



Sygn. akt II PK 252/06

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 kwietnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Roman Kuczyński (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa T. P.

przeciwko Uniwersytetowi (...) C.M. o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 kwietnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.

z dnia 30 marca 2006 r., sygn. akt (...),

**1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację powódki od
wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w B. z dnia 17 listopada
2005r., (...)**

2. nie obciąża powódki kosztami postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

W niniejszym stanie faktycznym powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika działu [...] na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 13 maja 2005 r. pozwany zakład pracy rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 53 § 1 pkt b k.p. Oświadczenie w imieniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez zastępcę dyrektora administracyjnego Uniwersytetu (...) na podstawie pełnomocnictwa udzielonego tej osobie przez dyrektora administracyjnego w dniu 15 grudnia 2004 r. Przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką zastępca dyrektora administracyjnego przeprowadził stosowne konsultacje z prorektorem U.

Na podstawie wyżej przedstawionego stanu faktycznego Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. wyrokiem z dnia 17 listopada 2005 r. oddalił powództwo T. P., w którym domagała się ona zasądzenia odszkodowania w kwocie 13.770 zł. Roszczenie o odszkodowanie wywodziła z faktu, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone przez osobę nie posiadającą kompetencji do rozwiązania umów o pracę z kierownikami komórek administracyjnych w obrębie C.M. Do powódki, jako pracownika zatrudnionego na stanowisku kierownika działu kadr i płac, miał zastosowanie § 108 ust. 3 Statutu Uniwersytetu (...) z dnia 14 grudnia 2004 r. zgodnie z którym „kierowników komórek administracyjnych w obrębie C. M. zatrudnia i zwalnia dyrektor administracyjny po zasięgnięciu opinii prorektora ds. C. M”. Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy uznał, że dyrektor administracyjny na podstawie art.3¹ k.p. miał możliwość wyznaczenia innej osoby, poprzez udzielenie jej pełnomocnictwa, do wykonywania uprawnień z zakresu prawa pracy. W przedmiotowej sprawie rozwiązania umowy dokonała uprawniona na podstawie pełnomocnictwa osoba i tym samym czynność ta była prawidłowa i skuteczna.

Na powyższe rozstrzygnięcie powódka wniosła apelację.

Wyrokiem z dnia 30 marca 2006r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. zmienił zaskarżony wyrok w całości zasadzając od pozwanego 13.770 zł tytułem odszkodowania. W jego ocenie Sąd pierwszej instancji dokonał wadliwej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w aspekcie prawa materialnego, dochodząc do wniosku, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie naruszało przepisów prawa. W ocenie Sądu Okręgowego bezspornym w

sprawie było to, iż „inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. na podstawie § 108 ust. 3 Statutu Uniwersytetu (...) był właśnie dyrektor administracyjny. Ponadto statut ten nie pozostawiał wątpliwości co do tego, że uprawnienie do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy przekazano wyłącznie dyrektorowi administracyjnemu jednostki, nie przewidując wykonywania powyższych czynności przez inne osoby. W przedmiotowej sprawie wskazanie „innej osoby” na podstawie art. 3¹ § 1 k.p. nastąpiło poprzez stosowny zapis w Statucie U(..). Zdaniem Sądu Okręgowego, dyrektor administracyjny nie mógł samodzielnie wyznaczyć do wykonywania tych czynności innej osoby, gdyż nie był pracodawcą w rozumieniu art. 2 k.p. W konsekwencji powyższych rozważań Sąd Okręgowy stwierdził, że zastępca dyrektora administracyjnego U(...), który złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką nie był osobą właściwie umocowaną do podejmowania tego typu czynności. Tym samym umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a powódce na podstawie art. 56 k.p. przysługiwało wobec tego roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na powyższe rozstrzygnięcie pozwany wniósł skargę kasacyjną powołując się na naruszenie prawa materialnego: - art. 3¹ § 1 kodeksu pracy przez dokonanie błędnej jego wykładni, tj. na przyjęciu przez Sąd Okręgowy w B., iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką mógł dokonać rektor uczelni lub dyrektor administracyjny jako osoba przez niego wyznaczona. Mając powyższe na uwadze domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania ewentualnie. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu lub innemu równorzędnemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników, zaś zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub

organ zarządzający tą jednostką, albo wyznaczona do tego osoba. Podmiot (organ) uprawniony do reprezentowania pracodawcy określają ustawy i przepisy wewnętrzne regulujące ustrój pracodawcy. W niniejszej sprawie tymi przepisami była ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385 ze zm.) oraz statut uczelni (Uchwała Nr 68 Senatu Uniwersytetu (...) dnia 14 grudnia 2004r.). Zgodnie z art. 49 powołanej ustawy rektor zarządza działalnością uczelni i reprezentuje ją na zewnątrz. Ponadto jest przełożonym pracowników oraz studentów uczelni. Podejmuje on decyzje dotyczące funkcjonowania uczelni, nie zastrzeżone dla innych organów uczelni lub dyrektora administracyjnego, a w szczególności: - podejmuje decyzje dotyczące mienia i gospodarki uczelni, przekraczające zakres zwykłego zarządu uczelnią, - sprawuje nadzór nad administracją i gospodarką uczelni w zakresie zwykłego zarządu, - wydaje, na wniosek dyrektora administracyjnego, regulamin organizacyjny uczelni, - dba o przestrzeganie prawa oraz bezpieczeństwo i porządek na terenie uczelni. Z kolei w statucie uczelni w § 32 ust 2 rektor został uprawniony do podejmowania czynności prawnych w imieniu Uniwersytetu i składania oświadczeń woli w jego imieniu. Z powyższego wynika, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy należały do rektora jako organu zarządzającego w rozumieniu art. 3¹ k.p. Niemniej jednak w świetle postanowień statutu w sprawach pracowniczych możliwe było także dokonywanie tych czynności przez inne wyznaczone do tego osoby - zgodnie z § 108 ust 2 dyrektor administracyjny za zgodą rektora mógł zatrudniać i zwalniać kierowników podległych mu komórek oraz zastępców kwestora, ponadto w myśl ust. 3 miał prawo zatrudniać i zwalniać po zasięgnięciu opinii prorektora ds. C. M. kierowników administracyjnych w obrębie C. M. W tym zakresie Sąd Najwyższy podziela stanowisko zajęte przez Sąd drugiej instancji, że zgodnie z art. 3¹ k.p. organem zarządzającym był rektor, a inną wyznaczoną do tego osobą (miedzy innymi) dyrektor administracyjny. Jednakowoż Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że w niniejszej sprawie należało rozstrzygnąć także kwestię, czy organ zarządzający lub osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogły dokonywać czynności z zakresu prawa pracy poprzez pełnomocnika. Innymi słowy, czy przepisy kodeksu cywilnego o pełnomocnictwie (art. 98 k.c. i następne) naruszają normę prawa pracy wyrażoną w art. 3¹ k.p., a jeśli nie naruszają, czy mają

odpowiednie zastosowanie zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach ze stosunku pracy. Istotą problemu w niniejszej sprawie jest to, czy dyrektor administracyjny mógł udzielić dalszego pełnomocnictwa do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 106 k.c.) swojemu zastępcy. Przechodząc do rozważań nad tym problemem, wymaga podkreślenia to, że w przypadku wątpliwości dotyczących kwestii dokonywania czynności za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p., orzecznictwo Sądu Najwyższego jest raczej liberalne. Zmierza ono do zachowania stanu faktycznego i prawnego ukształtowanego przez tę czynność. Tytułem przykładu można posłużyć się wyrokiem z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98 (OSNAPiUS 1999, z. 16, poz. 509), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „jeżeli wynagrodzenie pracownika ustalił nieuprawniony do tego organ, ważność tej czynności zależy od potwierdzenia przez osobę, w której imieniu została dokonana (art. 103 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przyjęcie domniemania, że rzekomy pełnomocnik działał zgodnie z wolą osoby uprawnionej, jest dopuszczalne wtedy, gdy taki wniosek da się wyprowadzić z innych ustalonych przez sąd faktów (art. 231 k.p.c.). Ponadto w wyroku z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 662/98 (OSNAPiUS 2000, z. 14, poz. 539) Sąd Najwyższy przyjął, że „nie jest nieważne (nieistniejące) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez podmiot, który po dokonaniu czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy, utracił ze skutkiem wstecznym umocowanie do działania w imieniu pracodawcy, jeżeli w postępowaniu sądowym potwierdził on skuteczność rozwiązania umowy o pracę”. Z kolei w wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99 (OSNAPiUS 2000, z. 17, poz. 646) uznano, że „wypowiedzenie umowy o pracę powoduje jej rozwiązanie także wtedy, gdy oświadczenie to złożył niewłaściwy organ osoby prawnej, zwłaszcza jeżeli pracodawca podejmuje później czynności potwierdzające ustanie stosunku pracy.”

Możliwość zastosowania w niniejszej sprawie przepisów kodeksu cywilnego należy rozpatrywać pod względem ewentualnej sprzeczności przepisu Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy. Przez zasady prawa pracy należy rozumieć nie tylko zasady o charakterze podstawowym (art. 10-18³), ale także reguły stanowiące uogólnione wnioski ze szczegółowych unormowań prawa pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest dużo przykładów stosowania kodeksu cywilnego do stosunków pracy. Wskazać tu należy na art. 481 k.c. przyznający wierzycielowi

prawo do odsetek w razie opóźnienia dłużnika w spełnieniu świadczenia pieniężnego (np. opóźniona zapłata wynagrodzenia przez pracodawcę), czy art. 358¹ § 3 k.c., według którego w razie istotnej zmiany siły nabywczej pieniądza po powstaniu zobowiązania, sąd może po rozważeniu interesów stron, zgodnie z zasadami współżycia społecznego, zmienić wysokość lub sposób spełnienia świadczenia pieniężnego, chociażby były ustalone w orzeczeniu lub umowie. Pamiętać należy jednak, że odpowiednie stosowanie przepisu kodeksu cywilnego polega z reguły na jego częściowej modyfikacji, uwzględniającej charakter stosunku pracy oraz regulacje prawa pracy. W niniejszej sprawie dyrektor administracyjny na mocy § 105 statutu uczelni, z upoważnienia rektora, przejął część jego uprawnień w zakresie kierowania administracją i gospodarką uczelni. Ponadto zgodnie z ustępem 2 wymienionego paragrafu realizował swoje uprawnienia przy pomocy czterech zastępców i kvestora. W tym stanie rzeczy należy przyjąć, że w świetle art. 106 k.c. dyrektor administracyjny legitymował się tytułem prawnym do udzielenia dalszego pełnomocnictwa na swoich zastępców, w celu realizacji, sędowanych przez rektora, uprawnień ze stosunku pracy. Skoro zgodnie z powołanym przepisem prawa cywilnego pełnomocnik może ustanowić dla mocodawcy innych pełnomocników tylko wtedy, gdy umocowanie takie wynika z treści pełnomocnictwa, z ustawy lub ze stosunku prawnego będącego podstawą pełnomocnictwa, to w niniejszym stanie faktycznym dyrektor administracyjny jako „inna osoba upoważniona (art. 3¹ k.p.)” był uprawniony do przekazania w drodze pełnomocnictwa swoich uprawnień osobie zastępcy, która na mocy statutu uczelni zobowiązana było do wykonywania poleceń dyrektora administracyjnego. Stwierdzić należy, że zastosowanie art. 106 k.c. w związku z art. 300 k.p. było dopuszczalne, skoro realizacja uprawnień dyrektora administracyjnego przez zastępców była usankcjonowana w statucie uczelni. Ponadto takie działanie dyrektora poprzez pełnomocnika nie sprzeciwiało się zasadom prawa pracy, bowiem czynności pełnomocnika zastępcy nie wykraczały poza uprawnienia dyrektora administracyjnego w zakresie prawa pracy i były dodatkowo opiniowane przez prorektora ds. C. M. Pełnomocnik zastępcy dyrektora administracyjnego w niniejszej sprawie dochował wszelkich wymogów prawnych wynikających z ustawy - Kodeks pracy oraz przepisów wewnętrznych regulujących ustrój pracodawcy.

Ponadto zostały potwierdzone przez organ zarządzający w postępowaniu sądowym. W przedmiotowym stanie faktycznym stanowisko przeciwne mogłoby prowadzić do sytuacji, w których w razie nieobecności dyrektora administracyjnego (np. z powodu wyjazdu zagranicznego czy choroby) w nadzorowanym przez niego zakresie zamrożony zostałby wszelki ruch kadrowy, co nie wydaje się racjonalne zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracowników.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁶ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

/tp/