



ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

12
2024

ORZECZNICTWO SĄDU NAJWYŻSZEGO

IZBA PRACY I UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Zbiór urzędowy
tłoczony z polecenia
Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego

12 (599)
2024

**ZBIÓR URZĘDOWY
TŁOCZONY Z POLECENIA
PIERWSZEGO PREZESA SĄDU NAJWYŻSZEGO**

Opracowane do druku przez Kolegium Redakcyjne
Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego
na podstawie Zarządzenia Nr 95/2022 Pierwszego Prezesa
Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2022 r. w sprawie wydawania
urzędowych zbiorów orzeczeń Sądu Najwyższego

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
www.wolterskluwer.pl
czasopisma@wolterskluwer.pl
nr infolinii 801 044 545, prenumerata@wolterskluwer.pl
Skład i łamanie: Andytex, Warszawa
Nakład: 450 egz.
ISSN 1732-2367

Spis treści

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

115 – Wyrok z dnia 6 marca 2024 r., I PSKP 41/23	5
116 – Wyrok z dnia 12 marca 2024 r., II PSKP 29/23	21
117 – Wyrok z dnia 24 kwietnia 2024 r., II PSKP 21/23	33
118 – Wyrok z dnia 4 czerwca 2024 r., I PSKP 46/23	47
119 – Wyrok z dnia 11 czerwca 2024 r., II PSKP 38/23	56

SPRAWY Z ZAKRESU UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

120 – Wyrok z dnia 10 lutego 2022 r., III USKP 108/21	69
121 – Wyrok z dnia 27 kwietnia 2023 r., III USKP 44/22	84
122 – Wyrok z dnia 12 października 2023 r., III USKP 41/22	94
123 – Wyrok z dnia 30 listopada 2023 r., III USKP 36/23	108
124 – Wyrok z dnia 7 lutego 2024 r., II USKP 74/22	119
125 – Wyrok z dnia 13 marca 2024 r., III USKP 4/22	131

SPRAWY Z ZAKRESU PRAWA PRACY**115.****Wyrok z dnia 6 marca 2024 r.
I PSKP 41/23**

Regulamin zarządu spółdzielni mieszkaniowej jako pracodawcy nie jest źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) i wykładnia jego postanowień następuje według zasad właściwych dla oświadczeń woli (art. 65 k.c.), przyjmując za podstawę przede wszystkim tekst dokumentu oraz uwzględniając całość złożonego oświadczenia woli, a nie tylko wybranego dowolnie jego fragmentu. W takim regulaminie może być wyznaczona osoba dokonująca czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną (art. 3¹ § 1 k.p.).

Przewodniczący SSN Krzysztof Rączka, Sędziowie SN: Halina Kiryło (sprawozdawca), Maciej Pacuda.

Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa Anety G. przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 6 marca 2024 r. skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 8 marca 2022 r., VIII Pa 173/21,

1. oddalił skargę kasacyjną,

2. zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. na rzecz powódki Anety G. tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi wyrokiem z dnia 30 września 2021 r. w pkt 1 zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. na rzecz powódki Anety G. kwotę 21.285 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, w pkt 2 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, w pkt 3 obciążył i nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 3.125 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić, a w pkt 4 nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.095 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł. (dalej jako Spółdzielnia) od 1 grudnia 2009 r., pierwotnie na okres próbny, a od 1 czerwca 2010 r. na czas nieokreślony. Ostatnim zajmowanym przez nią stanowiskiem było stanowisko Specjalisty ds. Finansowo – Księgowych.

W dniu 29 stycznia 2021 r. Aneta G. otrzymała pismo z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy była likwidacja stanowiska pracy powódki. Pracodawca zobowiązał się wypłacić powódce odprawę pieniężną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na dokumencie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w imieniu pracodawcy podpisy złożyła Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni Ewa W. Na dokumencie widniały również podpisy adwokat Haliny K. i adwokat Barbary K. Celem złożenia tych dwóch dodatkowych podpisów było potwierdzenie zweryfikowania treści dokumentu pod kątem prawnym, nie zaś złożenie przez te osoby oświadczeń woli w imieniu pozwanej, gdyż nie posiadały one pełnomocnictwa do dokonywania tego rodzaju czynności z zakresu prawa pracy.

W myśl § 96 ust. 1 Statutu pozwanej, oświadczenia woli za Spółdzielnię składają dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i pełnomocnik. Przepis § 94 ust. 4 Statutu przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Zgodnie z Regulaminem Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł. (§ 3 ust. 4) Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni.

Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo okazało się zasadne i przypomniał, iż art. 30 § 4 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej taką decyzję. W sytuacji, w której z treści wypowiedzenia wynika, że zostało ono podyktowane szczególnymi potrzebami pracodawcy, sąd nie może wprawdzie oceniać, czy działania pracodawcy dotyczące zarządzania zakładem pracy (np. powodujące dokonanie określonych zmian organizacyjnych) są racjonalne i czy wynikają logicznie z innych zdarzeń, jednakże może i powinien zbadać, czy potrzeby te stanowiły rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie (art. 30 § 4 k.p.) i czy je uzasadniały (art. 45 k.p.) w odniesieniu do konkretnego pracownika. Dlatego też, gdy dochodzi do zmian organizacyjnych wymuszających konieczność zastosowania wypowiedzenia umowy o pracę lub wypowiedzenia zmieniającego jej warunki wobec jednego spośród większej liczby pracowników, zachodzi potrzeba porównania takiego pracow-

nika z innymi pracownikami zajmującymi takie samo (jednakowe) jak on stanowisko.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że kryteria wyboru do zwolnienia z pracy – co do zasady – muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.).

W realiach rozpoznawanej sprawy pozwana Spółdzielnia wskazała jako przyczynę dokonanego powódce wypowiedzenia warunków pracy „likwidację Stanowiska ds. Finansowo – Księgowych”. Z tak sformułowanej przyczyny wynika jedynie ogólna motywacja działania pracodawcy, ale już nie przyczyna zwolnienia konkretnej osoby. Aneta G. nie była bowiem jedyną osobą zatrudnioną przez pozwaną na takim stanowisku. O tym, jakie kryteria zdecydowały o wyselekcjonowaniu powódki do zwolnienia, dowiedziała się ona dopiero w toku postępowania. Nie były one ujęte w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, jak również nie przedstawiono ich powódce na spotkaniu w trakcie wręczenia wypowiedzenia. Skoro kryteria te nie zostały ujawnione przed wytoczeniem powództwa, uznać trzeba, że pracodawca uniemożliwił powódce poddanie swojej decyzji kontroli.

W świetle powyższych uwag Sąd ocenił, że wypowiedzenie łączącej strony umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem normy z art. 30 § 4 k.p., a zatem niezgodnie z prawem, co przemawiało za uwzględnieniem powództwa.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zasadna okazała się także druga z podnoszonych przez Anetę G. wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę w postaci niewłaściwej reprezentacji pracodawcy na etapie składania tej treści oświadczenia woli. Pod piśmie rozwiązującym stosunek pracy podpis złożyła jedynie Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni. Tymczasem zgodnie z zasadami reprezentacji wynikającymi ze Statutu Spółdzielni oraz ujawnionymi w KRS, oświadczenia woli za Spółdzielnię składają dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i pełnomocnik. Oceny Sądu w przedmiocie wadliwej reprezentacji pracodawcy nie zmienia treść § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł., na który powoływała się strona pozwana, usprawiedliwiając brak podpisu drugiego z członków Zarządu. Wskazane postanowienie regulaminu stanowi, że Prezes Spółdzielni jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy dla wszystkich pracowników Spółdzielni z zastrzeżeniem art. 52 § 1 Prawa spółdzielczego oraz § 90 ust. 1 pkt 8 i 93 ust. 1 Statutu Spółdzielni. Sformułowanie, że Prezes Zarządu jest pracodawcą, jest oczywiście niewłaściwe, gdyż zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawcą dla powódki był zatem nie Prezes Zarządu, ale Spółdzielnia. Prezes Zarządu mógł być jedynie wyznaczoną osobą dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., przy czym treść omawianego postanowienia Regulaminu nie daje podstaw do tak daleko idącej interpretacji.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nawet gdyby przyjąć hipotetyczne założenie, iż taki miał być sens omawianego przepisu, nie mogłyby być on prawnie

skuteczny z uwagi na brak podmiotowego umocowania do udzielenia tego rodzaju upoważnienia na mocy przepisów Regulaminu Zarządu. Zauważyć bowiem trzeba, że Regulamin Zarządu uchwalony został wyłącznie przez Radę Nadzorczą Spółdzielni, która co do zasady nie ma prawa do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Skoro Rada Nadzorcza nie jest uprawniona do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy, tym bardziej nie może tego uprawnienia przenieść na inną osobę. Uwaga ta koresponduje z brzmieniem § 94 ust. 4 Statutu pozwanej Spółdzielni, który przewiduje możliwość udzielenia przez Zarząd jednemu z członków lub innej osobie pełnomocnictwa do dokonywania czynności związanych z kierowaniem bieżącą działalnością Spółdzielni lub jej zakładem, a także do dokonywania czynności określonego rodzaju lub czynności szczególnych. Udzielenie pełnomocnictwa w sprawach określonych Regulaminem Zarządu wymaga uzyskania zgody Rady Nadzorczej.

Niewłaściwa reprezentacja pracodawcy nie powoduje wprawdzie nieważności wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże sprawia, że wypowiedzenie zostaje dokonane z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa [...] z siedzibą w Ł.

Wyrokiem z dnia 8 marca 2022 r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji doszedł do przekonania, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy było nieprawidłowe. Ze sformułowanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji stanowiska pracy powódki wynika jedynie ogólna motywacja działania pracodawcy, ale nie przyczyna zwolnienia konkretnej osoby. Co więcej, kryteria doboru Anety G. do zwolnienia, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w ogóle nie zostały ujawnione przed wytoczeniem powództwa w sprawie, a co za tym idzie – nie były powódce znane. Nie sposób przy tym zgodzić się z apelującą, że naganne zachowanie Anety G. jako pracownika w okresie poprzedzającym zmiany organizacyjne w Spółdzielni – w tym wymierzona powódce przez pozwaną kara porządkowa na przełomie 2020 i 2021 r. oraz podjęcie uchwały przez Radę Nadzorczą zatwierdzającej nową strukturę organizacyjną na 2021 r. – powinno zostać utożsamione z faktem wywołania u powódki przeświadczenia, że jej zachowanie stanowiło oczywiste kryterium doboru pracownika, któremu zostanie złożone wypowiedzenie.

Jeśli chodzi o kwestię reprezentacji Spółdzielni w odniesieniu do czynności prawnych z zakresu prawa pracy (w tym złożenia w imieniu pracodawcy jednoosobowo przez Prezesa Zarządu pozwanej oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce), to – zdaniem Sądu Okręgowego – należy ją oceniać według zasad określonych w art. 3¹ k.p. Stosownie do treści 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 inna wyznaczona do tego osoba. Wyznaczenie osoby do dokonania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy i nie jest uzależnione od udzielenia

takiej osobie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 55 § 1 Prawa spółdzielczego. W stosunkach pracy w kwestii zasad reprezentacji spółdzielni pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747).

Sąd Okręgowy, nie negując możliwości wyznaczenia innej osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, w pełni podzielił rozważania Sądu Rejonowego na temat wadliwości reprezentacji pracodawcy przy czynności w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Obowiązujące u strony pozwanej zasady organizacyjne dopuszczają możliwość jednoosobowej reprezentacji Spółdzielni w ściśle określonych sprawach, ale jedynie na mocy pełnomocnictwa Zarządu (a zatem udzielonego przez dwóch członków Zarządu lub członka Zarządu działającego wspólnie z pełnomocnikiem) za zgodą Rady Nadzorczej. Postanowienie Regulaminu Zarządu, na które powoływała się strona pozwana, wymogów tych nie spełnia.

Strona pozwana wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi, zaskarżając orzeczenie w całości i opierając skargę na podstawach naruszenia prawa materialnego, to jest: (-) art. 1 k.p. w związku z art. 46 § 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 275 ze zm.) w związku z § 90 pkt 14 Statutu pozwanej Spółdzielni obowiązującego w dacie uchwalenia Regulaminu Zarządu Spółdzielni [...] w Ł. w związku z § 3 ust. 4 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł., przez ich bezzasadne niezastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że przepisy wewnętrzne obowiązujące w pozwanej Spółdzielni, w tym Regulamin Zarządu uchwalony przez Radę Nadzorczą, nie dawały umocowania Prezesowi Zarządu do skutecznego złożenia powódce oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę; (-) art. 55 § 1 ustawy – Prawo spółdzielcze, przez jego bezzasadne zastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że jedynie na mocy pełnomocnictwa Zarządu udzielonego przez dwóch członków Zarządu lub członka Zarządu działającego wspólnie z pełnomocnikiem, za zgodą Rady Nadzorczej mogłoby dojść do skutecznego umocowania Prezesa Zarządu do wypowiedzenia powódce umowy o pracę; (-) art. 3¹ § 1 k.p. w związku z § 3 ust. 4 w związku z § 4 ust. 3 i ust. 7 Regulaminu Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej [...] w Ł., przez ich bezzasadne niezastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że reprezentacja pozwanej Spółdzielni przy czynności prawnej w postaci wypowiedzenia umowy o pracę powódce była wadliwa z uwagi na okoliczność, iż dokument obejmujący wypowiedzenie umowy podpisał jednoosobowo Prezes Zarządu, który mógł być wyłącznie osobą wyznaczoną dokonującą w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, zaś Zarząd Spółdzielni jako organ nie udzielił takiego pełnomocnictwa; (-) art. 30 § 4 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji chybione przyjęcie, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zostać wskazane indywidualne kryterium doboru pracownika, wobec którego pracodawca miał zamiar rozwiązania umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, strona pozwana wniosła o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy; ewentualnie wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał orzeczenie w drugiej instancji. Ponadto strona pozwana wniosła o zasądzenie kosztów procesu przed Sądem Okręgowym oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego stosownie do art. 98 § 1¹ k.p.c.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z zastrzeżeniem, że koszty te stanowią wynagrodzenie należne pełnomocnikowi ustanowionemu z urzędu; ewentualnie wniosła o przyznanie kosztów pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu, oświadczając, że nie zostały one uiszczone w całości lub w części.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie znajduje uzasadnionych podstaw.

W świetle treści zarzutów kasacyjnych, istota niniejszego sporu sprowadza się do pytania o prawidłowość reprezentacji pozwanego pracodawcy – Spółdzielni Mieszkaniowej [...] z siedzibą w Ł. przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką Anetą G. i wpływu ewentualnych wadliwości dokonanej czynności prawnej na zasadność roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z art. 45 oraz art. 47¹ k.p.

Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia powyższej kwestii ma właściwa interpretacja i zastosowanie art. 3¹ k.p. Przepis ten stanowi w § 1, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Z mocy § 2 tego artykułu, powyższą regulację stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy. Ukształtowana w tym przepisie reprezentacja pracodawcy różni się od wynikającej z przepisów prawa cywilnego, to jest art. 11 k.c. (w stosunku do osób fizycznych), art. 38 k.c. (co do osób prawnych) i art. 33¹ k.c. (wobec jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi), a także prawa handlowego (art. 205 § 1 k.s.h.). Jest to uregulowanie szczególne, mające pierwszeństwo stosowania przed regulacjami wymienionych gałęzi prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, LEX nr 1165842; z dnia 2 października 2003 r., I PK 455/02, LEX nr 1147735; z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 215885). Krąg osób upoważnionych do działania za pracodawcę został zatem zakreślony przez art. 3¹ k.p. W przeciwieństwie do Kodeksu cywilnego, ustawodawca wprowadził jednolite zasady reprezentacji pracodawcy będącego zarówno osobą prawną, jak i jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej, nadając – z mocy art. 3 k.p. – tym ostatnim

jednostkom organizacyjnym zdolność prawną. Tak ukształtowana reprezentacja pracodawcy dotyczy jednak tylko czynności podejmowanych w sprawach z zakresu prawa pracy.

Pierwszą grupę podmiotów uprawnionych do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy stanowią osoby i organy zarządzające. Należy przypomnieć, że art. 3¹ § 1 k.p. – wprowadzony ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) – zastąpił art. 4 k.p., który stanowił, że „kierownik zakładu pracy reprezentuje zakład pracy wobec załogi i działa w jego imieniu – zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa.” Celem tej zmiany było dostosowanie systemu reprezentacji pracodawców do struktur zarządzania zakładami pracy w systemie społeczno-gospodarczym powstałym po przełomie roku 1989. Pojęcia „organ zarządzający” i „osoba zarządzająca” z art. 3¹ § 1 k.p. zastąpiły określenie „kierownik zakładu pracy”. Z tego między innymi względu oznaczają one organ lub osobę stanowiącą pierwszy szczebel zarządzania w jednostce organizacyjnej będącej pracodawcą i posiadające ogólną kompetencję do zarządzania taką jednostką. O tym, kto wystąpi w roli organu zarządzającego decydują przepisy aktów prawnych (tak ustaw, jak i aktów wewnętrznych) dotyczące tych jednostek organizacyjnych i określające ich ustrój. Zawartą w art. 3¹ k.p. normę generalną należy bowiem odnieść do zróżnicowanych regulacji ustrojowych wyznaczających funkcjonowanie podmiotów w obrocie prawnym. Pojęcie „osoba lub organ zarządzający” można postrzegać jako uniwersalną formułę obejmującą wszystkie możliwe rozwiązania szczegółowe.

Nie ma większych problemów ze wskazaniem w zindywidualizowanym stanie faktycznym i prawnym osoby zarządzającej lub jednoosobowego organu zarządzającego. Trudna może okazać się natomiast klasyfikacja reprezentacji pracodawcy posiadającego organ kolegialny. W tym przypadku podmiotem działającym za pracodawcę jest nie członek takiego organu, ale organ zarządzający danym podmiotem, a sposobem komunikowania się takiego podmiotu są uchwały podejmowane w sposób przewidziany w aktach prawnych lub ustrojowych. W orzecznictwie dopuszczono jednak możliwość upoważnienia jednego z członków organu kolegialnego do dokonywania określonej czynności. Osoba ta musi mieć umocowanie w kolegialnej uchwale (decyzji) całego organu zarządzającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9–10, poz. 107). Judykatura udzieliła też twierdzącej odpowiedzi na pytanie, czy jeden z członków organu zarządzającego może zostać upoważniony do samodzielnego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy jako inna wyznaczona do tego osoba (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2007 r., I PK 111/07, LEX nr 375665). Podkreśla się, że wyznaczenie innej osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy następuje z uwagi na konieczność dekoncentracji kompetencji osoby lub organu zarządzającego pracodawcą. W rezultacie, na przykład wójt, burmistrz lub prezydent miasta mogą w akcie porządkowym lub ustrojowym danej jednostki będącej pracodawcą upoważnić określoną osobę do dokonywania pewnych rodzajowo wskazanych czynności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397).

O tym, kto występuje w roli organu zarządzającego, decydują przepisy prawa lub statuty regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej.

Zwraca się uwagę, że art. 3¹ § 1 k.p. nie wymienia zastępców osób zarządzających. Można ich ustanowić, jednak nie posiadają oni samoistnych uprawnień do reprezentowania pracodawcy. Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej nie jest tylko z racji zajmowanego stanowiska osobą reprezentującą pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. Kompetencja tych osób do dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy musi wynikać ze stosownych przepisów regulujących ustrój danej jednostki organizacyjnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1998 r., I PKN 223/98, OSNAPiUS 1999 nr 16, poz. 509 i postanowienie z dnia 10 lutego 2009 r., II PK 153/08, LEX nr 725042). W literaturze przedmiotu wskazuje się natomiast, że zastępcy mogą występować jako „inne osoby wyznaczone” (T. Duraj: Pojęcie osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, PiZS 2005 nr 6, s. 20).

W kontekście pojęcia „organu lub osoby zarządzającej daną jednostką organizacyjną” pojawia się też instytucja „osoby pełniącej obowiązki”. Z reguły dotyczy ona stanowisk kierowniczych związanych z zarządzaniem i reprezentacją danego podmiotu. Powierzenie pełnienia obowiązków dokonywane jest z reguły w zastępstwie pracowników, których zatrudnienie wymaga spełnienia ponadstandardowych wymagań oraz przeprowadzenia procedury kwalifikacyjnej i którzy pełnią jednocześnie funkcję organu administracji publicznej. Możliwość czasowego powierzenia obowiązków jest przewidziana w art. 33 ust. 3, art. 33a i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 437), art. 63 ust. 13 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 900 ze zm.), art. 48a dawnej ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1691 ze zm.), czy art. 16a ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 87). Z uregulowań tych wynika, że czasowe powierzenie pełnienia obowiązków jest przewidziane w związku z potrzebą zapewnienia wykonywania obowiązków pracownika zajmującego najwyższą pozycję w hierarchii pracowniczej, a samo powierzenie ma charakter czasowy. Niektóre przepisy określają również wymagania, które powinna spełniać osoba mająca te obowiązki pełnić. Konstrukcja tego rodzaju może także polegać na ustawowej delegacji do uregulowania omawianej kwestii przez autonomiczny akt prawa pracy, jak czynił to art. 77 ust. 3 pkt 4 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 2183), który stanowił, że zasady powierzenia obowiązków organu jednoosobowego uczelni wyższej w przypadku wygaśnięcia mandatu przed upływem kadencji oraz zawieszenia osoby pełniącej funkcję organu jednoosobowego w pełnieniu obowiązków określa statut uczelni publicznej. Podstawa prawna dopuszczalności powierzenia pełnienia obowiązków może być też zawarta w aktach pozaustawowych. Spośród pozaustawowych aktów prawa pracy możliwe jest zamieszczenie tego typu regulacji w statucie i regulaminie organizacyjnym.

Pracownik jedynie pełniący obowiązki zasadniczo nie może być utożsamiany z osobą lub organem zarządzającym, co nie wyklucza, że może być inną wyznaczoną osobą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 marca 2014 r., I PK 219/13, OSNP 2015 nr 6, poz. 78 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). Można przyjąć, że jeżeli z okoliczności powierzenia pełnienia obowiązków nie wynika nic innego, to możliwe jest domniemanie faktyczne upoważnienia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, do jakich byłby upoważniony organ lub osoba zarządzająca.

Trzecim podmiotem uprawnionym do reprezentacji pracodawcy, wymienionym w art. 3¹ § 1 k.p., jest właśnie inna wyznaczona do tego osoba. Wbrew użytemu w przepisie zwrotowi „albo”, sugerującemu alternatywę rozłączną, osoba wyznaczona może reprezentować pracodawcę także obok osoby lub organu zarządzającego. „Inna wyznaczona osoba” jest podmiotem wtórnie upoważnionym do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Tę inną osobę może upoważnić do działania w imieniu pracodawcy osoba lub organ zarządzający (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 142). Osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną posiadającą przymiot pracodawcy może bowiem dokonać w zakresie swojej właściwości dekoncentracji własnych kompetencji. W literaturze zauważa się również, że „wyznaczenie” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić w akcie ustrojowym lub porządkowym danej jednostki: statucie, regulaminie pracy (por. K. Rączka [w:] Kodeks pracy. Komentarz pod redakcją Z. Salwy, Warszawa 2005, s. 20–21; Z. Kubot: Status kierownika działu personalnego, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 7, s.23). Za akt tego rodzaju, w zakresie regulacji pracowniczej (art. 9 k.p.), wypada uznać także regulamin organizacyjny. Zachowuje przy tym aktualność pogląd judykatury, że między innymi w regulaminie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3¹ k.p. osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h., czy obecnie 205 § 1 k.s.h. Jakkolwiek w prawie handlowym regułą jest reprezentowanie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez dwóch członków zarządu (ewentualnie przez członka zarządu działającego łącznie z prokurentem), to w stosunkach pracy sposób reprezentowania tej spółki może być odmiennie kształtowany i ma on pierwszeństwo przed regulacjami prawa spółek (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585; z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, LEX nr 564759 i z dnia 25 października 2016 r., I PK 257/15, LEX nr 2151885). Podobnie przyjmuje się, że także uchwała zarządu spółdzielni, upoważniająca członka rady nadzorczej do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, podjęta na wspólnym posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej, stanowi umocowanie (wyznaczenie) tej osoby do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747).

Nasuwa się pytanie, czy „inna wyznaczona osoba” może zostać umocowana tylko przez osobę lub organ zarządzający, czy też istnieją inne podmioty uprawnione, o których przepis milczy. Kierując się treścią art. 3¹ § 1 k.p., należałoby uznać, że do wyznaczenia „innej osoby” uprawnione są jedynie pozostałe pod-

mioty wymienione w przepisie. Treść regulacji art. 3¹ § 1 k.p. zasadniczo nie pozwala na zastosowanie wykładni rozszerzającej. Z drugiej jednak strony, różnorodność form organizacyjnych, w jakich funkcjonują pracodawcy, nie daje podstaw do wykluczenia, że w konkretnym przypadku upoważnienie tego rodzaju zostanie przewidziane przez prawo. Za przykład mogą posłużyć przepisy dotyczące kierowników jednostek samorządowych. Co do zasady, czynności z zakresu prawa pracy powinny być dokonywane przez osobę lub organ zarządzający konkretnym pracodawcą. Oznacza to, że nie ma takich uprawnień osoba lub organ zarządzający jednostki nadrzędnej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17–18, poz. 219). Niektóre ustawy mogą jednak przewidywać rozwiązania wyjątkowe. I tak zgodnie z art. 7 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r. poz. 530), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec kierownika gminnej jednostki organizacyjnej dokonuje prezydent miasta (burmistrz, wójt). W tym przypadku „podmiot zewnętrzny” może być postrzegany jako „inna wyznaczona osoba”. Nie wypowiedając się zdecydowanie odnośnie do statusu owych „podmiotów wewnętrznych” jako jednej z osób, o jakich mowa w art. 3¹ § 1 k.p., w orzecznictwie podkreśla się ustawowe upoważnienie dla tych podmiotów do reprezentacji pracodawcy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., II PZ 62/07, OSNP 2009 nr 5–6, poz. 68).

Wyznaczenie osoby dokonującej czynności w sprawach z zakresu prawa pracy ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu mocodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczona osoba może natomiast udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 maja 2016 r., II PK 126/15, LEX nr 2093751; z dnia 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, LEX nr 1284747; z dnia 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, LEX nr 911109; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007 nr 11–12, poz. 159; z dnia 27 października 2004 r., I PK 680/03, LEX nr 1157542, czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015 oraz A. Tomanek: Uwagi o kodeksowej regulacji dokonywania za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy, *Studia Iuridica Lublinensia* vol. XXIV.3.2015). Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się przy tym wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, których dokonuje pracodawca, a więc zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zmiany w tych umowach, a także ustalanie regulaminów pracy. Wyznaczenie może obejmować nie tylko wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, ale także czynności określonego rodzaju lub wszystkie czynności z zakresu prawa pracy, tyle że w przypadku nieobecności kierownika jednostki. Nie oznacza to przekazania osobie zastępującej części zadań związanych z funkcją kierownika urzędu, ale wykonywanie przez osobę zastępującą zadań kierownika urzędu w czasie jego nieobecności (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397 i z dnia 11 kwietnia 2017 r., II PK 45/16, LEX nr 2310109, czy wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 3 grudnia 2008 r., II OSK 1458/08, *OwSS* 2009 nr 3, poz. 55).