacza osobę pełniącą obowiązki dyrektora regionalnego zarządu. Przepis ten nie obowiązywał jednak w dacie wyznaczenia w dniu 10 grudnia 2015 r. D.T. przez Ministra [...] do pełnienia obowiązków dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W..

Instytucja „osoby pełniące obowiązki” z reguły dotyczy stanowisk kierowniczych związanych z zarządzaniem i reprezentacją danego podmiotu.

Powierzenie pełnienia obowiązków dokonywane jest 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 2013 r., poz. 1384), art. 63 ust. 13 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 59 ze zm.), art. 48a dawnej ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483 ze zm.) czy art. 16a ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 862). 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 czyni to art. 77 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1842), który stanowi, 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.

Problem ważności powierzenia pełnienia obowiązków może dotyczyć pracownika będącego jednocześnie organem administracji publicznej. W takim przypadku przyjmuje się, że powierzenie obowiązków jest aktem o charakterze administracyjnym (publicznoprawnym) oraz, że nie można skutecznie powołać się na nieważność tego aktu, zanim ta nieważność nie zostanie formalnie stwierdzona

(wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 21 czerwca 2007 r., II GSK 61/07, LEX nr 338607 czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2012 r., III SK 33/11, OSNP 2013 nr 9-10, poz. 120; odmiennie wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16 kwietnia 2013 r., II FSK 410/11, LEX nr 1306200, czy z dnia 24 maja 2007 r., II GSK 2/07, LEX nr 351047). Niewątpliwie jednak skutki aktu powierzenia pełnienia obowiązków odnoszą się do sfery stosunku pracy, a więc podlegają kognicji sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015 nr 6, poz. 78).

Jak jednak zauważył Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 5 marca 2015 r., III PK 50/14, (LEX nr 1731107) i z dnia 24 maja 2016 r., III PK 108/15, (LEX nr 2057360), jeżeli nawet odnośne przepisy nie przewidują stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora, możliwe jest swobodne ukształtowanie treści stosunku pracy w zakresie rodzaju pracy i zakresu obowiązków przez jego strony. Z punktu widzenia zasad prawa pracy nie ma więc w tej sytuacji przeszkód, by zakres obowiązków pracownika instytucji kultury mógł zostać określony jako odpowiadający obowiązkom dyrektorskim.

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 dnia 13 marca 2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015 nr 6, poz. 78 i z dnia 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 rozłączaną, 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 dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002

nr 10, poz. 142). Może też zostać wyznaczona w odpowiednim akcie wewnętrznym jednostki organizacyjnej. Zachowuje aktualność pogląd judykatury, że 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 art. 199 k.h. czy obecnie 205 § 1 k.s.h. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). 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 dnia 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 2016 r., poz. 902), 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 zewnętrzny” 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 dnia 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. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397). 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 wewnątrzzakładowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 585; z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004 nr 11, poz. 190; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 242; z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27) albo ustawowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 159 i z dnia 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 dnia 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 dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109, czy z dnia 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 dnia 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 (wyrok

Sądu Najwyższego dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885; postanowienie z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015). Znaczy to tyle, że wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę i wyrażenie na to zgody przez wyznaczoną osobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 210). Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488).

Istota niniejszego problemu sprowadza się do pytania, czy wobec faktu, że w dacie złożenia oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu łączącej strony umowy o pracę nie obowiązywał jeszcze 93 ust. 1a Prawa wodnego, czynności rozwiązującej stosunek pracy mogła dokonać wyznaczona bez ustawowego umocowania przez Ministra Środowiska osoba pełniąca obowiązki dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W..

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16 (LEX nr 2310109) wyrażono pogląd, że przepis art. 74 ustawy o służbie cywilnej nie uniemożliwia kierownikowi urzędu wyznaczenia osoby zastępującej go w czasie jego nieobecności, która uprawniona byłaby do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem korpusu służby cywilnej. Po pierwsze, osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną posiadającą przymiot pracodawcy może dokonać w zakresie swojej właściwości dekoncentracji własnych kompetencji, między innymi w regulaminie organizacyjnym. Wyznaczenie w rozumieniu art. 3¹ k.p. może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki: statucie, regulaminie 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. Ograniczenie tego rodzaju należy uznać za dopuszczalne. 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. Takie powierzenie kompetencji zostało jednoznacznie przewidziane w art. 25 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym osoba zastępująca dyrektora generalnego urzędu wykonuje zadania dyrektora generalnego urzędu podczas jego nieobecności oraz w razie nieobsadzenia stanowiska dyrektora generalnego urzędu, do czasu jego obsadzenia. Tego rodzaju regulacja umożliwia prawidłowe działanie jednostki wchodzącej w skład zespolonej administracji rządowej w województwie w zakresie wszystkich spraw z zakresu prawa pracy w razie nieobecności kierownika urzędu. Po drugie, jeśli ustawodawca przewidział wprost możliwość wykonywania zadań dyrektora generalnego urzędu podczas jego nieobecności przez osobę zastępującą dyrektora generalnego urzędu (art. 25 ust. 7 ustawy), to takie same uprawnienia będą przysługiwać osobie zastępującej kierownika urzędu, w urzędach w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego urzędu (*argumentum a fortiori*). W myśl art. 27 ust. 9 ustawy o służbie cywilnej zadania przewidziane w ustawie dla dyrektora generalnego urzędu, w urzędach, w których nie tworzy się stanowiska dyrektora generalnego urzędu, wykonują kierownicy tych urzędów. Podkreślenia wymaga, iż utworzenie w 1996 r. stanowiska dyrektora generalnego urzędu miało na celu przede wszystkim odciążenie kierownika urzędu od spraw związanych z czynnościami w zakresie prawa pracy w stosunku do pracowników służby cywilnej a nie ograniczenie kompetencji kierownika urzędu w urzędach, w których stanowiska dyrektora generalnego nie utworzono. Po trzecie, wykonywanie zadań przez osobę zastępującą, o czym stanowi art. 25 ust. 7 ustawy o służbie cywilnej, odnosi się do wszystkich zadań dyrektora generalnego urzędu związanych z czynnościami z zakresu prawa pracy, w tym również wymienionych w art. 26 ust. 1, art. 28 ust. 1, art. 31 ust. 1, art. 36 ust. 3, art. 42 ust. 3, art. 51 ust. 1, art. 62, art. 64 ust. 2, art. 69 ust. 1, art. 73, art. 74, art. 76 ust. 2 i art. 80 ustawy o służbie cywilnej. Osoba zastępująca dyrektora generalnego urzędu (kierownika urzędu) nie jest więc ograniczona wyłącznie do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, do których nawiązuje art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy o służbie cywilnej, tym bardziej, że przepis ten nie zawiera wyliczenia enumeratywnego, a jedynie sformułowanie „w szczególności”.

Wprawdzie powyższy wyrok zapadł w nieco odmiennym stanie faktycznym, w którym kontrowersje budziło uprawnienie osoby wyznaczonej przez kierownika urzędu do zastępowania go pod jego nieobecność w pracy, do rozwiązania stosunku zatrudnienia z pracownikiem korpusu służby cywilnej. Sąd Najwyższy uznał takie wyznaczenie za dopuszczalne i odpowiadające normie art. 3¹ § 1 k.p., a samą czynność rozwiązującą stosunek pracy - za prawidłową. W niniejszym przypadku wyznaczenia osoby zastępującej kierownika urzędu (dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W.) dokonał Minister Środowiska, co w ocenie skarżącego nie odpowiada dyspozycji normy zawartej w art. 3¹ § 1 k.p. Prawdą jest, że wyznaczenie w trybie tego przepisu leży w gestii pracodawcy, a w przypadku pracodawca będący jednostką organizacyjną - jego organu zarządzającego. Rzecz w tym, że w rozpoznawanej sprawie ów organ zarządzający nie był powołany. W strukturze organizacyjnej pozwanego nie było zatem podmiotu, który z racji pełnionej funkcji mógłby sam podejmować w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy lub wyznaczyć osobę reprezentującą pracodawcę w tej kategorii spraw. Naturalne jest więc przejście uprawnień w tym zakresie na Ministra Środowiska, będącego centralnym organem administracji rządowej w zakresie gospodarowania wodami, w którego gestii leży powoływanie i odwoływanie dyrektora regionalnego zarządu [...]. Do jego kompetencji należy też podjęcie odpowiednich decyzji zapewniających funkcjonowanie regionalnych zarządów [...] w okresie prowadzenia procedury wyłonienia w drodze konkursu i powołania nowego dyrektora zarządu. W przeciwnym razie urzędowi groziłby paraliż decyzyjny w sytuacji trwającego często przez wiele tygodni lub miesięcy wakatu na tym stanowisku. Jak wskazano wyżej, nawet przy braku ustawowej podstawy czasowego powierzenia obowiązków kierownika jednostka organizacyjnej, możliwe jest ukształtowanie przez strony stosunku pracy z zatrudnianą w takim charakterze osobą w sposób odpowiadający zakresowi praw i obowiązków zastępowanego podmiotu. Wyznaczenie takie, jeśli nie zawiera wyraźnych ograniczeń, obejmuje przysługujące organowi zarządzającemu pracodawcą kompetencje do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy. Rację ma zatem Sąd drugiej instancji przyjmując, że pełniący obowiązki Dyrektora Regionalnego Zarządu [...] w W.- D. T. był osobą predestynowaną w świetle art. 3¹ § 1 k.p. do dokonywania w

imieniu pozwanego Zarządu czynności z zakresu prawa pracy, a złożone przez niego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem nie było dotknięte wadą. Bezzasadne są więc wywodzone z art. 50 § 3 k.p. roszczenia odszkodowawcze pozwu.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono o oddalaniu skargi kasacyjnej powoda.

kc