

**Wyrok z dnia 18 października 2011 r.**

**III PK 19/11**

**Pojęcie „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” w rozumieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. nie jest tożsame z pojęciem „osoby lub organu zarządzającego jednostką organizacyjną albo inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Halina Kiryło, Maciej Pacuda (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 października 2011 r. sprawy z powództwa Mariusza C. przeciwko Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 19 października 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Chełmie z dnia 30 kwietnia 2010 r. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Chełmie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Mariusz C. wystąpił przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L. z pozwem o zasądzenie na jego rzecz kwoty 15.557,14 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz dodatków do tego wynagrodzenia i premii.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chełmie wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2010 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L. na rzecz powoda Mariusza C., tytułem dodatku stażowego, dodatku funkcyjnego i premii za okres od stycznia do kwietnia 2007 r., kwotę 13.443,75 zł z ustawowymi odsetkami oraz oddalił powództwo w pozostałej części i zasądził od pozwanego na rzecz

powoda kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a także nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.500 zł.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych. Powód był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. (obecnie Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L.), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 2 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2009 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika oddziału. Jego czynności regulował sporządzony przez pracodawcę „zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności”. Na mocy zarządzenia Wojewody L. [...] z dnia 1 grudnia 2006 r., zmienionego następnie zarządzeniem [...] dnia 28 grudnia 2006 r., z dniem 1 stycznia 2007 r. doszło do połączenia Przedsiębiorstw Państwowej Komunikacji Samochodowej: w L., H., T.L., W. i K. Przedsiębiorstwem przejmującym zostało Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w L., które od dnia połączenia stało się odpowiedzialne za zobowiązania oraz wierzytelności przejętych przedsiębiorstw (§ 1 ust. 2 i § 3 ust. 1 wymienionego zarządzenia). W strukturze przedsiębiorstwa przejmującego wyodrębniono następujące jednostki organizacyjne: PPKS L. - Oddział H., PPKS L. - Oddział W., PPKS L. - Oddział K. i PPKS L. - Oddział T.L. (§ 3 ust. 2). Jednocześnie w § 3 ust. 3 zarządzenia wskazano, że jednostki organizacyjne wymienione w ust. 2 będą stanowić oddziały w rozumieniu art. 38 pkt 1 lit. d ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym, a nadto staną się one pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. W dniu 15 lutego 2007 r. został zatwierdzony Statut strony pozwanej uwzględniający zmiany wprowadzone zarządzeniami Wojewody L. z dnia 1 i dnia 28 grudnia 2006 r. Statut przewidywał, że przedsiębiorstwem będzie kierował dyrektor bezpośrednio lub przy pomocy zastępców. Kompetencje do kierowania jednostkami organizacyjnymi przyznano natomiast kierownikom, których podległość służbową oraz zakres obowiązków miał określić regulamin organizacyjny przedsiębiorstwa. Zgodnie z postanowieniami Statutu kierownicy jednostek organizacyjnych mieli działać zgodnie z regulaminem organizacyjnym przedsiębiorstwa oraz w granicach umocowania udzielonego im przez dyrektora. Regulamin organizacyjny przedsiębiorstwa ustanawiał dyrektor, któremu także powierzono powoływanie i odwoływanie kierowników jednostek organizacyjnych. Jak natomiast wynikało z treści § 17 ust. 1 - 3 Statutu, jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa miały funkcjonować w ramach osobowości prawnej przedsiębiorstwa oraz

posiadać wyodrębnienie majątkowe, terytorialne i organizacyjne, miały być też pracodawcami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

W okresie zatrudnienia powoda w pozwanej placówce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wpisany w Rejestrze Zakładowych Układów Zbiorowych w dniu 9 marca 1995 r. Zgodnie z § 1 ust. 1 pkt 1 - 3 ZUZP szczegółowymi zasadami wynagradzania byli objęci wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa z wyłączeniem: pracowników młodocianych, zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, funkcjonariuszy pożarnictwa, dyrektora przedsiębiorstwa w zakresie składników wynagrodzenia określonych w odrębnych przepisach. W myśl § 9 pkt 4 i 5 w przedsiębiorstwie były stosowane następujące dodatki do wynagrodzeń: dodatek za staż pracy oraz funkcyjny, z kolei na podstawie § 15 ust. 2 za okresy zatrudnienia poza PKS dodatek obliczało się od wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3% po trzech latach zatrudnienia i zwiększało o 1% za każdy rok pracy do wysokości 20% po 20 i więcej latach zatrudnienia. Przepis § 20 ZUZP przewidywał zaś, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych otrzymywali premie za wyniki pracy na podstawie szczegółowych regulaminów premiowania stanowiących część składową zasad wynagradzania. Zgodnie z treścią załącznika nr 7a (§ 2 ust. 2) fundusz premiowy utworzono w ramach środków na wynagrodzenia w wysokości 30% dla kierownika i zastępcy kierownika dworca autobusowego, kierownika magazynu, kierownika kasy konduktorskiej i kasy biletowej. Pracownikom tym przysługiwał też, na podstawie pkt 4 tabeli zawartej w § 38, dodatek funkcyjny w wysokości od 6 do 18% wynagrodzenia zasadniczego. Oprócz Układu Zbiorowego Pracy PPKS w L. dla każdego z oddziałów strony pozwanej zawarto oddzielne układy zbiorowe pracy. W okresie do końca kwietnia 2007 r. powodowi, zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy PPKS „W.” w L. przysługiwały następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia: dodatek stażowy w wysokości po 750 zł za styczeń, luty i marzec oraz w kwocie 562,50 zł za kwiecień, dodatek funkcyjny po 450 zł za styczeń, luty i marzec oraz w kwocie 37,50 zł za kwiecień, a także premia w wysokości 2.385 zł za styczeń, luty i marzec oraz w kwocie 1.788,75 zł za kwiecień. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda, obliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiła z kolei 7.500 zł. Poza kwotą wynagrodzenia wynikającą z umowy o pracę strony nie poczyniły odrębnych ustaleń dotyczących dodatkowych składników wynagrodzenia i powód takich składników nie otrzymywał. Na wniosek powoda z dnia 19 kwietnia 2007 r. strony zawarły

porozumienie, na mocy którego łącząca je umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 23 kwietnia 2007 r. Powód wezwał stronę pozwaną pismem z dnia 7 sierpnia 2009 r., sprecyzowanym w dniu 21 sierpnia 2009 r., do zapłaty na jego rzecz dodatkowych składników wynagrodzenia, zgodnie z układem zbiorowym pracy. Następnie w dniu 22 września 2009 r. skierował do strony pozwanej przedsądowe wezwanie do zapłaty tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków i premii kwoty 68.313,86 zł.

Wskazując na powyższe ustalenia oraz odwołując się w pierwszej kolejności do regulacji zawartej w art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. i art. 128 § 2 pkt 2 k.p., Sąd Rejonowy uznał, iż kluczowe dla rozstrzygnięcia rozpatrywanej sprawy są rozważania w przedmiocie zasadności bądź braku podstaw do zakwalifikowania powoda do grona osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy. Odwołując się w tym zakresie do poglądów judykatury, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że podstawę do określenia czy dana osoba jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy stanowią dwa elementy: uprawnienie do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i pierwotny, tj. wynikający z przepisów prawa, a nie z czynności prawnych uprawnionych podmiotów, charakter tego uprawnienia. Powód zajmował stanowisko kierownika oddziału funkcjonującego w ramach osobowości prawnej przedsiębiorstwa, ale posiadającego wyodrębnienie majątkowe, terytorialne i organizacyjne, a nadto będącego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. W stosunku do pracowników oddziału wykonywał zastrzeżone dla pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy. Istotne było jednak i to, że powód był pracownikiem przedsiębiorstwa państwowego. Analizując tę kwestię przez pryzmat przepisów art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych oraz art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, a także biorąc w tym zakresie pod uwagę poglądy Sądu Najwyższego dotyczące wykładni wymienionych przepisów, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że skoro z przepisów regulujących funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych wynika, że osobami zarządzającymi nie są kierownicy wyodrębnionych części tych przedsiębiorstw, to nie można równocześnie przyjąć, iż mimo to są oni osobami kierującymi zakładem pracy w imieniu pracodawcy na gruncie art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Tym samym nieuprawnione jest uznanie, że bezspornie posiadane przez powoda uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy miały charakter pierwotny, tj. wynikający z przepisów prawa. Z przepisów Sta-

tutu pozwanego wynika bowiem wprost, iż kierownicy oddziałów pozwanego przedsiębiorstwa działali zgodnie z regulaminem organizacyjnym oraz w granicach umocowania udzielonego im przez dyrektora, a regulamin organizacyjny ustanawiał dyrektor, gdyż wyłącznie on, zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, jest osobą zarządzającą przedsiębiorstwem. Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego, powód nie zaliczał się do grona podmiotów zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a zatem nie podlegał ograniczeniom w zakresie wynagradzania wynikającym, zarówno z art. 5 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, jak i z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. Tym samym w odniesieniu do niego miały zastosowanie zasady wynagradzania określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u jego pracodawcy, tj. w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej „W.” SA (dawniej Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej w L.). Ten wniosek potwierdzał dodatkowo fakt obowiązywania, niezależnie od wymienionego ZUZP, odrębnych zasad wynagradzania w każdym z oddziałów pozwanego, w tym także w oddziale kierowanym przez powoda. Skoro zaś powód pełnił funkcję kierownika oddziału posiadającego odrębne zasady wynagradzania, którym sam nie podlegał, gdyż jego pracodawcą nie był oddział, lecz przedsiębiorstwo główne, to w stosunku do niego przepis art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. nie spełniał przewidzianej przez ustawodawcę funkcji ochronnej i tym samym niecelowe byłoby jego stosowanie. Wobec powyższego bez znaczenia była okoliczność niewymienienia *expressis verbis* w ZUZP strony pozwanej stanowiska powoda, tj. kierownika oddziału. Istotne było bowiem to, że powód był pracownikiem pozwanego niebędącym osobą zarządzającą przedsiębiorstwem w imieniu pracodawcy ani też żadną z pozostałych osób, co do których postanowienia Układu nie miały zastosowania. Powód, zaliczając się do grona pozostałych pracowników, winien więc otrzymać także dodatkowe składniki wynagrodzenia w wysokości analogicznej do stanowisk najbardziej zbliżonych do stanowiska przez niego zajmowanego. Z tych samych względów o braku zasadności powództwa nie mogła przesądzać określona w umowie o pracę zawartej z powodem wysokość kwoty wynagrodzenia, jak również wola stron zawierających tę umowę. Warunki wynagradzania za pracę nie wynikają bowiem jedynie z umowy o pracę, ale z mocy art. 77<sup>1</sup> k.p. określa je także układ zbiorowy pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 19 października 2010 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwane Przedsiębior-

stwo Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L. od przedstawionego wyżej wyroku Sądu Rejonowego w Chełmie oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy podzielił w całości zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną, dokonane przez Sąd pierwszej instancji. Podkreślił przy tym, iż spór pomiędzy stronami sprowadzał się do rozstrzygnięcia kwestii prawnej, czy powód był kierownikiem jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Powtarzając argumentację zaprezentowaną w tym zakresie przez Sąd Rejonowy, sąd drugiej instancji stwierdził, że powód, pełniąc funkcję kierownika oddziału, nie był osobą zarządzającą w imieniu pracodawcy, mimo przyznanego mu uprawnienia do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Uprawnienie powoda do dokonywania tych czynności nie miało bowiem charakteru pierwotnego, lecz zostało mu przyznane przez Statut. Sąd Okręgowy dodał również, że powyższe stwierdzenie było konsekwencją tego, że zgodnie z art. 32 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych wyłącznie dyrektor przedsiębiorstwa zarządza tym przedsiębiorstwem i reprezentuje go na zewnątrz, a więc jest osobą zarządzającą na zasadach jednoosobowego kierownictwa. Wyłącznie dyrektor przedsiębiorstwa posiada też zdolność układową. Zdaniem sądu drugiej instancji nie były zatem trafne podnoszone w apelacji zarzuty naruszenia art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p., przez ich błędną interpretację i niezastosowanie, a także art. 32 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Ponadto nie był trafny zarzut naruszenia art. 3 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., przez ich błędną interpretację, gdyż pojęcie pracodawcy i przyznanie uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy oraz udzielania kar) „nie jest uprawnieniem decydującym o uznaniu takiej osoby za osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy”.

W skardze kasacyjnej wniesionej od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 19 października 2010 r. pozwane Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L. zaskarżyło ten wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), tj.: 1) art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p., przez ich błędną interpretację i niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, a tym samym nieuznanie powoda za osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy zakładem pracy prowadzące do przyjęcia, że powód podlegał regulacjom zakładowego układu zbiorowego pracy i z uwagi na to przyznanie mu dodatkowych składników wynagro-

dzenia wynikających z ZUZP; 2) art. 3 k.p. oraz art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p., przez ich błędną interpretację i niewłaściwe ustalenie pojęcia pracodawcy oraz osoby wykonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w aspekcie treści art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych.

Uzasadniając sformułowane w ten sposób podstawy zaskarżenia, autor skargi kasacyjnej podniósł między innymi, że w jego ocenie Sąd drugiej instancji dokonał niewłaściwej interpretacji pojęcia pracodawcy oraz osoby wykonującej czynności z zakresu prawa pracy. Podkreślił równocześnie, iż definicję osób zarządzających zakładem pracy podaje art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Ustawodawca za takie osoby uznaje kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących z skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Pierwsza kategoria określa przy tym osoby, które jednoosobowo lub kolegialnie zarządzają zakładem pracy, a nie jednostką organizacyjną jako całością. Należy jednak wskazać, że w sytuacjach gdy w ramach jednej struktury (tu przedsiębiorstwa państwowego) dochodzi do wyodrębnienia pracodawców wewnętrznych (np. oddziałów spółki prawa handlowego, a w przedmiotowej sprawie oddziałów przedsiębiorstwa państwowego), stają się one już z mocy aktów ustrojowych pracodawcami. Oddział przedsiębiorstwa należy w tym przypadku do wewnętrznych jednostek organizacyjnych osoby prawnej - przedsiębiorstwa. Osobą zarządzającą w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. jest również osoba zarządzająca jednostką wewnętrzną, która ma przymiot pracodawcy, a zdolność do zatrudniania pracowników winna jej być przyznana w akcie powołującym ją do życia. W przedmiotowej sprawie oddział przedsiębiorstwa otrzymał zaś zdolność do zatrudniania pracowników zarządzeniem wojewody a następnie Statutem przedsiębiorstwa. Osoby zarządzające całością struktury organizacyjnej będą z kolei osobami zarządzającymi w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. tylko wtedy, gdy nie doszło do wyodrębnienia pracodawców wewnętrznych i jednostka organizacyjna jako całość występuje w charakterze pracodawcy. Dlatego o tym, kto jest osobą zarządzającą, decydują przepisy określające ustrój danej jednostki. Skarżący nie zgodził się również ze stanowiskiem Sądu drugiej instancji dotyczącym braku pierwotnego umocowania powoda do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, podnosząc w tym zakresie, iż w art. 3<sup>1</sup> k.p. znalazła odbicie zasada, że w sprawach z zakresu prawa pracy czynności mogą być dokonywane przez jedną osobę, dawniej przez kierownika zakładu pracy, teraz natomiast przez osobę zarządzającą jednostką organizacyjną. Ujęcie, które znalazło

wyraz w art. 3<sup>1</sup> k.p., świadczy o odejściu od cywilistycznej koncepcji organów osoby prawnej, zwłaszcza dlatego, iż czynności z zakresu prawa pracy może wykonywać nie tylko organ zarządzający jednostką organizacyjną. Użycie określenia organ zarządzający oznacza, że w imieniu pracodawcy może działać nie tylko jedna osoba. Wynika to bowiem z literalnego brzmienia powołanego przepisu oraz faktu uchylecia art. 4 k.p. i art. 23 k.p. W tę nieobowiązującą już regulację wpisuje się także zasada wynikająca z art. 32 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwach państwowych. Zdaniem pozwanego przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że pojęcie pracodawcy z art. 3 k.p. i przyznanie uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy nie jest uprawnieniem decydującym o uznaniu takiej osoby za osobę zarządzającą w imieniu pracodawcy, nie uwzględniało z kolei faktu, iż wspomniane uprawnienie zostało „nałożone na powoda” już samym aktem ustrojowym powołującym przedsiębiorstwo, a dopiero potwierdzone Statutem tegoż przedsiębiorstwa. Charakter uprawnienia był zatem pierwotny, a nie wtórny, który wynikałby np. z oświadczenia woli, polecenia lub pełnomocnictwa dyrektora. Takiego charakteru uprawnienia nie wyłączała zaś obowiązek działania kierownika oddziału, zgodnie z regulaminem organizacyjnym oraz w granicach umocowania udzielonego mu przez dyrektora. Bez znaczenia w tym zakresie pozostawały też regulacje zawarte w art. 32 ust. 1 oraz w art. 2 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, ponieważ przepisy te nie uwzględniają specyfiki unormowań Kodeksu pracy w zakresie definicji osób zarządzających zakładem pracy, a nadto nie mogą być uznane za regulacje nadrzędne w stosunku do unormowań Kodeksu pracy (art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 3 k.p.), które stanowią właśnie *lex specialis* w stosunku do ustawy o przedsiębiorstwach państwowych i do ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Na koniec skarżący zauważył, że oddziały PPKS w L. były pracodawcami zgodnie z art. 3 k.p. a kierownicy nimi zarządzający osobami wykonującymi czynności z zakresu prawa pracy w myśl art. 3<sup>1</sup> k.p. Podkreślenia wymagał także fakt, iż powód jako jedyny mógł wykonywać czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w oddziale i w czynnościach tych nie mógł być zastępowany przez dyrektora przedsiębiorstwa. Również tylko on, a nie dyrektor przedsiębiorstwa posiadał jako jedyny zdolność układową w zarządzanym oddziale. W tej sytuacji należało stwierdzić, że powód zaliczał się do grona osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w związku z czym podlegał ograniczeniom w



zakresie wynagradzania przewidzianym przez „powszechnie obowiązujące przepisy prawa, w tym art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p.”.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwane przedsiębiorstwo domagało się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia kosztów procesu.

Wnioskując o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący powołał art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. i wyjaśnił, iż jego zdaniem w rozpoznawanej sprawie występują istotne zagadnienia prawne na tle wykładni przepisów powołanych w podstawie kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanego zasługuje na uwzględnienie. Ponieważ została ona oparta wyłącznie na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) i nie zawiera zarzutów naruszenia przepisów postępowania, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi dokonanyymi przez Sąd drugiej instancji (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.).

Zdaniem Sądu Najwyższego uzasadnione są oba zarzuty sformułowane w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego. Uznanie przez Sąd Okręgowy, że w odniesieniu do powoda miały zastosowanie zasady wynagradzania określone Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy obowiązującym w Przedsiębiorstwie Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L. (dawniej Przedsiębiorstwie Państwowej Komunikacji Samochodowej w L.), a co za tym idzie był on uprawniony do przewidzianych tym Układem dodatkowych składników wynagrodzenia, stanowiło bowiem efekt błędnej wykładni, przede wszystkim art. 3 k.p., a nadto art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia wymienionych przepisów zasadzała się na przyjęciu za Sądem pierwszej instancji tezy, że „powód nie zaliczał się do grona podmiotów zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a zatem nie podlegał ograniczeniom w zakresie wynagradzania, zawartym zarówno w art. 5 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, jak i w art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., oraz, że „skoro powód pełnił funkcję kierownika oddziału posiadającego odrębne zasady wynagradzania, którym sam nie podlegał, gdyż jego pracodawcą nie był od-

dział, tylko przedsiębiorstwo główne, to w odniesieniu do powoda art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. nie spełniał przewidzianej przez ustawodawcę funkcji ochronnej i tym samym niecelowe byłoby jego zastosowanie”. Stanowisko to wynikało z kolei z przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy i w pełni zaakceptowanej przez Sąd Okręgowy analizy przepisów regulujących funkcjonowanie przedsiębiorstw państwowych (art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych i art. 2 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi), które zdaniem tego Sądu wskazują, iż osobami zarządzającymi nie są kierownicy wyodrębnionych części tych przedsiębiorstw, a jeśli tak, to nie można równocześnie przyjąć, iż mimo to są oni osobami kierującymi zakładem w imieniu pracodawcy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Wskazana ocena nie uwzględniała jednak we właściwy sposób specyficznych konsekwencji zarządzenia Wojewody L. [...] z dnia 1 grudnia 2006 r., zmienionego zarządzeniem [...] z dnia 28 grudnia 2006 r., na mocy którego powstało Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. (obecnie pozwane w sprawie Przedsiębiorstwo Komunikacji Samochodowej „W.” SA w L.), w szczególności zaś regulacji zawartych w § 3 ust. 2 i 3 owego zarządzenia, zgodnie z którym w strukturze nowo powstałego przedsiębiorstwa przejmującego wyodrębnione zostały jednostki organizacyjne (w tym także kierowany przez powoda Oddział W.), stanowiące oddziały w rozumieniu art. 38 pkt 1 lit. d ustawy o Krajowym Rejestrze Sądowym i będące pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Za niewłaściwą należy uznać również ocenę skutków zatwierdzenia Statutu strony pozwanej, który kompetencje do kierowania jednostkami organizacyjnymi przyznawał kierownikom tych jednostek, zaś w § 17 ust. 1 - 3 przewidywał, iż jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa miały co prawda funkcjonować w ramach osobowości prawnej przedsiębiorstwa, ale posiadając wyodrębnienie majątkowe, terytorialne i organizacyjne oraz będąc pracodawcami w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawca jest zatem podmiotem prawa pracy, którego łączy z pracownikiem stosunek pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieje przy tym wyraźna tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury (tzw. pracodawca wewnętrzny). W odnoszącym się do spółek prawa handlowego wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91

(OSP 1992 nr 7-8, poz. 151) Sąd Najwyższy stwierdził bowiem, iż każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajmował w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa, za pracodawcę sędziego sądu rejonowego uznając ten sąd (por. uchwałę z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 123), za pracodawcę prokuratora prokuratury rejonowej - tę prokuraturę (por. uchwałę z dnia 29 lipca 2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004 nr 5, poz. 75), a za pracodawcę dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy ten urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy (por. wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAPIUS 1998 nr 22, poz. 649). W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego taki sam pogląd Sąd ten wyraził w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 maja 2011 r., II PK 181/10 (LEX nr 863979), odnosząc go do dyrektora instytucji kultury (Biura Wystaw Artystycznych). Analogicznie są traktowane w judykaturze Sądu Najwyższego gminne jednostki organizacyjne. Według wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98 (OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 744) gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest bowiem pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Z wyroku z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98 (OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 589) wynika z kolei, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Podsumowując ten wątek rozważań, należy także zauważyć, że o możliwości uznania za pracodawcę jednostki będącej częścią większej struktury winno decydować spełnienie przez tę jednostkę dwóch podstawowych warunków, uregulowanych w przepisach wewnętrznych określających jej status: wyodrębnienie finansowo - organizacyjne oraz samodzielne zatrudnianie pracowników, przy czym drugi z tych warunków nie zostanie spełniony wówczas, gdy upoważnienie do zawierania i rozwiązywania umów o pracę będzie wynikało jedynie z oświadczenia woli kierownika wyższego szczebla.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd Najwyższy stwierdza, iż kierowana przez powoda jednostka organizacyjna pozwanego, tj. PPKS L. - Oddział W., posiadała przyznany jej na podstawie aktów ustrojowych (zarządzenia Wojewody L. oraz Statutu pozwanego przedsiębiorstwa) status praco-

dawcy w rozumieniu art. 3 k.p. oraz wyodrębnienie majątkowe i organizacyjne (a także terytorialne) w ramach przedsiębiorstwa państwowego. Była więc pracodawcą (wewnętrzną) nie tylko dla zatrudnionych w niej pracowników niższego szczebla, ale również dla powoda i to niezależnie od tego, iż w umowie o pracę zawartej przez niego jako pracodawcę wskazano Przedsiębiorstwo Państwowej Komunikacji Samochodowej w L. Powód nie wykonywał bowiem pracy w tym przedsiębiorstwie (w jego siedzibie), lecz w kierowanym przez siebie oddziale, a jego obowiązki były związane wyłącznie z kierowaniem właśnie tym oddziałem. Nie zaliczał się też do grona osób kierujących i zarządzających pozwanym przedsiębiorstwem w rozumieniu art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych, co jednoznacznie wynikało z postanowień Statutu pozwanego, w których wskazano, że pozwanym przedsiębiorstwem będzie kierował dyrektor bezpośrednio lub przy pomocy zastępców. Jedynie w tym kontekście zasadne były więc rozważania Sądu Okręgowego nawiązujące do przepisów ustawy o przedsiębiorstwach państwowych oraz ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Powyższa konstatacja podważa kluczowy dla rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku pogląd, jakoby pracodawcą powoda nie był oddział, którym on kierował, tylko „przedsiębiorstwo główne”. Prowadzi też do uznania, że zaskarżony wyrok narusza art. 3 k.p. Należy dodać w tym miejscu, że przyjęcie, iż pracodawcą powoda była kierowana przez niego jednostka organizacyjna pozwanego przedsiębiorstwa (oddział), rodzi również istotną wątpliwość co do prawidłowości przypisania pozwanemu przez Sądy obu instancji legitymacji biernej w rozpoznawanej sprawie. W sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest bowiem wyłącznie pracodawca, który zgodnie z art. 460 § 1 k.p.c. ma w tych sprawach zdolność sądową, chociażby nie posiadał osobowości prawnej, a nie osoba (organ) wykonujący za pracodawcę wobec tego pracownika czynności z zakresu prawa pracy (por. powołane wyżej orzecznictwo dotyczące wykładni art. 3 k.p., a nadto wyroki: Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1977 r., I PRN 115/77, OSNCP 1978 nr 10, poz. 177 oraz z dnia 3 czerwca 1988 r., II URN 102/88, OSNCP 1991 nr 1, poz. 7).

Pogląd Sądu Okręgowego, że pracodawcą powoda było „przedsiębiorstwo główne”, stanowił także dla tego Sądu podstawowy argument przemawiający za przyjęciem, iż powód nie podlegał odrębnym zasadom wynagradzania obowiązującym w kierowanym przez niego oddziale, lecz regulacjom zawartym w ZUZP obowiązującym

zującym w PPKS w L. Wobec wcześniejszych stwierdzeń dotyczących skutków dokonanej przez Sąd Najwyższy wykładni art. 3 k.p., teza ta musiałaby jednak opierać się na niebudzącym wątpliwości ustaleniu, że wskazany Układ, z chwilą przejęcia przez PPKS w L. pozostałych przedsiębiorstw wymienionych w zarządzeniu Wojewody L. [...] z dnia 1 grudnia 2006 r., zmienionym zarządzeniem [...] z dnia 28 grudnia 2006 r., objął także pracowników tych przedsiębiorstw, które stały się oddziałami, np. na podstawie art. 241<sup>10</sup> § 1 k.p. Tymczasem z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sądy obu instancji wynikało jednoznacznie, iż zarówno w PPKS w L., jak i we wszystkich przejętych przez to przedsiębiorstwo z dniem 1 stycznia 2007 r. przedsiębiorstwach, które w następstwie przejęcia uzyskały status oddziałów, nadal obowiązywały odrębne zakładowe układy zbiorowe pracy. Jeśli zatem pracodawcą powoda był kierowany przez niego PPKS L. - Oddział W., to źródłem jego ewentualnych roszczeń o zapłatę tych składników wynagrodzenia, które nie zostały określone w umowie o pracę, mógł być jedynie obowiązujący w tym Oddziale zakładowy układ zbiorowy pracy, a nie Zakładowy Układ Zbiorowy dla pracowników PPKS w L., którego regulacje odnosiły się jedynie do pracowników tego przedsiębiorstwa, a nie do pracowników zatrudnionych w jego oddziałach.

Należy zatem rozważyć, czy warunki wynagrodzenia powoda niewymienione w łączącej go z pracodawcą umowie o pracę mogły wynikać także z uregulowań zakładowego układu zbiorowego obowiązującego w PPKS - Oddział W. W tym miejscu wypada przypomnieć, że zgodnie z treścią art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie prawnej. Postanowienia układu ustalające warunki wynagradzania tej grupy pracowników byłyby bowiem sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym przepisem ustawy, a tym samym zawarte niezgodnie z prawem w rozumieniu art. 241<sup>11</sup> § 3 k.p. i z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy w rozumieniu art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>1-3</sup> k.p. *Ratio legis* powyższego unormowania wyjaśnił Sąd Najwyższy, wskazując w wyroku z dnia 11 lutego 2005 r., I PK 167/04 (OSNP 2005 nr 20, poz. 316), że „pracownicy zarządzający zakładem pracy są podmiotami aktywnie uczestniczącymi w tworzeniu zakładowych układów zbiorowych pracy i podpisują ten układ w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną (art. 241<sup>23</sup> w związku z art. 3<sup>1</sup> k.p.). W art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. chodzi więc o to, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach

wynagrodzeniowych" (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 49/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 78). We wcześniejszym okresie (przed dniem 1 stycznia 2004 r.) Kodeks pracy nie definiował pojęcia „osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy”. Zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze przyjmowano więc, że są to osoby, które za pracodawcę dokonują czynności prawnych w zakresie prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.), tzn. osoby lub organ zarządzający jednostką organizacyjną będącą pracodawcą albo inna wyznaczona do tego osoba (por. dotyczący ówczesnego stanu prawnego wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 288/07, LEX nr 465966 oraz przytaczane tam poglądy doktryny, a także J. Iwulski i W. Sanetra: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2011, s. 1287). W następstwie zmiany Kodeksu pracy dokonanej przez art. 1 pkt 67 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz.U. Nr 213, poz. 2081), zmieniającej tę ustawę z dniem 1 stycznia 2004 r., do art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. wprowadzono jednak definicję „pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy” poprzez odwołanie się do definicji tego pojęcia zawartej w art. 128 § 2 pkt 2 k.p. Zgodnie z treścią tego przepisu, ilekroć jest mowa o pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych. Trzeba zatem uznać, iż pracownikami zarządzającymi, których warunków wynagradzania nie może określać zakładowy układ zbiorowy, są pracownicy zarządzający zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym, a nie w znaczeniu podmiotowym. Często bowiem w skład danej jednostki organizacyjnej (osoby prawnej) wchodzi więcej niż jeden zakład pracy. Jeżeli więc pracownicy stojący na czele tych zakładów mają uprawnienia do kierowania nimi, to należy zaliczyć ich do kręgu pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Oznacza to zaś, że np. w przypadku wielozakładowego przedsiębiorstwa państwowego pracownikiem zarządzającym w pojęciu wyznaczonym treścią cytowanego art. 128 § 2 pkt 2 k.p. będzie nie tylko dyrektor tego przedsiębiorstwa, ale także kierownicy poszczególnych zakładów, jeżeli są one zakładami pracy, a kierownicy kierują nimi jednoosobowo. O tym, kto jest osobą zarządzającą, decydować będą regulacje określające ustrój danej jednostki organizacyjnej będącej zakładem pracy. Z kolei główny księgowy należy do kategorii pracowników zarządzających niezależnie od tego, w jakiej jednostce organizacyjnej jest zatrudniony (w przedsiębiorstwie, w zakładzie pracy, wydzielonej części zakładu pracy). W obecnym

brzmieniu art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., wskutek zawartego w tym przepisie odesłania do definicji z art. 128 § 2 pkt 2 k.p., pojęcie „pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy” nie pokrywa się więc z pojęciem „osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną albo inna wyznaczona do tego osoba” w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. Powód natomiast bez wątpienia spełniał określone wyżej kryteria pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., gdyż jednoosobowo kierował wyodrębnioną (już w przepisach ustrojowych) jednostką organizacyjną pozwanego przedsiębiorstwa. W tej zaś sytuacji, z mocy art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p., zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w kierowanym przez niego oddziale nie mógł określać warunków jego wynagradzania. Dlatego też na użytek rozpoznawanej sprawy nie ma potrzeby dokonywania oceny, czy kompetencje powoda jako pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy do zarządzania kierowaną przez niego jednostką organizacyjną miały charakter pierwotny (jak to ma miejsce w odniesieniu do osób zarządzających w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.), czy też pochodny, wynikający z upoważnienia do działania udzielonego przez organ pracodawcy. Niezależnie od powyższych rozważań, Sąd Najwyższy stoi wszakże na stanowisku, iż uprawnienia powoda do kierowania podległą mu jednostką organizacyjną (oddziałem pozwanego przedsiębiorstwa) miały charakter pierwotny, a nie wtórny, tj. wynikający z oświadczenia woli, polecenia lub pełnomocnictwa dyrektora. Uprawnienia te wynikały bowiem z istoty zajmowanego przez powoda stanowiska, w ramach którego kierował on podległą mu jednostką organizacyjną i wykonywał w jej imieniu przyznane tej jednostce organizacyjnej, na podstawie aktów ustrojowych (zarządzenia Wojewody L. oraz Statutu pozwanego przedsiębiorstwa), zastrzeżone dla pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, polegające między innymi na zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników. Przedstawione wyżej motywy wskazują, że zaskarżony wyrok zapadł z naruszeniem także art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. w związku z art. 128 § 2 pkt 2 k.p. i art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.

Mając zatem na uwadze fakt, że potwierdziły się zarzuty kasacyjne stawiane zaskarżonemu wyrokowi, a nadto uwzględniając (z przyczyn wcześniej przytoczonych) tę okoliczność, iż przy ponownym rozpoznaniu przedmiotowej sprawy w pierwszej kolejności będzie zachodziła konieczność rozważenia legitymacji biernej pozwanego, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 zdanie drugie k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto po myśli art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

