



Sygn. akt II PK 99/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 października 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

w sprawie z powództwa Andrzeja Ż.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w T.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 października 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 listopada 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## Uzasadnienie

Powód Andrzej Ż. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w dniu 16 maja 2007 r. wniósł przeciwko Staroście Powiatu w S. pozew o przywrócenie do pracy w Domu Pomocy Społecznej w T. na stanowisku dyrektora jednostki. Powód podniósł, że był zatrudniony w tej jednostce jako dyrektor. Wskazał też, że jako radny gminy S. podlega ochronie przed rozwiązaniem stosunku pracy – stosownie do art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1999 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001 r., Nr 142 poz. 1591 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem rozwiązanie z nim stosunku pracy wymagało zgody Rady Gminy, która to zgoda nie została udzielona. W odpowiedzi na pozew pełnomocnik Starosty Powiatu w S. dowodziła, że Dom Pomocy Społecznej w S. jest jednostką organizacyjną powiatu. Uzasadniała też, że zgodnie z art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U. z 2001 r., Nr 142 poz. 1592 ze zm.) to Zarząd Powiatu jest organem właściwym do zatrudniania i zwalniania kierowników powiatowych jednostek organizacyjnych. Wykluczone w tym zakresie są zatem samodzielne działania Starosty. Na rozprawie w dniu 17 lipca 2008 r. pełnomocnik Powoda podtrzymał w całości stanowisko w przedmiocie określenia strony Pozwanej, podtrzymując powództwa wobec Starosty Powiatu S. Jednocześnie jednak pełnomocnik powoda wniósł o dopozwanie w charakterze Pozwanego Starostwa Powiatu S. oraz Domu Pomocy Społecznej w T. Pismo procesowe w tej sprawie przesłane zostało w dniu 15 lipca 2008 r.

Wyrokiem z dnia 13 października 2008 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości. Wyrok ten został uchylony wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 19 lutego 2009 r. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy podniósł, że orzeczeniem ferowanym przez Sąd Rejonowy nie rozpoznano istoty sprawy, a w szczególności nie dokonano oceny, czy Powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych i ew. jaka była waga tego naruszenia. Zdaniem sądu apelacyjnego sąd pierwszej instancji nie przeanalizował też, czy naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda dawały podstawę dla rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. w sytuacji niezyskania zgody rady Gminy na zwolnienie powoda z pracy. Sąd drugiej instancji w motywach swego orzeczenia wskazał także, że w

braku zarzutu strony Pozwanej, co do przekroczenia terminu na złożenie odwołania nie było podstaw do badania, czy powództwo zostało w takim terminie wniesione.

Rozpoznający ponownie sprawę Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 26 maja 2009 r., oddalił powództwo. Sąd Rejonowy uznał, że Powód nie dochował terminu, określonego w art. 264 § 2 k.p. Pismo, zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z Powodem stosunku pracy zostało mu doręczone w dniu 8 maja 2007 r. Powództwo zostało wniesione przeciwko Staroście Powiatu S., a zatem nie przeciwko pracodawcy. Dopiero modyfikacja powództwa z dnia 15 lipca 2007 r. doprowadziła do prawidłowego określenia Pozwanego. Nastąpiło to jednak po terminie wynikającym z art. 264 § 2 k.p. co uzasadniało oddalenie powództwa. Pozwany zarzucił, bowiem pismem z dnia 20 maja 2009 r., że Powód nie dochował terminu. Sąd Rejonowy uznał, że nie zachodzą przesłanki do zastosowania art. 265 k.p. w oparciu o twierdzenie, że Powód został wprowadzony w błąd, co do oznaczenia pracodawcy w związku z wydaniem mu świadectwa pracy przez Starostę Powiatu S. a nie Dom Pomocy Społecznej w T. Okoliczność ta nie uzasadniała uchybienia terminu, szczególnie w sytuacji, gdy Powoda reprezentował profesjonalny pełnomocnik.

Apelację powoda od tego wyroku Sąd Okręgowy oddalił wyrokiem z dnia 6 listopada 2009 r. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji. Wskazał ponadto, odnosząc się do zarzutów apelacji, że Sąd Rejonowy nie naruszył art. 386 § 6 k.p.c. – Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 19 lutego 2009 r. nie przesądził bowiem o przywróceniu Powodowi terminu na złożenie odwołania od wypowiedzenia natychmiastowego. Ponadto Sąd Okręgowy uznał, że zarzut spóźnionego wniesienia został przez stronę Pozwaną podniesiony w toku postępowania. Uzasadniało to oddalenie apelacji Powoda.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik Powoda, zarzucając naruszenie art. 265 § 1 k.p. przez przyjęcie, że nie istniały przesłanki jego zastosowania, art. 386 § 4 k.p.c. przez zaniechanie uchylenia wyroku, który nie rozpoznał istoty sprawy zgodnie z wytycznymi wynikającymi z wyroku z dnia 19 lutego 2009 r., a także art. 386 § 6 k.p.c. przez zaniechanie zastosowania się do wskazań przyjętych w tym wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna Powoda okazała się uzasadniona.

Zagadnieniem spornym w sprawie była ocena, czy powód dochował terminu do złożenia pozwu kwestionującego rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracownika w sytuacji wskazania w nim jako stroną Pozwaną podmiotu nie będący pracodawcą. Z pozwu wynikało wszakże jednoznacznie gdzie powód pracował i kto był dla niego pracodawcą w świetle poglądów powszechnie przyjmowanych w judykaturze, co do przynależności pracodawcy w jednostkach samorządu terytorialnego. Bezspornym przy tym w sprawie był fakt dopozwania właściwego pracodawcy z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p.

Problem, jaki zrodził stan faktyczny sprawy zasadzał się na konieczności udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy niewłaściwe oznaczenie strony Pozwanej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych, przy której inny podmiot jest uprawniony do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a inny wykonuje pozostałe czynności pracodawcze (wypłata wynagrodzenia, zapewnienie bhp), powód zachowuje termin do wniesienia pozwu, gdy co prawda niewłaściwe oznacza stronę pracodawczą jednak z treści pozwu jednoznacznie wynika kto jest jego pracodawcą. Na tak postawione pytanie, zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie, należy udzielić odpowiedzi pozytywnej.

Przede wszystkim wypada wskazać, że art. 264 k.p. wymaga interpretacji ścisłej; w pewnym zakresie delimituje bowiem prawo pracownika do rozstrzygnięcia sprawy, oznaczając krótkie terminy dla wniesienia pozwu, które mają charakter materialno-prawny. Sąd Najwyższy wykładając ten przepis wyraził nawet przekonanie, iż wymaga on dla prawidłowego odwołania od rozwiązania stosunku pracy tylko wniesienia pozwu z zachowaniem terminu. Nie wymaga natomiast wyraźnego lub bezbłędnego określenia pracodawcy, szczególnie w sytuacji, gdy inna osoba rozwiązuje stosunek pracy, a inna jest pracodawcą (por. wyrok SN z dnia 5 marca 2009r. II PK 213/09 - Lex nr 523526).

Teza ta jest szczególnie istotna w sytuacji jednostek samorządu terytorialnego, przy których kompetencje w zakresie stosunku pracy są podzielone między pracodawcę i organy samorządu terytorialnego. Taka skomplikowana

struktura prowadzi do licznych sporów na tle poszukiwania właściwego pracodawcy i prowokuje też spory doktrynalne w tym zakresie. W piśmiennictwie nie jest bowiem jednolicie oceniane, kto w takich sytuacjach jest pracodawcą. Podnosi się, że w świetle ustaw samorządowych podmiotowość w sferze stosunku pracy powinny mieć te jednostki, które mają osobowość prawną, czyli gmina, powiat, województwo. Wszystkie te jednostki wykonują zadania publiczne we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność. Należałoby to zatem, zdaniem zwolenników przedstawionego poglądu, rozciągnąć na zatrudnianie pracowników (por. L. Kaczyński, *W sprawie jednostki organizacyjnej jako pracodawcy*, PiZS 1998/5/37 i nast.; Z. Góral, *Prawo pracy w samorządzie terytorialnym*, Warszawa 1999, s. 50 i nast.).

Przedstawiona koncepcja teoretyczna znajduje pewne uzasadnienie we właścicielskiej koncepcji podmiotowości pracodawcy nie znajduje jednak umocowania w wypowiedziach judykatury. Mimo to pozwala twierdzić, że wadliwej oceny co do przymiotu pracodawcy w takich okolicznościach może dokonać w tym przedmiocie pracownik i to niezależnie od tego, jakie ma wykształcenie czy na jakim stanowisku jest zatrudniony. To z kolei w pewnym zakresie powinno uczulić sądy na konieczność weryfikowania pozwu przy badaniu wstępnym sprawy w przypadkach, w których Pozwanym jest jednostka samorządowa. Trzeba też dodać, że judykatura dość liberalnie podchodzi do oceny warunków formalnych dotyczących pozwu i jego oznaczenia w sprawach pracowniczych. Owo liberalne podejście do oceny pozwu pracowniczego ma szczególnie doniosłe znaczenie przy sporach powstałych na tle rozwiązania stosunku pracy wbrew woli pracownika, tj. wówczas, gdy pracownik czuje się pokrzywdzony zwolnieniem z pracy i w sądzie poszukuje sprawiedliwości (por. wyrok SN z 18 września 2008 r. II PK 16/08, OSNP 2010/3-4/39; wyrok SN z 30 maja 2001 r. I PKN 415/00, OSNP 2003/7/168).

W takich sytuacjach, gdy prawo jest skomplikowane i oceniane niejednakowo przez doktrynę i przez orzecznictwo, tj. w sytuacjach, do których można zaliczyć stan faktyczny niniejszej sprawy, nie można obciążać negatywnymi skutkami procesowymi pracownika, który otrzymując pismo zawierające oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy kieruje pozew przeciwko podmiotowi składającemu to oświadczenie, o ile tylko z pozwu wynika, kto

rzeczywiście jest pracodawcą. Istnieją przecież obowiązki sądu pracy opisane w art. 467 k.p.c. Nie przeprowadzenie postępowania wstępnego (wyjaśniającego) w celu dokładniejszego określenia żądania Powoda, w sytuacji gdy było to potrzebne, stanowi uchybienie procesowe mogące mieć wpływ na wynik sprawy (wyrok SN z 16 listopada 1965 r., I PR 389/65, OSNCP 1966, nr 6, poz. 100; PiP 1966, z. 6, s. 1087, z glosą T. Misiuk). A zatem niewłaściwe oznaczenie strony Pozwanej w pozwie powinno być w takich przypadkach usunięte przez sąd pracy przy wstępnym badaniu sprawy (art. 130 § 1. zdanie drugie k.p.c. w związku z art. 467 k.p.c.- por. ostatnio wyrok SN z 4 marca 2010 r., I PK 177/09, LEX nr 585690).

Sąd pracy nie może w tym zakresie wykazywać postawy biernej, jeśli tylko z pisma procesowego Powoda jednoznacznie wynika, kto jest pracodawcą, u kogo powód był zatrudniony. Tak było w rozpatrywanej sprawie, w której sąd pracy powinien skorzystać z możliwości wskazanych w art. 467 §1 k.p.c. Mógł też – co jednak nie byłoby konieczne po prawidłowym odczytaniu i wykorzystaniu normy z art. 467 k.p.c. - z urzędu przekształcić podmiotowo powództwo (art. 477 k.p.c. i art. 194 k.p.c.). Przepisy art. 467 k.p.c. i art. 477 k.p.c. nie tylko bowiem zezwalają sądowi pracy na podejmowanie czynności opisanych w normach prawnych w przepisach tych zawartych, ale wręcz nakazują ich dokonanie w celu realizacji procesowej zasady ochrony interesów pracowniczych. Z zasadą tą wiążą się nie tylko przepisy o kosztach w sprawach pracowniczych, ale także reguły dotyczące odmiennej pozycji pracownika jako powoda w procesie w porównaniu z innymi osobami dochodzącymi swych praw przed sądem. Reguły te odnoszą się w szczególności do konieczności wstępnego badania sprawy, wzywania z urzędu do udziału w sprawie, zgłaszania roszczeń, niedorozumialności odrzucenia pozwu etc. (por. na ten temat K.W.Baran /w:/ Zarys systemu prawa pracy, W-wa 2010, s. 722,723).

Innymi słowy wypada uznać *ad casum*, iż w sprawie - na skutek działania sądu meritii - powinno dojść do oceny, że termin do wniesienia odwołania został dochowany przez pracownika, bowiem z pozwu jednoznacznie wynikało, kto jest jego pracodawcą. Przeciwna interpretacja, przyjęta przez sąd drugiej instancji doprowadziła w konsekwencji do obrazy art. 264 § 2 k.p.c.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.

