

Wyrok z dnia 22 sierpnia 2003 r.

I PK 284/02

Pracodawcą (art. 3 k.p.) jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 22 sierpnia 2003 r. sprawy z powództwa Janiny P. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo - Usługowemu „R.” - Paweł C. w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 14 marca 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Rzeszowie-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Rzeszowie wyrokiem z 12 grudnia 2001 r. [...] przywrócił powódkę - Janinę P. do pracy „u pozwanego Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R.” na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądził „od pozwanego Przedsiębiorstwo Handlowo - Usługowe R. w R.” na rzecz powódki kwotę 8.600 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powódka była zatrudniona u pozwanego (Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R.) od 31 marca 2000 r. na stanowisku głównej księgowej. Nie otrzymała zakresu czynności. Pozwany jest zakładem pracy chronionej i

był już takim zakładem w chwili zatrudniania powódki. W dniu 30 maja 2001 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podano niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych. W trakcie zatrudnienia powódka nie otrzymała żadnych kar regulaminowych, jak również nie było żadnych zastrzeżeń co do jej pracy ze strony przełożonych. Sąd nie dał wiary zeznaniom „pozwanego Romana C.” w części dotyczącej złego wypełniania przez powódkę obowiązków. Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką było pozbawione podstaw. Przyczyna podana przez pozwanego była przede wszystkim zbyt ogólnikowa, a ponadto nierzeczywista. Do sprecyzowania przyczyny nie doszło ani w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia, ani przed wniesieniem przez nią odwołania. Do podania szczegółowych przyczyn wypowiedzenia doszło dopiero na etapie złożenia przez pozwanego odpowiedzi na pozew. Tym samym- zdaniem Sądu - przyczyna wypowiedzenia wskazana przez pozwanego nie spełnia wymogów przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy uznał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę było zatrudnienie przez pozwanego głównej księgowej „posiadającej orzeczoną II grupę inwalidzką”.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany - Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R., wnosząc o jego uchylenie i odrzucenie pozwu, ewentualnie o jego zmianę i oddalenie powództwa albo zasądzenie odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. W apelacji zarzucono przede wszystkim naruszenie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. w związku z art. 460 § 1 k.p.c. i art. 3 k.p. przez nieodrżucenie pozwu w sytuacji braku zdolności sądowej pozwanego, a ponadto naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była nierzeczywista i niekonkretna, naruszenie art. 45 § 1 k.p. przez przywrócenie powódki do pracy w sytuacji, gdy było to niecelowe, wreszcie art. 233 k.p.c. przez bezzasadną odmowę dania wiary zeznaniom pozwanego. W uzasadnieniu apelacji znalazło się stwierdzenie, że niewątpliwie pracodawcą powódki był Paweł C. właściciel Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego R. w R., nie zaś samo to przedsiębiorstwo jako pozbawione podmiotowości i zdolności prawnej.

Po wniesieniu apelacji przez Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R. postanowieniem z 18 stycznia 2002 r. Sąd Rejonowy w Rzeszowie sprostował z urzędu sentencję wyroku z 12 grudnia 2001 r. przez dopisanie w wierszu drugim, trzecim i szóstym po słowach: „Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R.” wyrazów:

„Paweł C.”. W uzasadnieniu postanowienia stwierdzono, że jak wykazało postępowanie dowodowe, stroną pozwaną jest „Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe R. Paweł C.”. Potwierdzają to pełnomocnictwa procesowe pozwanego i składane przez niego w sprawie pisma procesowe. Na skutek oczywistej omyłki w sentencji wyroku poprzez niezamierzone opuszczenie wyrazów „Paweł C.” nie dokonano właściwej redakcji orzeczenia.

Powyższe postanowienie zaskarżył zażaleniem pozwany - Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe R. w R., zarzucając naruszenie art. 350 k.p.c. i wnosząc o jego uchylenie. W uzasadnieniu zażalenia podniesiono, że to strona powodowa powinna oznaczyć stronę pozwaną i Sąd Rejonowy jest związany tym oznaczeniem. Tym samym Sąd nie mógł dokonać sprostowania wyroku poprzez dookreślenie pozwanego imieniem i nazwiskiem osoby fizycznej. Stwierdzając, że pracodawcą powódki jest faktycznie Paweł C., Sąd powinien był wezwać go do udziału w sprawie na podstawie art. 477 k.p.c., ewentualnie zobowiązać powódkę do sprecyzowania oznaczenia strony pozwanej.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Rzeszowie wyrokiem z 14 marca 2002 r. [...] oddalił apelację i zażalenie, uznając je za nieuzasadnione. Strona pozwana została oznaczona w wyroku Sądu Okręgowego jako „Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe R. - Paweł C. w R.”. Sąd Okręgowy uznał za chybiony zarzut apelacji dotyczący braku zdolności sądowej po stronie pozwanego. Sąd wskazał, iż z definicji zakładu pracy zawartej w art. 3 k.p. wynika, że jednostka organizacyjna może być uznana za zakład pracy, gdy spełnia jednocześnie dwa wymagania: posiada odpowiadającą zakładowi pracy formę organizacyjną oraz ma zdolność zatrudniania pracowników i dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy. W ocenie Sądu oba te warunki zostały spełnione przez pozwanego. Ponadto pozwany Paweł C., prowadzący działalność gospodarczą, w prawidłowy sposób udzielił pełnomocnictwa w trakcie niniejszego postępowania i był prawidłowo reprezentowany przez radcę prawnego. W przypadku wskazania przez stronę powodową jako pozwanego spółki cywilnej sąd pracy ma obowiązek ustalić wszystkich współników danej spółki. W sytuacji natomiast takiej, jak w niniejszej sprawie, w nazwie pozwanego winno się znaleźć imię i nazwisko osoby prowadzącej tę działalność. W ocenie Sądu drugiej instancji, działanie Sądu Rejonowego było prawidłowe i niewykraczające poza dyspozycję art. 350 § 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Rejonowy, iż pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódce z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Sąd zwrócił uwagę, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna lub niedostatecznie konkretna. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). Sąd stwierdził, iż w rozpoznawanej sprawie wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych jest przykładem podania przyczyny niejasnej i nieskonkretyzowanej, a tym samym przesądza o naruszeniu art. 30 § 4 k.p. Odnosząc się do zarzucanego w apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Dowody zgromadzone w sprawie wskazują, że w istocie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce był zamiar obniżenia kosztów związanych z jej zatrudnieniem poprzez zatrudnienie na jej miejsce księgowej pobierającej rentę inwalidzką. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 45 § 1 i 2 k.p., przywracając powódkę do pracy. Pozwany nie może powoływać się na zatrudnienie w miejsce powódki innej pracownicy jako na okoliczność, która miałaby uczynić przywrócenie powódki do pracy niemożliwym lub niecelowym, z kolei domniemany konflikt pomiędzy stronami nie został przez pozwanego nawet zasygnalizowany w trakcie postępowania, a w okolicznościach sprawy nie znajduje żadnego potwierdzenia.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany - Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe R. - Paweł C. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił: 1) naruszenie art. 199 § 1 pkt. 1 k.p.c. poprzez nieodrżucenie pozwu w sytuacji braku zdolności sądowej pozwanego, 2) naruszenie art. 460 § 1 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. poprzez przyjęcie, iż przedsiębiorstwo prowadzone przez osobę fizyczną jest zakładem pracy w rozumieniu tego przepisu. Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji,

ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości, a także uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, ewentualnie o odrzucenie pozwu.

Pozwany podniósł, iż za przyjęciem kasacji do rozpoznania przemawia istnienie istotnego zagadnienia prawnego w postaci konieczności rozstrzygnięcia, czy przedsiębiorstwo osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej jest jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3 k.p., a tym samym pracodawcą i zakładem pracy w rozumieniu 460 § 1 k.p.c. Pozwany powołał się na powszechną praktykę w orzecznictwie, przyjmującą za dostateczne określenie strony pozwanej (w sprawach z zakresu prawa pracy) wskazanie tylko nazwy przedsiębiorstwa prowadzonego przez zatrudniającą pracowników osobę fizyczną, względnie dodane do niej wskazanie właściciela tegoż przedsiębiorstwa (jak to ma miejsce w niniejszej sprawie). W taki sposób określony pracodawca traktowany jest zawsze jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, co może - wobec braku jej wyodrębnienia finansowego i organizacyjnego - prowadzić do niewykonalności tytułu wykonawczego, brak będzie bowiem kierownika takiej jednostki zobowiązanego do dopuszczenia pracownika do pracy po wyroku restytuującym stosunek pracy, a także wyodrębnionych środków finansowych, z których pracownik mógłby zaspokoić swe roszczenia. Wątpliwe, w ocenie skarżącego, wydaje się traktowanie tytułu wykonawczego opiewającego na przedsiębiorstwo nieposiadające osobowości prawnej (a traktowane jako jednostka organizacyjna w rozumieniu art. 3 k.p.) jako skutecznego także wobec właściciela tegoż przedsiębiorstwa, który formalnie nie był pozwanym.

W uzasadnieniu kasacji skarżący wskazał, że Sąd Okręgowy przypisał przedsiębiorstwu prowadzonemu przez Pawła C. przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., a tym samym nadał tak pojętej jednostce organizacyjnej zdolność sądową w oparciu o art. 460 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

I. W pierwszej kolejności rozważenia wymagały granice zaskarżenia kasacją, a to ze względu na nietypową konstrukcję wyroku Sądu drugiej instancji, który tym samym orzeczeniem - wyrokiem - rozstrzygnął o dwóch odrębnie wniesionych przez pozwanego środkach odwoławczych - zarówno o apelacji, jak i o zażaleniu.

Zaskarżony kasacją wyrok Sądu drugiej instancji obejmuje dwa rozstrzygnięcia - o oddaleniu apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji i o oddaleniu zażalenia na postanowienie Sądu pierwszej instancji dotyczące sprostowania sentencji wyroku. Zaskarżeniu kasacją podlegała oczywiście jedynie ta część rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji, która miała charakter orzeczenia co do istoty sprawy, obejmując tzw. materię wyrokową, w postaci oddalenia apelacji. Na zawarte w wyroku rozstrzygnięcie o oddaleniu zażalenia na postanowienie w przedmiocie sprostowania sentencji wyroku nie przysługiwała stronom ani kasacja, ani zażalenie do Sądu Najwyższego. Tej części rozstrzygnięcia wyrok Sądu Najwyższego nie dotyczy, a oddalenie zażalenia na postanowienie Sądu pierwszej instancji w przedmiocie sprostowania sentencji wyroku jest prawomocne. W wyniku uwzględnienia kasacji Sąd Najwyższy uchylił jedynie wyrok Sądu Okręgowego - a więc tę część orzeczenia, która była wyrokiem (a nie postanowieniem) i rozstrzygała o apelacji wniesionej przez pozwanego.

II. Zarzut naruszenia art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c. jest nieuzasadniony z tej przyczyny, że przepis ten stanowi o odrzuceniu pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej, nie zaś z powodu braku zdolności sądowej jednej ze stron. Tej ostatniej kwestii dotyczy art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c., który jednak nie został w kasacji wymieniony - ani w jej *petitum* (przy podstawach kasacyjnych), ani w uzasadnieniu.

III. Uzasadniony jest natomiast zarzut naruszenia art. 460 § 1 k.p.c. w związku z art. 3 k.p. Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W rozpoznawanej sprawie wymagający rozstrzygnięcia problem sprowadzał się do ustalenia, czy pracodawcą powódki była jednostka organizacyjna (choćby nie posiadała osobowości prawnej), czy też osoba fizyczna, inaczej mówiąc, czy pracodawcą było Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R., czy też Paweł C. W apelacji - a następnie również w kasacji - kładzie się nacisk na to, że Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. nie ma zdolności sądowej, bo nie ma podmiotowości prawnej (nie jest osobą prawną i nie ma zdolności prawnej). Podobne stanowisko w odniesieniu do charakteru prawnego tego Przedsiębiorstwa zajął Sąd Rejonowy w postanowieniu z 18 stycznia 2002 r., tak bowiem należy odczytać stwierdzenie, że na skutek oczywistej omyłki w sposób niezamierzony opuszczono w sentencji wyroku wyrazy „Paweł C.” w miejscach, w których oznaczono stronę pozwaną.

Pracodawcą zatrudniającym pracowników i będącym stroną stosunków pracy może być osoba prawna, osoba fizyczna albo jednostka organizacyjna nieposiadają-

ca osobowości prawnej, jeżeli ma zdolność zatrudniania pracowników i może być traktowana jako podmiot w stosunkach prawnych z zakresu prawa pracy. Nie chodzi więc o zakład pracy w ujęciu przedmiotowym, lecz o podmiot zatrudniający pracowników.

Przedsiębiorstwo w ujęciu przedmiotowym (jako zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do realizacji określonych zadań gospodarczych - art. 55¹ k.c.) nie może być traktowane jako podmiot praw i obowiązków. Przedsiębiorstwo w tym ujęciu może być co najwyżej zakładem pracy w znaczeniu przedmiotowym, to znaczy nie w rozumieniu podmiotu zatrudniającego pracowników, lecz jednostki techniczno-organizacyjnej będącej placówką zatrudnienia.

W rozpoznawanej sprawie trudności z prawidłowym oznaczeniem strony pozwanej mieli wszyscy uczestnicy procesu. Powódka oznaczyła w pozwie jako pozwanego „Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R.”, stwierdzając dodatkowo, że „zakład pracy” rozwiązał z nią umowę o pracę. W odpowiedzi na pozew oznaczono stronę pozwaną jako „Roman C. - PHU R.”, przy czym dołączone do odpowiedzi na pozew pełnomocnictwo procesowe dla radcy prawnego zostało udzielone przez „Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. Paweł C.”, sprawę, której dotyczy, oznaczono w nim jako sprawę z powództwa Janiny P. przeciwko „Paweł C., PHU R. w R.”, a podpisał je Paweł C. Także w innych pismach składanych przez pozwanego (np. w pełnomocnictwach substytucyjnych) stronę pozwaną oznaczano jako „Paweł C., Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R.”. Na pierwszej rozprawie przed Sądem Rejonowym pełnomocnik pozwanego oświadczył, że w odpowiedzi na pozew omyłkowo wpisano imię Roman C., a pozwanym jest Paweł C., jednak w następnych pismach procesowych pełnomocnik nadal określał stronę pozwaną jako „Roman C. - PHU R.”. Na kolejnej rozprawie pełnomocnik pozwanego wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań pozwanego Pawła C. w charakterze strony, chociaż ostatecznie jako pozwanego Sąd Rejonowy przesłuchał Romana C., w oparciu o pełnomocnictwo udzielone przez Pawła C.. Sama powódka w jednym z pism procesowych oznaczyła sprawę jako „z powództwa Janiny P. przeciwko pozwanemu Romanowi C.”, z kolei w pełnomocnictwie udzielonym swojemu pełnomocnikowi procesowemu będącemu adwokatem oznaczyła pozwanego jako „Roman C. - PHU R. w R.”. Sąd Rejonowy w protokołach rozpraw oznaczał stronę pozwaną raz jako PHU R., innym razem jako R. - Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe w R.

Przedstawiony powyżej przegląd sposobów oznaczenia strony pozwanej w rozpoznawanej sprawie mógłby prowadzić do wniosku, że od początku procesu - a co najmniej od chwili złożenia odpowiedzi na pozew - było wiadome, że pozwanym jest osoba fizyczna, Paweł C., prowadząca działalność gospodarczą na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej w urzędzie gminy, inaczej mówiąc, że pozwanym jest Paweł C. jako przedsiębiorca będący osobą fizyczną. To on złożył odpowiedź na pozew (w jego imieniu uczynił to jego pełnomocnik procesowy będący radcą prawnym), to on udzielił pełnomocnictwa radcy prawnemu do prowadzenia swojej sprawy. Można byłoby przyjąć, że od samego początku było wiadomo, kto jest pozwanym, tylko zarówno same strony, jak i Sąd Rejonowy, miały problemy z oznaczeniem tego pozwanego. W tym ujęciu podstawowy problem sprowadzałby się nie do podmiotowości (zdolności prawnej i zdolności sądowej) pozwanego będącego osobą fizyczną, lecz do prawidłowego oznaczenia strony pozwanej. Dopuszczalne przy tym było uściślenie oznaczenia strony zarówno przez Sąd pierwszej, jak i Sąd drugiej instancji w trybie art. 350 k.p.c. (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., II CKN 817/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 16).

Nie można jednak takiej tezy postawić, ponieważ brak jest w zaskarżonym wyroku Sądu Okręgowego konsekwencji w wyraźnym określeniu, kto jest pozwanym w rozpoznawanej sprawie. Brak konsekwencji dotyczy zarówno samego opisu strony pozwanej w sentencji wyroku, w której zostali wymienieni obok siebie i Paweł C. i Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R., jak i w rozważaniach zawartych w uzasadnieniu. W jednym zdaniu Sąd Okręgowy, odwołując się do definicji zawartej w art. 3 k.p., stwierdza, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników, co oznacza, że jednostka organizacyjna może być uznana za „zakład pracy”, gdy posiada odpowiadającą „zakładowi pracy” formę organizacyjną oraz zdolność zatrudniania pracowników i dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy, przy czym - w ocenie Sądu Okręgowego - oba te warunki zostały spełnione przez pozwanego (skoro w tym kontekście mowa o jednostce organizacyjnej, to należy założyć, że Sąd Okręgowy miał w tym przypadku na względzie Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R.). W drugim zdaniu z kolei Sąd Okręgowy stwierdza, że pozwany Paweł C. prawidłowo udzielił pełnomocnictwa i był prawidłowo reprezentowany przez radcę prawnego (co może oznaczać, że jednak jako pracodawcę Sąd Okręgowy traktuje Pawła C. - osobą fizyczną). Wreszcie w trzecim zdaniu Sąd Okręgowy stwierdza, że „w nazwie

pozwanego winno się znaleźć imię i nazwisko osoby prowadzącej tę działalność”. To ostatnie stwierdzenie jest najmniej zrozumiałe, ponieważ zupełnie niejasne jest, jaki podmiot jest zdaniem Sądu drugiej instancji pracodawcą - czy jednostka organizacyjna, w nazwie której powinno się znaleźć nazwisko osoby fizycznej, czy też osoba fizyczna prowadząca działalność w postaci zorganizowanego przedsiębiorstwa działającego w obrocie pod przybraną nazwą.

Na tym tle rodzi się zagadnienie prawne dotyczące podmiotowości pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy - w szczególności, czy podmiotowość jest przypisana do osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, czy też do jednostki organizacyjnej utworzonej w celu prowadzenia tej działalności. Inaczej mówiąc, chodzi o podmiotowość bądź to osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą jako przedsiębiorca, bądź też prowadzonego przez nią przedsiębiorstwa, które w pewnych szczególnych sytuacjach (pod pewnymi warunkami) może uzyskać status pracodawcy. Oczywiście jest przy tym, że przedsiębiorstwo w znaczeniu przedmiotowym (art. 55¹ k.c.) nie może uzyskać podmiotowości. Jeżeli zatem przedsiębiorca będący osobą fizyczną prowadzi przedsiębiorstwo tylko w ujęciu przedmiotowym, to on (przedsiębiorca) jest pracodawcą, nie zaś jego przedsiębiorstwo. Jeżeli jednak przedsiębiorca tworzy na podstawie obowiązujących przepisów jednostkę organizacyjną, która jest prawnie, organizacyjnie, finansowo i majątkowo wyodrębniona, a ponadto ma zdolność zatrudniania pracowników, ma swoje kierownictwo (odrębne od przedsiębiorcy-właściciela), to wówczas ta jednostka organizacyjna jest pracodawcą, a nie sam przedsiębiorca.

W świetle definicji pracodawcy przyjętej w art. 3 k.p. nie powinno ulegać wątpliwości, że pracodawcą jest przedsiębiorca, który jako osoba fizyczna prowadzi działalność na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, nie zaś prowadzone przez niego przedsiębiorstwo jako zorganizowany zespół składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej (art. 55¹ k.c.). W odniesieniu do spraw rozstrzyganych w postępowaniu gospodarczym (w postępowaniu odrębnym w sprawach gospodarczych) kwestię prawidłowego oznaczania strony rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 grudnia 1992 r., III CZP 152/92 (LEX nr 9091, Prawo Gospodarcze 1993 nr 1, s. 45), stwierdzając, że zdolność sądową, także w postępowaniu przed sądem gospodarczym, ma osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, a nie nazwa (firma), pod jaką występuje ona w obrocie (por. także Jerzy Naworski: Zdolność sądowa i oznaczanie osób

fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, Palestra 1995 nr 1-2, s. 6). Spotykane w praktyce sądów dopisywanie w sentencjach wyroków (tytułach egzekucyjnych) w postępowaniu odrębnym w sprawach gospodarczych przy nazwisku strony - osoby fizycznej będącej przedsiębiorcą - nazwy prowadzonego przez przedsiębiorstwa, służy podkreśleniu (wyeksponowaniu), że sprawa ma związek z prowadzeniem tego przedsiębiorstwa, a zatem że jest sprawą gospodarczą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1996 r., III CRN 54/96, OSNC 1996 nr 7 - 8, poz. 110). Podobnie w sprawach z zakresu prawa pracy dopisanie przy nazwisku strony - osoby fizycznej będącej pracodawcą nazwy jej przedsiębiorstwa może służyć jedynie podkreśleniu, że prowadzone przez pracodawcę przedsiębiorstwo jest zakładem pracy pracownika. W żadnym z tych przypadków umieszczenie nazwy przedsiębiorstwa w tytule egzekucyjnym obok nazwiska strony osoby fizycznej (czy to jako przedsiębiorcy w sprawie gospodarczej, czy to jako pracodawcy w sprawie z zakresu prawa pracy) nie nadaje podmiotowości temu przedsiębiorstwu (w ujęciu przedmiotowym). Co więcej, umieszczenie obok siebie w tytule egzekucyjnym zarówno nazwiska osoby fizycznej, jak i nazwy prowadzonego przez nią przedsiębiorstwa, bez wyraźnego zaznaczenia, że przedsiębiorstwo to nie jest odrębnym podmiotem, może prowadzić do poważnych konfuzji; nie jest bowiem oczywiste, od kogo zasądzono świadczenie, kto jest zobowiązany wykonać wyrok (np. przywracający do pracy, jak w rozpoznawanej sprawie), czy tym zobowiązanym jest osoba fizyczna prowadząca przedsiębiorstwo czy też kierownik jednostki organizacyjnej.

W postępowaniu kasacyjnym przed Sądem Najwyższym nie było możliwe sprostowanie sentencji wyroków Sądów obu instancji przez dokonanie stosownych uściśleń. Musiałyby one być poprzedzone odpowiednimi ustaleniami faktycznymi i dopiero w ich wyniku mogłoby dojść do wyboru osoby rzeczywistego pracodawcy powódki, w celu pozostawienia tylko tego podmiotu w sentencji wyroku (jako tytułu egzekucyjnego). Nie jest możliwe dokonanie tego w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ na podstawie dokonanych dotychczas ustaleń faktycznych (a ściślej, w związku z brakiem owych ustaleń) nie można przesądzić, kto jest pracodawcą powódki.

IV. W rozpoznawanej sprawie kwestia, kto jest albo kto powinien być stroną pozwaną, ma dodatkowy aspekt w związku z tym, że powódka była zatrudniona w zakładzie pracy chronionej takie ustalenie poczynił Sąd Rejonowy i znajduje ono potwierdzenie w świadectwie pracy powódki (w dołączonych aktach osobowych), z

którego wynika, że powódka była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym R. - Zakładzie Pracy Chronionej w R. Również umowa o pracę została zawarta z powódką przez pracodawcę określonego w tej umowie jako PHU R. Zakład Pracy Chronionej w R. (którego reprezentował przy zawieraniu umowy o pracę Paweł C. - właściciel). Z takiego rodzaju oznaczenia pracodawcy w umowie o pracę i w świadectwie pracy mogą wynikać różne wnioski. Uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. Nr 123, poz. 776 ze zm.), w szczególności w rozumieniu przepisów rozdziału 6 tej ustawy (art. 28 - art. 33a) - zatytułowanego „zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej” - może oznaczać, że wyodrębnienie organizacyjne i finansowe zakładu pracy chronionej nadaje mu status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Podstawą zdolności jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej (tak jak w przypadku przedsiębiorstwa handlowo-usługowego, które nie przybrało żadnej prawnej formy organizacyjnej, która pozwalałaby na przypisanie mu osobowości prawnej, albo tylko podmiotowości prawnej, np. w oparciu o przepisy Kodeksu spółek handlowych) do zatrudniania pracowników (nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy mocą własnych czynności prawnych) jest osiągnięcie przez nią określonej przez prawo samodzielności organizacyjnej i posiadanie majątku, którym dysponuje w sensie prawnym ta jednostka organizacyjna jako abstrakcyjny podmiot symbolizujący określoną osobę lub osoby (właściciela lub właścicieli zakładu prowadzonego pod firmą tej jednostki). Dla przyjęcia, że jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej posiada status pracodawcy, konieczne jest jej dostateczne wydzielenie organizacyjne, finansowe i prawne. Zakład pracy chronionej jest wyodrębniony prawnie, w tym znaczeniu, że przepisy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przyznają mu status prawny inny od „zwykłego” zakładu pracy. Konieczna jest wobec tego ocena dotycząca organizacyjno-finansowego wyodrębnienia takiego zakładu.

Odpowiednich ustaleń i rozważań wymaga więc to, czy Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R. jako zakład pracy chronionej może być uznane za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. (ma przymiot pracodawcy w rozumieniu tego przepisu), czy też nie jest ono na tyle wystarczająco organizacyjnie i finansowo wyodrębnione, na tyle samodzielne (co do zdolności zatrudniania pracowników), aby mogło uzyskać status pracodawcy.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy powinien zatem dokonać odpowiednich ustaleń dotyczących charakteru prawnego zakładu pracy chronionej i przyjąć koncepcję pracodawcy dostosowaną do owych ustaleń. W zależności od wniosków wynikających z tej analizy pracodawcą będzie albo Paweł C. jako osoba fizyczna, albo Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe R. w R. jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, ale mająca status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====