

Wyrok z dnia 21 stycznia 2003 r.

I PK 85/02

Likwidacja instytucji kultury (art. 41¹ k.p.) wymaga zachowania trybu określonego w art. 22 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 110, poz. 721 ze zm.).

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Beata Gudowska (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 stycznia 2003 r. sprawy z powództwa Lechosława M. przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy R. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 9 listopada 2001 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Pozwem z dnia 12 czerwca 2000 r. Lechosław M. odwołał się od doręczonego mu w dniu 6 czerwca 2000 r. pisma burmistrza Miasta i Gminy R. rozwiązującego zawartą w dniu 1 marca 1995 r. umowę o pracę na stanowisku kierownika R. Ośrodka Kultury, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w dniu 30 września 2000 r. Żądał uznania wypowiedzenia za bezskuteczne wobec niezachowania trybu uzyskania na nie zgody związku zawodowego NSZZ Pracowników Kultury i Sztuki przy Centrum Kultury i Sztuki w L., którego jest członkiem zarządu. Po sprecyzowaniu żądania domagał się odszkodowania w kwocie 10.665 zł.

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2001 r. Sąd Rejonowy w Lesznie oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora R. Ośrodka Kultury, działającego jako osoba prawna na podstawie ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 110, poz. 721 ze zm.). Uchwałą z dnia 31 marca 1999 r. Rada Miejska wyraziła

zamiar likwidacji tego ośrodka, a ostatecznie o likwidacji postanowiła w uchwale z dnia 2 czerwca 2000 r. Zobowiązania i wierzytelności zlikwidowanego Ośrodka przejęła Gmina R., organizator działalności kulturalnej na swym terenie. Działalność objętą zadaniami Ośrodka, jako zadanie własne o charakterze obowiązkowym, kontynuowała w ramach organizacji Urzędu Gminy. Z dniem 31 lipca 2000 r. nastąpiła faktyczna likwidacja Ośrodka, o jakiej mowa w art. 41¹ § 1 k.p., zatem powód nie był objęty ochroną przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji przyjął, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista, nastąpiła bowiem likwidacja R. Ośrodka Kultury jako osoby prawnej, a wobec tego mogło dojść do rozwiązania z powodem umowy pracę bez naruszenia przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu podzielił zawarty w apelacji powoda zarzut naruszenia art. 41¹ k.p. Dokonując odmiennej oceny dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji, zinterpretował zamiar likwidacji R. Ośrodka Kultury, potwierdzony w protokołach sesji Rady Miejskiej z dnia 2 czerwca 2000 r., jako tylko chęć usprawnienia działalności kulturalnej na terenie gminy przez restrukturyzację i reorganizację zakładu budżetowego, R. Ośrodka Kultury, przez włączenie go do struktury Urzędu Miasta i Gminy R., a nie jego rzeczywistą likwidację. Świadczyło o tym przejęcie przez Urząd zdecydowanej większości pracowników Ośrodka i włączenie ich do nowo powstałego referatu, zachowującego nazwę R. Ośrodek Kultury i Gminna Biblioteka. W świetle stwierdzenia, że nie doszło do likwidacji pracodawcy w sensie, o jakim mowa w art. 41¹ § 1 k.p., Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że R. Ośrodek Kultury, mimo że przestał istnieć jako osoba prawna i został unicestwiony jako podmiot praw i obowiązków w zakresie prawa pracy, nie został zlikwidowany, lecz przejęty z całym majątkiem i organizacją, a w konsekwencji przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie była przyczyną rzeczywistą. Nie zachodziła w konsekwencji przesłanka z art. 41¹ § 1 k.p. i procedura wypowiedzenia powinna być uzgodniona z związkami zawodowymi. Obowiązek ten nie został spełniony, zatem wypowiedzenia dokonano z naruszeniem prawa, wobec czego Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 9 listopada 2001 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda żądane odszkodowanie, równe wynagrodzeniu za 3 miesiące pracy.

Kasację od tego wyroku wniósł pozwany. Oparł ją na podstawie naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., polegającego na niewystarczającym rozważeniu zebranego w sprawie materiału dowodowego, które miało wpływ na stwierdzenie, że nie doszło do likwidacji zakładu pracy, co prowadziło do naruszenia art. 41¹ k.p. Podstawą kasacji Urząd Miasta i Gminy R. uczynił także naruszenie art. 379 pkt 5 k.p.c., twierdząc, że jako strona pozwana pozbawiony był możliwości działania w procesie. Zarzut nieważności postępowania pozwany wywodził ze stwierdzenia, że za zobowiązania zlikwidowanej gminnej jednostki kultury odpowiada Gmina, i ta występowała w postępowaniu przed pierwszą instancją jako jednostka samorządu gminnego w rozumieniu ustawy z dnia 8 marca 1998 r. o samorządzie gminnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1591 ze zm.), natomiast w wyroku Sądu drugiej instancji pozwany został określony jako Urząd Miasta i Gminy R., dotychczas w sprawie niereprezentowany.

Ustalenie Sądu drugiej instancji, że nie doszło do likwidacji zakładu pracy powoda pozwany ocenił jako błędne, wynikające z dowolnej oceny stanu faktycznego, i zwalczał subsumcję tak ustalonych faktów pod przepis art. 41¹ k.p. Powołał się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z dnia 21 września 1990 r., III PZP 4/90 (OSP 1991 nr 9, poz. 209), iż likwidacja - w rozumieniu tego przepisu - może nastąpić mimo niedojścia do faktycznego i trwałego unieruchomienia zakładu pracy, skoro doszło do utraty bytu prawnego jako podmiotu zatrudniającego pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, ustalenia stanu faktycznego odpowiadają przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę, regulowanego art. 23¹ § 1 k.p., jednak także i ten przepis nie stanowi o wyłączeniu działania art. 41¹ k.p. wobec pracowników przejmowanego zakładu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPIUS 1999 nr 16, poz. 614). Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na kasację powód wniósł o jej oddalenie, podkreślając że - ze względu na przejście zakładu pracy na innego pracodawcę - w okolicznościach jego dotyczących, zastosowanie art. 41¹ k.p. było wyłączone. Wskazał także, że Urząd Miasta i Gminy R. jako jednostka organizacyjna gminy nie jest nową stroną postępowania i jej zarzut braku reprezentacji w sprawie nie jest uzasadniony.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Art. 41¹ k.p., którego naruszenie zarzucane jest w kasacji, stanowi o wyłączeniu ogólnych i szczególnych przepisów o ochronie pracownika przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w sytuacjach określonych jako ogłoszenie upadłości lub likwidacja pracodawcy. Przepis ten nie różnicuje licznych procedur likwidacyjnych, kładąc nacisk na zasadniczy ich cel, jakim jest zniesienie likwidowanej jednostki jako podmiotu występującego dotychczas w charakterze pracodawcy. W brzmieniu pierwotnym przepis ten posługiwał się sformułowaniem „likwidacja zakładu pracy” i w judykaturze likwidacja taka traktowana była jako całkowite, faktyczne i stałe unieruchomienie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990 nr 4, poz. 204 oraz z dnia 29 października 1980 r., I PZP 35/80, OSP 1981 nr 4, poz. 211). Pogląd ten wiązał się z pojmowaniem zakładu pracy osobno w znaczeniu podmiotowym i przedmiotowym, z założeniem, że likwidacja odnosząca się do podmiotu stosunków pracy nie następuje dopóty, dopóki nie dochodzi do likwidacji zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. W gruncie rzeczy chodziło tu o likwidację pracodawcy, której towarzyszyła likwidacja zakładu pracy, czyli wypadek, w którym dalsze zatrudnianie pracowników jest nie tylko niecelowe, lecz niemożliwe, i co uzasadnia ich zwolnienie nawet z pominięciem ochrony płynącej z art. 38, 39, 41 k.p. oraz z przepisów szczególnych.

Skarżący powołał się na pogląd Sądu Najwyższego zmierzający w innym kierunku, wyrażony w uchwale z dnia 21 września 1990 r., III PZP 4/90 (OSP 1991 nr 5, poz. 124 i OSP 1991 nr 9, poz. 208), w której Sąd Najwyższy przyjął, że likwidacja zakładu pracy w rozumieniu art. 41¹ k.p. następuje także wówczas, gdy we właściwym trybie zostało przeprowadzone postępowanie likwidacyjne, bez „unieruchomienia” zakładu pracy. Odmienność tego poglądu jest tylko pozorna, gdyż w orzeczeniu tym Sąd Najwyższy nie uznał za likwidację zakładu pracy zlikwidowania samodzielności organizacyjnej zakładu przedsiębiorstwa wielozakładowego przez przejęcie go w zarząd tego przedsiębiorstwa, a następnie wydzierżawienie. W konsekwencji stwierdził, że tam, gdzie ma miejsce „likwidacja zakładu pracy” w rozumieniu przepisów regulujących ustrój poszczególnych podmiotów, a dochodzi do kontynuowania dotychczasowej (lub nieznacznie zmienionej) działalności w ramach innego podmiotu, zachodzi „przejęcie zakładu pracy” w rozumieniu art. 23 § 2 k.p. (w ówczesnym brzmieniu, nadanym nowelą z dnia 7 kwietnia 1989 r., Dz.U. Nr 20, poz. 107).

W wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98 (OSNAPUS 1999 nr 9, poz. 19) Sąd Najwyższy dokonał analizy wzajemnego oddziaływania na stosunki pracy w likwidowanej jednostce przepisów art. 41¹ i art. 23¹ k.p. Przedstawił tezę, że art. 23¹ k.p. nie stanowi wyjątku od zasady wyrażonej w art. 41¹ k.p. Teza ta jest trafna, jest bowiem oczywiste, że art. 23¹ k.p. ogranicza swą regulację do sytuacji prawnej pracowników pozostających w stosunku pracy z zakładem przejmowanym przez innego pracodawcę, i że przepis ten nie stanowi szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem umów o pracę w fazie, która poprzedza przejęcie, nie jest natomiast trafne jej uzasadnienie, które pomija wykluczanie się logicznych zakresów obu tych przepisów. Zastosowanie art. 41¹ k.p. wymaga likwidacji pracodawcy, a nie jego przejęcia w znaczeniu art. 23¹ k.p. Można mówić o likwidacji samego pracodawcy (podmiotu zatrudniającego), której nie towarzyszy likwidacja, gdy w dalszym ciągu istnieje placówka zatrudnienia (w znaczeniu przedmiotowym), jednakże wówczas dominuje pogląd, że przepis art. 41¹ k.p. nie może być stosowany, gdyż nie jest to likwidacja pracodawcy, o której mowa w tym przepisie (por. uchwałę składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 1993 r., I PZP 9/93, Przegląd Sądowy 1994, nr 2, s. 58, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1995 r., I PRN 36/96, OSNAPUS 1996/3, poz. 47, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 września 1998 r., II SA 1438/97, Prawo Pracy 1999 nr 2, s. 39, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 573/00, dotychczas niepublikowany, inaczej - wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 174/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 244 oraz wyrok z dnia 10 września 1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999 nr 9, poz. 19).

W konsekwencji, prawna likwidacja pracodawcy, która prowadzi do wykorzystania zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w celu kontynuowania dotychczasowej działalności w ramach tylko nowej struktury organizacyjnej, nie jest jego likwidacją w rozumieniu art. 41¹ k.p., lecz stanowi przejście zakładu pracy, którego skutki w sferze prawa pracy określa art. 23¹ k.p. Nadal, także po zmianie art. 41¹ k.p. ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), jest więc prezentowany pogląd, że wyłączenie ochrony trwałości zatrudnienia powinno towarzyszyć wyłącznie tym wypadkom, gdy likwidacja prowadzi do unieruchomienia zakładu pracy, likwidacji pracodawcy w znaczeniu przedmiotowym. Jego uzupełnieniem jest zapewnienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy wówczas, gdy likwidacja ma charakter pozorny, a wadliwość rozwiązania stosunku pracy polega na zastosowaniu art. 41¹ k.p. w sytuacji, gdy placówka rzeczywiście nie została zlikwidowana (por. wyroki

Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 72/96, OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 115, z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 24). W wyroku z dnia 20 maja 1993 r., I PRN 40/93 (OSNCP 1994 nr 4, poz. 89) Sąd Najwyższy stwierdził, że w art. 23¹ § 1 k.p. uregulowano sytuację przejścia zakładu pracy w znaczeniu podmiotowym, łączącego się zwykle z likwidacją podmiotu zatrudniającego, co nie oznacza jednak likwidacji zakładu pracy w znaczeniu, jakie nadaje mu art. 41¹ k.p. Przed tym przepisem należy zastosować art. 23¹ k.p., który te fakty kwalifikuje jako przejęcie placówki zatrudnienia przez inny podmiot stosunków pracy. W wyroku z dnia 10 października 1991 r., I PR 278/90 (Służba Pracownicza 1991 nr 5, s. 29), Sąd Najwyższy wypowiedział nawet taki pogląd, że jeżeli potrzeba likwidacji zachodzi w związku z powstaniem nowej jednostki, należy ją potraktować tylko jako przekształcenie organizacyjno-prawne.

Taka właśnie sytuacja, co trafnie ustalił Sąd Okręgowy, miała miejsce w wypadku zakładu pracy powoda. Zaspokajanie zbiorowych potrzeb wspólnoty, w zakresie kultury, w tym bibliotek gminnych i innych placówek upowszechniania kultury należy do zadań własnych gminy o charakterze obowiązkowym (art. 7 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 ze zm. oraz art. 9 ust.1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123). W celu wykonywania tych zadań gmina może tworzyć jednostki organizacyjne, a także zawierać umowy z innymi podmiotami, w tym z organizacjami pozarządowymi (art. 9 ust.1 ustawy), dla których gmina jest organizatorem. Organizator wydaje akt o utworzeniu instytucji kultury, określa jej nazwę, rodzaj, siedzibę i przedmiot działania, zapewnia niezbędne do prowadzenia działalności środki i nadaje statut (art. 10-13 ustawy o działalności kulturalnej). Jednostki samorządu terytorialnego organizują działalność kulturalną, tworząc samorządowe instytucje kultury, dla których prowadzenie takiej działalności jest podstawowym celem statutowym. Organizator może dokonać połączenia lub podziału instytucji kultury, których podział polega na utworzeniu ich większej liczby w oparciu o załogę i mienie należące do instytucji kultury ulegającej podziałowi (art. 18 i 20 ustawy o działalności kulturalnej). Likwidacja jednostki kultury (art. 22 ustawy o działalności kulturalnej) może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Wymaga ona zachowania szczególnego trybu, polegającego na podaniu do publicznej wiadomości, na 6 miesięcy przed wydaniem aktu o likwidacji, informacji o zamiarze i przyczynach zlikwidowania insty-

tucji kultury (zgodnie z art. 39a ustawy o działalności kulturalnej do dnia 31 grudnia 2002 r. termin ten nie mógł być krótszy od 12 miesięcy). Akt o likwidacji stanowi podstawę wykreślenia z rejestru. Zobowiązania i wierzytelności przejmuje organizator zlikwidowanej jednostki, który może przekazać odpłatnie lub - w wyjątkowych wypadkach - nieodpłatnie składniki mienia zlikwidowanej instytucji kultury osobie prawnej lub fizycznej w celu prowadzenia działalności kulturalnej (art. 26).

Tak ściśle zdefiniowanie wymagań niezbędnych do likwidacji instytucji kultury nakazuje ocenę, że tylko przy ich zachowaniu można mówić o likwidacji w znaczeniu prawnotechnicznym, przewidzianym w art. 41¹ k.p. Inny proces, nazywany „likwidacją”, który zmierza do wykorzystania majątku w celu wykonywania tych samych zadań przez nowego pracodawcę i któremu towarzyszy przejście części pracowników, mieści się w formule przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 23¹ k.p. Jest oczywiste, że tego rodzaju „likwidacja” pracodawcy nie uzasadnia uchylecia ochrony stosunku pracy wedle art. 41¹ k.p., a w tym szczególnej ochrony pracownika pełniącego funkcje związkowe (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1996 r., I PRN 101/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 190, z dnia 22 września 1999 r., I PKN 248/99, OSNAPiUS 2001 nr 2, poz. 33 oraz uchwałę z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 55/93, OSNCP 1994 nr 12, poz. 229).

Rada Miejska R. podjęła w dniu 31 marca 1999 r. uchwałę o zamiarze likwidacji z dniem 1 kwietnia 2000 r. R. Ośrodka Kultury jako jednostki organizacyjnej, po czym uchwałą z dnia 2 czerwca 2000 r. dokonała jego likwidacji z dniem 31 lipca 2000 r. Jednocześnie uchwałą z dnia 30 czerwca 2000 r. Rada dokonała zmian w regulaminie organizacyjnym Urzędu Miasta i Gminy R., włączając Ośrodek Kultury i Bibliotekę Miejsko-Gminną do struktury Urzędu. Do pracy w Urzędzie przeszło pięciu z ośmiu pracowników R. Ośrodka Kultury. Jakkolwiek w dokumentach Rada określała swe czynności wobec Ośrodka Kultury jako likwidacja, to jednak zasadniczym kierunkiem tych działań była jego dalsza działalność w strukturze Urzędu.

Likwidacja R. Ośrodka Kultury, która prowadziła do przejścia majątku, zadań, a także jego pracowników przez Urząd Miasta i Gminy, jasno zmierzała do kontynuowania dotychczasowej działalności w nowej strukturze organizacyjnej, mieszcząc się w formule przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, w związku z czym, z mocy art. 23¹ k.p., stroną stosunków pracy z przejętymi pracownikami stał się Urząd Miasta i Gminy R., w miejsce R. Ośrodka Kultury, który posiadał przymiot pracodawcy do czasu przejścia jego zadań przez Urząd Gminy i Miasta w R. Z chwilą przeję-

cia mienia, zadań i części pracowników Urząd ten, jako sukcesor prawny w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p., stał się odpowiedzialny również w zakresie roszczeń wynikających z bezprawnego rozwiązania umowy o pracę z powodem, którego stosunek pracy, jako chronionego działacza związkowego, podlegał wzmożonej ochronie prawnej na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 569/98, OSNAPUS 2000 nr 7, poz. 259). Takie też stanowisko zajął Sąd drugiej instancji, dokonując w swym wyroku właściwego oznaczenia strony pozwanej.

Lechosław M. pozwał R. Ośrodek Kultury, który w dacie pozwu był już jednostką Urzędu Gminy i wobec tego przeciwko temu Urzędowi powinno zostać skierowane powództwo. Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest osoba fizyczna bądź jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Oznacza to, że pracodawcą nie jest gmina jako osoba prawna (bo nie jest jednostką organizacyjną w pojęciu art. 3 k.p.) ani burmistrz, który jako organ zarządzający jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3¹ k.p. tylko dokonuje za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Stwierdzenie to znalazło oparcie w zmianach ustawy o pracownikach samorządowych dokonanych przez ustawę z dnia 29 grudnia 1998 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z wdrożeniem reformy ustrojowej państwa (Dz.U. Nr 162, poz. 1126), które między innymi polegały na wprowadzeniu pojęcia pracodawcy samorządowego i określeniu organów dokonujących czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawców samorządowych. Z art. art. 4 pkt 2a ustawy o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.) wynika w szczególności, że wobec kierowników gminnych jednostek organizacyjnych czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje burmistrz. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu zarówno art. 3¹ k.p., jak i art. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, należy ujmować szeroko, w tym znaczeniu, że obejmują one również czynności podejmowane w związku z postępowaniem sądowym.

Oceniając zarzut nieważności postępowania, należy wskazać, że jakkolwiek w komparycji wyroku Sądu pierwszej instancji strona pozwana została określona jako R. Ośrodek Kultury, a w komparycji wyroku Sądu drugiej instancji jako Urząd Miasta i Gminy w R., to jednak - w ocenie Sądu Najwyższego - należy przez to rozumieć tylko prawidłowe wskazanie strony (pracodawcy), w pełni uzasadnione w stosunku do jego następcy prawnego, który odpowiadał za skutki prawne wynikające z bezprawnego rozwiązania stosunku pracy przez swojego poprzednika prawnego (por. np. wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1980 r., IV CR 182/80, OSNCP 1981 nr 2-3, poz. 30).

Należy pamiętać, że odpis pozwu został doręczony R. Ośrodkowi Kultury - jednostce organizacyjnej Urzędu Miasta i Gminy R. i w jej imieniu, upoważniony przez Burmistrza Miasta i Gminy R., radca prawny Tadeusz U. wdał się w spór, przedstawiając odpowiedź na pozew. W dalszym toku postępowania był zawiadamiany o czynnościach sądowych; uczestniczył w postępowaniu apelacyjnym i wniósł kasację. Pełnomocnictwo do jej sporządzenia uzyskał od tego samego Burmistrza Miasta i Gminy R. - reprezentanta Gminy na zewnątrz, który przewodniczy Zarządowi Gminy i jest kierownikiem Urzędu Gminy. O naruszeniu prawa do obrony skarżącego Urzędu Miasta i Gminy nie może więc być mowy.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 393¹² k.p.c.).

=====