

**Wyrok z dnia 14 grudnia 2004 r.**

**I PK 135/04**

**Podmiot, który nie ma osobowości prawnej ani nie jest jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 k.p.) nie ma zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 460 k.p.c.). Gospodarstwo pomocnicze samorządowej jednostki budżetowej może być uznane za pracodawcę tylko wówczas, gdy jego samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 grudnia 2004 r. sprawy z powództwa Krystyny K. przeciwko Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Zakładowi Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 14 stycznia 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w części oddalającej apelację powódki oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w Kielcach z dnia 24 marca 2003 r. [...] w punkcie II i odrzucił pozew w stosunku do pozwanego Zakładu Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w K.

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

Sąd Rejonowy w Kielcach wyrokiem z dnia 24 marca 2003 r. w sprawie z powództwa Krystyny K. przeciwko Zakładowi Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w K. i Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w K. o przywrócenie do pracy zasądził od Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w K. na rzecz powódki 3.648 zł a oddalił powództwo wobec Zakładu Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Krystyna K. pozwała Zakład Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Posta-

nowieniem z 3 października 2002 r. Sąd Rejonowy wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli.

Sąd ten ustalił, że powódka była zatrudniona w Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w K. Z dniem 1 stycznia 2001 r. Longin B. pełniący obowiązki dyrektora tego Centrum powierzył jej obowiązki kierownika Zakładu Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, a z dniem 17 września 2001 r. powódka została przez dyrektora Centrum odwołana z funkcji p.o. kierownika Zakładu Obsługi i powierzono jej w tym Zakładzie stanowisko specjalisty do spraw ekonomiczno-gospodarczych. Było to nowe stanowisko, stworzone specjalnie dla powódki, powstałe z części obowiązków „odebranych” innym pracownikom. Zakład Obsługi ponosił straty: na koniec stycznia 2001 r. strata wyniosła 13.648 zł, natomiast na koniec czerwca tego samego roku - 68.119, 74 zł. Dążąc do zmniejszenia kosztów dyrektor Ś. Centrum przeprowadził zmiany organizacyjne, zlikwidował stanowisko zajmowane przez powódkę, zwolnił też sprzątaczkę i dwóch portierów. Te posunięcia miały na celu dostosowanie poziomu zatrudnienia do możliwości finansowych. Dyrektor Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy nie chcąc pogłębiać strat oraz dążąc do ograniczenia kosztów działalności przez likwidację zbędnego stanowiska pracy. Miał też na uwadze prawo powódki do świadczeń przedemerytalnych. Wypowiedzenie „stosunku pracy” zostało dokonane wobec powódki 31 stycznia 2002 r. Po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, rozdzielono jej obowiązki między innych pracowników. Przeprowadzono też zmianę struktury organizacyjnej - „zlikwidowano poligrafię”. Planowane jest dalsze zmniejszenie zatrudnienia „ze względów finansowych”.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawcą powódki było Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, gdyż powódka zawarła umowę o pracę z poprzednikiem prawnym tej jednostki organizacyjnej - z Instytutem Kształcenia Nauczycieli i Badań Oświatowych. Powódka nigdy nie zawarła umowy o pracę z Zakładem Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, jedynie na polecenie przełożonych pełniła w nim różne funkcje - początkowo pełniła obowiązki kierownika tego Zakładu, a następnie specjalisty do spraw ekonomiczno - gospodarczych. Zakład Obsługi nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., nie zatrudnia bowiem samodzielnie pracowników. Kierownik Zakładu nie ma uprawnień w tym zakresie, w myśl § 10 statutu Zakładu może jedynie wnioskować o zatrudnienie pracowników. Decyzję o zatrudnieniu podejmuje Dyrektor Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Wypowiedzenie złożone zostało powódce

przez osobę uprawnioną, jest też ono uzasadnione i „nie narusza art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy”. Pracodawca naruszył jednak art. 30 § 4 k.p. nie wskazując w swym oświadczeniu konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Sformułowanie „w związku ze zmianami organizacyjnymi naszej Placówki oraz ze względów ekonomicznych” Sąd Rejonowy uznał za niespełniające wymagania z art. 30 § 4 k.p. Nie wiadomo, o jakie zmiany chodzi, ani co to jest „nasza Placówka”. Wypowiedzenie narusza zatem przepisy o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Sąd orzekł o odszkodowaniu na podstawie art. 45 § 2 k.p., gdyż - jego zdaniem - pracodawca wobec pogłębiających się strat oraz planowanych dalszych zmian i zmniejszenia zatrudnienia nie ma możliwości ponownego zatrudnienia powódki. Sąd oddalił powództwo wobec Zakładu Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, „gdyż nie był on pracodawcą powódki i brak jest legitymacji procesowej po stronie tego podmiotu”.

Wyrok ten zaskarżyła powódka oraz Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Sąd Okręgowy w Kielcach wyrokiem z dnia 14 stycznia 2004 r. oddalił obie apelacje.

Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy i wyprowadzone z nich wnioski. Dotyczy to też ustalenia pracodawcy powódki. Zakład Obsługi jest gospodarstwem pomocniczym, które realizuje podstawowe zadania Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Organizację Zakładu Obsługi reguluje statut nadany przez Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Stosownie do postanowień statutu Zakład Obsługi nie zatrudnia samodzielnie pracowników, a kierownik Zakładu nie ma w tym zakresie żadnych kompetencji. Zgodnie bowiem z § 10 statutu kierownik Zakładu Obsługi może jedynie wnioskować do kierownika Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli w sprawie zatrudnienia, zwalniania, awansowania, wynagradzania i karania pracowników. Zdaniem Sądu Okręgowego, art. 4 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych nie zawiera własnej definicji pracodawcy.

Aprobując ustalenie przyczyny wypowiedzenia, Sąd drugiej instancji podniósł, że straty Zakładu Obsługi na dzień 30 stycznia 2002 r. wyniosły 10.000 zł, a na 28 lutego już 30.000 zł; pozwany przewiduje „dalszą procedurę zwolnień grupowych”. Okoliczności te wskazują, że jest to proces postępujący. Nie może budzić wątpliwości, że doszło do zmniejszenia zatrudnienia „w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw”. Sąd nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmniejszenia

stanu zatrudnienia. Natomiast podana powódce przyczyna wypowiedzenia nie była dostatecznie konkretna. Sąd Okręgowy podzielił pogląd Sądu pierwszej instancji co do tego, że postępująca likwidacja stanowisk pracy i brak środków finansowych na utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia powodują, iż przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe. Zakład Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli nie ma legitymacji procesowej, gdyż jest wewnętrzną jednostką organizacyjną Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli i „ma na celu jedynie zarządzanie powierzonym jej majątkiem.”

Powódka wniosła kasację od tego wyroku, w części oddalającej jej apelację, podnosząc zarzut naruszenia art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 22 marca 1990 r o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.), art. 20 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 15, poz. 148) oraz art. 3, 3<sup>1</sup> i 5 Kodeksu pracy. Zarzuciła nadto naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 477 i 460 k.p.c., przez wezwanie z urzędu do udziału w sprawie podmiotu niemającego przymiotu pracodawcy oraz art. 233 k.p.c. przez wadliwą ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów, w oparciu o które dokonano ustaleń co do sytuacji ekonomicznej pozwanego. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy o finansach publicznych, gospodarstwo pomocnicze stanowi wyodrębnioną z jednostki budżetowej pod względem organizacyjnym i finansowym część działalności jednostki budżetowej. Skoro z definicji ustawowej gospodarstwa pomocniczego wynika, że stanowi ono jednostkę wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo, to odpowiada ono znaczeniu przedmiotowemu pracodawcy. Przyznanie gospodarstwu pomocniczemu zdolności do zatrudniania pracowników jest konsekwencją jego wyodrębnienia organizacyjnego i finansowego w stopniu umożliwiającym „samodzielne realizowanie stosunków pracy”. Zdolność ta wynika z ustawowej regulacji zawartej w art. 4 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych, dającej kierownikom samorządowych jednostek organizacyjnych, w tym gospodarstw pomocniczych, uprawnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Na gospodarstwo pomocnicze jako samodzielnego pracodawcę wskazuje § 1 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymogów kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708), które reguluje zasady wynagradzania - między innymi - pracowników gospodarstw pomocniczych. Uprawnienia

do samodzielnego zatrudniania wynikającego z ustawy nie może modyfikować akt wewnętrzny Zakładu. W związku z tym czynności z zakresu prawa pracy nie może dokonywać inna osoba niż wskazana w ustawie. Powódka nie zgodziła się z twierdzeniem Sądu Okręgowego co do tego, że ustawa o pracownikach samorządowych nie zawiera własnej definicji pracodawcy. Podniosła, że zgodnie z art. 4 tej ustawy pracodawcami samorządowymi są podmioty wymienione w art. 1. Wśród nich wymienia się samorządowe wojewódzkie jednostki organizacyjne. Gospodarstwo pomocnicze jest taką jednostką, co oznacza, iż z mocy ustawy jest samodzielnym pracodawcą. Zdaniem powódki, art. 1 i art. 4 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych są z mocy art. 5 k.p. przepisami szczególnymi względem art. 3 k.p., mają zatem pierwszeństwo w stosowaniu. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane wobec powódki przez kierownika innej jednostki organizacyjnej jest czynnością nieważną w rozumieniu art. 104 k.c.

Powódka podniosła, że Sąd dokonał błędnych ustaleń w zakresie sytuacji ekonomicznej jej pracodawcy, dlatego że nie dostrzegł konieczności rozróżnienia Zakładu Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli od Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, w istocie nie badał więc sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Sąd Okręgowy naruszył też przepisy prawa formalnego przez dopozwanie Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, ponieważ między powódką a Centrum nie istniał żaden węzeł obligacyjny, nie zostały zatem spełnione warunki z art. 477 k.p.c. Centrum nie kwestionowało zdolności sądowej Zakładu. Sąd zaakceptował reprezentowanie Zakładu przez kierownika innej jednostki organizacyjnej, Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Kasacja zawiera wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku w części dotyczącej oddalenia apelacji powódki i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kluczowym zagadnieniem, wymagającym rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie było przesądzenie, który podmiot: Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli czy Zakład Obsługi tego Centrum był pracodawcą powódki. Powódka wykonywała pracę w Zakładzie Obsługi, spór sprowadzał się do tego, czy ów Zakład wyposażony jest w takie cechy, które pozwalałyby uznać go za pracodawcę. Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Wyodrębnienie organiza-

cyjne i zdolność do (samodzielnego) zatrudniania pracowników stanowią istotne elementy ustawowej definicji pracodawcy. Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli jest niewątpliwie wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz.1590 ze zm.), utworzoną w celu wykonywania zadań należących do tego samorządu. Jest ono zarazem pracodawcą samorządowym w rozumieniu art. 1 w związku z art. 4 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm.). Ten ostatni przepis wprowadzający pojęcie pracodawcy samorządowego zawiera odesłanie do art. 1, w którym zostały wymienione jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników samorządowych, a wśród nich, w punkcie 1, wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne. Z przepisu tego nie wynika, jakie podmioty mogą być uznane za wojewódzkie jednostki organizacyjne. Powódka twierdzi, że taką wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną jest również Zakład Obsługi Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli, w którym świadczyła ona pracę. Pogląd ten nie ma jednakże dostatecznych podstaw. Zakład Obsługi został utworzony na podstawie ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 15, poz.148 ze zm.). Z art. 20 ust. 1 tej ustawy wynika, że gospodarstwem pomocniczym jest wyodrębniona z jednostki budżetowej pod względem organizacyjnym i finansowym, część jej podstawowej działalności lub działalność uboczna. Gospodarstwo to tworzy kierownik jednostki budżetowej po uprzednim uzyskaniu zgody - w przypadku gospodarstw pomocniczych gminnych, powiatowych i wojewódzkich jednostek budżetowych - zarządu jednostki samorządu terytorialnego. Ś. Centrum Doskonalenia Nauczycieli jest jednostką budżetową w rozumieniu ustawy o finansach publicznych i to jego dyrektor utworzył Zakład Obsługi po uzyskaniu zgody Zarządu Województwa Ś. (wyrażonej uchwałą z dnia 13 grudnia 2000 r.). Przepisy ustawy o finansach publicznych dotyczące gospodarstw pomocniczych traktują o ich wyodrębnieniu organizacyjnym i finansowym, nie przesądzają jednak kwestii podmiotowości tych jednostek organizacyjnych w sferze stosunków pracy. Jest to zrozumiałe, jeżeli zważyć przedmiot regulacji tej ustawy. Samodzielność organizacyjna w zakresie gospodarki finansowej nie przesądza o samodzielności w zakresie zatrudniania pracowników. Kierownik jednostki budżetowej nie tylko tworzy gospodarstwo pomocnicze, jest jednocześnie uprawniony do jego likwidacji i przekształcenia w inną formę organizacyjno - prawną (art. 20 ust. 3 ustawy o finansach

publicznych). Wnioski płynące z wykładni systemowej przepisów ustawy o pracownikach samorządowych i ustawy o finansach publicznych pozwalają na stwierdzenie, że gospodarstwo pomocnicze samorządowej jednostki budżetowej jest jednostką organizacyjną samorządowej jednostki organizacyjnej. Może być uznane za pracodawcę tylko wówczas, gdy jego samodzielność obejmuje również uprawnienie do zatrudniania pracowników (analogiczny pogląd wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 787). Takie uprawnienie nie jest jednak przesądzone ani w ustawie o pracownikach samorządowych, ani w ustawie o finansach publicznych. Odmienne poglądy przedstawiony w kasacji nie ma dostatecznych podstaw w wykładni wchodzących w grę przepisów. Nie wynika ani z wykładni językowo - logicznej, ani systemowej. Samodzielność w zakresie zatrudniania pracowników mogłaby być przekazana (nadana) Zakładowi Obsługi jako gospodarstwu pomocniczemu, mimo że nie jest to obligatoryjne w świetle przepisów ustawowych. Tak się jednak nie stało. Ze statutu Zakładu Obsługi wynika, że jego kierownik może jedynie wnioskować w zakresie zatrudniania, zwalniania, awansowania i wynagradzania pracowników. Odrębność Zakładu Obsługi nie obejmuje zatem sfery prawnopracowniczej. Nie może on być zatem uznany za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. Przepis art. 5 k.p. (zgodnie z którym jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy Kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami) - w zakresie definicji pracodawcy - może stanowić jedynie dyrektywę tego rodzaju, że w razie określenia w ustawie pragmatycznej podmiotu zatrudniającego jest to wiążące dla rozumienia jednostki organizacyjnej, o której jest mowa w art. 3 k.p. Taka jest relacja między tymi dwoma przepisami Kodeksu pracy. Przedstawione wywody wskazują na bezzasadność zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Zarzuty naruszenia przepisów postępowania również nie są usprawiedliwione. Przepis art. 233 k.p.c. został powołany jako podstawa kasacji w kontekście ustaleń sytuacji ekonomicznej pracodawcy dokonanych w zaskarżonym wyroku - zdaniem powódki - błędnie w odniesieniu do całego Ś. Centrum. Jest to konsekwencją różnicy zdań między powódką a Sądem Okręgowym w zakresie ustalenia, jaki podmiot był pracodawcą powódki. Przepis art. 477 k.p.c. nie mógł być naruszony ponieważ wynika z niego jedynie uprawnienie do działania sądu z urzędu w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy w sferze przekształceń podmiotowych. Odrębnie należy ustosunkować się do zarzutu naruszenia art. 460 k.p.c., z którego wynika zdolność

sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy. Zdolność tę ma zakład pracy, choćby nie posiadał osobowości prawnej. Przepis ten został naruszony przez Sąd Okręgowy lecz w zupełnie innym sensie niż przypisano mu to w kasacji.

Zdolność sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy jest powiązana z podmiotowością w zakresie zatrudniania pracowników. Ujmując tę kwestię inaczej można stwierdzić, że podmiot, który nie ma osobowości prawnej, ani nie jest zakładem pracy czyli jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 k.p.), nie ma zdolności sądowej ani procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie jako strona pozwana działało Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Jego dyrektor ustanowił pełnomocnika i prezentował konsekwentnie pogląd, że Centrum jest pracodawcą powódki. Mimo tego Sąd Rejonowy, który podzielił ten pogląd, wydał wyrok również co do Zakładu Obsługi, niebędącego pracodawcą, a zatem niemającego zdolności sądowej i procesowej. W tym miejscu można przytoczyć pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego (Izby Cywilnej) z dnia 25 kwietnia 1996 r., III CZP 34/96 (OSNC 1996 nr 7-8, poz. 103), zgodnie z którym zakład budżetowy gminy i gospodarstwo pomocnicze państwowej jednostki budżetowej nie mają zdolności sądowej w postępowaniu przed sądem gospodarczym. Uchwała ta ma istotne znaczenie z uwagi na to, że zdolność sądowa w sprawach gospodarczych, podobnie jak w sprawach z zakresu prawa pracy, nie jest ograniczona do podmiotów posiadających osobowość prawną. Wynika z niej wnioski, że gospodarstwom pomocniczym nie przysługuje ona z samego ich wyodrębnienia organizacyjnego. Niedopuszczalne było zatem wyrokowanie co do podmiotu pozbawionego zdolności sądowej. Dotyczy to nie tylko Sądu Rejonowego, który oddalił powództwo wobec Zakładu Obsługi, ale i Sądu Okręgowego, który również objął ten Zakład swym rozstrzygnięciem, oddalając apelację powódki skierowaną przeciwko oddaleniu powództwa. Brak zdolności sądowej powoduje odrzucenie pozwu (art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c.). Prowadziło to do konieczności uchylecia zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu Rejonowego w częściach orzekających w stosunku do podmiotu pozbawionego zdolności sądowej i odrzucenia pozwu w tym zakresie (art. 393<sup>16</sup> k.p.c.)

=====