



Sygn. akt II PK 88/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. S.

przeciwko C. L. i C. P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o zadośćuczynienie i rentę wyrównawczą,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w L. z dnia 28 listopada 2013 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w L., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 września 2013 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił powództwo skierowane przeciwko C. L. . i C. P. Spółka z o.o. o zasądzenie kwoty 12.105 zł tytułem zadośćuczynienia, zwrotu kosztów leczenia oraz kwoty po 600 miesięcznie zł tytułem renty wyrównawczej.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. Z dniem 27 listopada 2008 r. zarząd C. Spółki z o.o. wprowadził nową strukturę przedsiębiorstwa wielozakładowego C. P. Spółka z o.o. W myśl tej struktury każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudnienia pracowników. Funkcję osoby reprezentującej pracodawcę w poszczególnych jednostkach organizacyjnych (sklepach) pełnią każdorazowo dyrektorzy poszczególnych jednostek. Uprawnienia do samodzielnego podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnianych przez jednostkę organizacyjną mają działający w ich imieniu dyrektorzy i kierownicy. Uprawnienia te obejmują w szczególności samodzielne zatrudnianie i zwalnianie pracowników. W tych okolicznościach Sąd pierwszej instancji nie miał wątpliwości, iż pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 k.p. jest hipermarket C. L. Tym samym odrzucił stanowisko strony powodowej, że pracodawcą jej był C. P. Spółka z o.o. O takim statusie nie świadczy fakt wystawienia dokumentu PIT-11, czy też faktyczne odprowadzanie składek. Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo przeciwko C. P. Spółka z o.o. z uwagi na brak legitymacji biernej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji także w stosunku do C. L. powództwo nie jest zasadne z uwagi na skutecznie podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczenia. Powódka swoje roszczenia wywodziła ze zdarzenia z dnia 21 września 2009 r. Odpowiedzialność za szkodę na zasadzie winy, jako odpowiedzialność za czyny niedozwolone, podlega ograniczeniu czasowemu poprzez regulację zawartą w art. 442¹ § 1 i 3 k.c. Zgodnie z powołanym przepisem roszczenia ulegają przedawnieniu z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie obowiązanej do jej naprawienia, a w razie wyrządzenia szkody na osobie, przedawnienie nie może się skończyć wcześniej niż z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Sąd Rejonowy dalej

wywodził, iż skoro zdarzenie nastąpiło w dniu 21 września 2009 r., to z tym dniem poszkodowana dowiedziała się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia. Powódka miała wiedzę o trzyletnim terminie przedawnienia roszczeń wynikających z deliktu oraz o możliwości przerwania tego biegu przez podjęcie czynności przeciwko pracodawcy.

Podjęte przez pracownika wezwanie do próby ugodowej nie spowodowało przerwania biegu przedawnienia, albowiem wniosek nie został skierowany przeciwko pracodawcy, a C. P. Spółka z o.o. W tych okolicznościach nie doszło do przerwania biegu przedawnienia w trybie określonym przez art. 123 § 1 pkt 1 k.c., gdyż dla osiągnięcia tego skutku konieczne jest wystąpienie z roszczeniem przeciwko właściwej osobie, w stosunku do której biegnie przedawnienie.

Sąd pierwszej instancji rozważał, czy istnieją podstawy do pominięcia zarzutu przedawnienia na podstawie art. 5 k.c., lecz nie dopatrywał się w sprawie wyjątkowych okoliczności, które usprawiedliwiają bezczynność wierzyciela w dochodzeniu roszczenia. Powódka od czasu wypadku, mimo trwającego leczenia, była w stanie zgłaszać swe roszczenia, tym bardziej że aktywnie podejmowała czynności zarówno w stosunku do pracodawcy, organu rentowego, jak i w postępowaniach sądowych, co świadczy że jest pracownikiem znającym swoje prawa i realizującym je na drodze właściwych postępowań sądowych. Sąd Rejonowy nie dopatrywał się żadnych nadzwyczajnych przeszkód w zgłoszeniu przez powódkę dochodzonych obecnie roszczeń przed upływem terminu przedawnienia, a tym samym nie znalazł podstaw do pominięcia zgłoszonego zarzutu przedawnienia. Stąd też jej powództwo podlega oddaleniu.

Wyrok Sądu Rejonowego apelacją zaskarżyła strona powodowa, zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 3 k.p. przez przyjęcie, że statusu pracodawcy nie posiada C. P. Spółka z o.o. Ponadto zarzuciła naruszenie art. 442¹ § 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że roszczenie w stosunku do pracodawcy uległo przedawnieniu, podczas gdy dopiero w lipcu 2010 r., po badaniu diagnostycznym MR, powódka zdała sobie sprawę z ujemnych następstw zdarzenia z dnia 21.09.2009 r., w postaci doznanego uszkodzenia ciała, jak też naruszenie art. 5 k.c. poprzez akceptację zarzutu przedawnienia zgłoszonego w sprawie. Skarżąca podniosła także zarzuty natury

procesowej, wskazując na naruszenie art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 278 § 1 k.p.c. Mając na uwadze powyższe zarzuty powódka domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy rozpoznając apelację doszedł do przekonania, że nie zasługuje ona na uwzględnienie. Przede wszystkim Sąd drugiej instancji zaakceptował pogląd dotyczący statusu pracodawcy C. L. Dostatecznym argumentem przemawiającym za takim stanowiskiem jest uchwała zarządu C. P. Spółka z o.o. z dnia 7.09.2008 roku oraz regulamin organizacyjny. Ten ostatni akt stanowi, że C. P. Spółka z o.o. jest zorganizowane jako przedsiębiorstwo wielozakładowe składające się z odrębnych jednostek organizacyjnych – sklepów i jednostki nadzorującej – siedziby. Każda jednostka organizacyjna stanowi oddzielnego pracodawcę w rozumieniu k.p. i prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników. Funkcję osób reprezentujących pracodawcę w poszczególnych sklepach pełnią ich dyrektorzy mający uprawnienia do samodzielnego podejmowania czynności w zakresie prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w tych sklepach, a uprawnienia te obejmują w szczególności samodzielne zatrudnianie i zwalnianie pracowników.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że w myśl wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5.05.2011 r., II PK 181/10 osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Podpisanie zatem świadectwa pracy przez B. S. (ze spółki A. Spółka z o.o.) nie może być argumentem przemawiającym za okolicznością, iż jednostka organizacyjna C. L., w której powódka świadczyła pracę nie była odrębnym pracodawcą. Z tych samych względów przeprowadzenie wstępnych procedur dotyczących rekrutacji pracowników, kreowanie polityki wynagrodzeń i zatrudnienia, rozliczanie należności na rzecz ZUS i Urzędów Skarbowych mogło być również dokonywane przez podmiot zewnętrzny w stosunku do pracodawcy powódki bez utraty przez niego tego przymiotu. Na poparcie swego stanowiska Sąd Okręgowy odwołał się do orzeczenia Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 14 grudnia 2012 r., III APa 25/12, w którym przyjęto, że w charakterze pracodawców występują jednostki organizacyjne stanowiące część -

oddziały - osób prawnych, wchodzących w skład przedsiębiorstw wielozakładowych. Jednostki te mają zdolność do zawierania umów o pracę (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy w charakterze pracodawców), jeśli z mocy przepisów normujących ich wewnętrzny status prawny mają kompetencję do samodzielnego zatrudniania pracowników (składania oświadczeń woli). Jeżeli natomiast wewnętrzna jednostka organizacyjna jest upoważniona do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodzi (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy), z osobami przyjmowanymi w niej do pracy, to sama nie jest pracodawcą, lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy, którym jest wielozakładowy podmiot zatrudniający - pracodawca.

Sąd Okręgowy stwierdził, że powództwo skierowane przeciwko faktycznemu pracodawcy, tj. C. L. nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem roszczenie powódki uległo przedawnieniu, co słusznie w procesie podniósł ten pozwany. Powódka dochodziła roszczeń z tytułu czynu niedozwolonego w związku ze szkodą na osobie. Termin przedawnienia roszczeń w razie wyrządzenia szkody na osobie określa przepis 442¹ § 3 k.c. Stosownie do jego regulacji w razie wyrządzenia szkody na osobie przedawnienie nie może skończyć się wcześniej niż z upływem lat trzech od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. Początek biegu trzyletniego przedawnienia według przywołanego przepisu wymaga spełnienia łącznie dwóch przesłanek: ujawnienia szkody i dowiedzenia się o osobie zobowiązanej do jej naprawienia. W rozpoznawanej sprawie trafnie argumentował Sąd Rejonowy, iż powódka o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia dowiedziała się już w dniu 21 września 2009 r. Wskazują na to powołane przez ten Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku dowody i argumenty. Przytoczone argumenty Sąd Okręgowy podzielił. Dodatkowo zwrócił uwagę, że dla uznania faktu dowiedzenia się o szkodzie nie jest konieczne posiadanie pełnej wiedzy o jej zakresie i trwałości następstw uszkodzenia ciała. Stąd też bez wpływu na ocenę początku biegu przedawnienia ma okoliczność powoływania się powódki na fakt, iż dopiero w miesiącu lipcu 2010 r. po dokonaniu badania diagnostycznego MR uzyskała obiektywną diagnozę lekarza neurologa o uszkodzeniu krążków międzykręgowych, pourazowym zespole korzeniowym i ucisku na rdzeń kręgosłupa. Dalej Sąd

Okręgowy zauważył, że art. 442¹ § 3 k.c. jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisów 442¹ § 1 i 2 k.c., co powoduje, iż nawet w sytuacji kiedy szkoda ujawniła się po upływie 10 lat lub 20 lat licząc od daty zdarzenia (przestępstwa) poszkodowany może dochodzić odszkodowania w okresie 3 lat od dnia, w którym dowiedział się o szkodzie i o osobie obowiązanej do jej naprawienia. W takiej sytuacji nie miało znaczenia, czy zachowanie pracodawcy stanowiło zbrodnię czy występki.

Sąd Okręgowy wyraził stanowisko, iż zawezwanie do próby ugodowej przerywa bieg przedawnienia, o ile spełnia określone wymagania. Po pierwsze, powinno zawierać ściśle określenie żądania, po drugie powinno być skierowane do podmiotu, który jest biernie legitymowany, czyli w tym wypadku do pracodawcy. Tymczasem do takiej próby ugodowej powódka wezwała podmiot, który nie ma statusu pracodawcy.

W końcu Sąd Okręgowy ocenił skuteczność podniesionego zarzutu przedawnienia i w tym zakresie podzielił rozważania Sądu Rejonowego, mając na uwadze, że zarzut ten można uwzględnić w wyjątkowych wypadkach, gdy beczynność wierzyciela w dochodzeniu roszczenia była usprawiedliwiona szczególnymi okolicznościami. W rozpoznawanej sprawie brak jest szczególnych okoliczności, które pozwoliłyby uznać podniesienie zarzutu przedawnienia za naruszający zasady współżycia społecznego. W ocenie Sądu Okręgowego niezasadność zgłoszonych zarzutów prawa materialnego implikuje również niezasadność zarzutów naruszenia prawa procesowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na mocy art. 385 k.p.c., a o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną złożył pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając orzeczenie Sądu drugiej instancji w całości i zarzucając naruszenie:

- prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 3 k.p. poprzez przyjęcie, że strona pozwana C. P. Spółka z o.o. nie była pracodawcą powódki, a tym samym prawidłowo podniosła zarzut braku legitymacji biernej w sprawie;

- prawa materialnego, tj. art. 442¹ § 1 i 3 k.c. w związku z art. 445 § 1 k.c. i art. 117 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, że roszczenie powódki w

stosunku do pozwanego ulegało przedawnieniu, podczas gdy dopiero w lipcu 2010 r., po badaniu diagnostycznym MR, powódka zdała sobie sprawę z ujemnych następstw zdarzenia z dnia 21 września 2009 r. w postaci uszkodzenia ciała;

- prawa materialnego, a mianowicie art. 5 k.c. poprzez akceptację, że pozwany C. L. skutecznie podniósł zarzut przedawnienia;

- prawa procesowego, a mianowicie art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 278 § 1 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych o przesłuchanie świadków oraz przeprowadzenie dowodu z opinii biegłych lekarzy i biegłego z zakresu BHP, przyjmując że dowody są zbędne wobec skutecznie podniesionych zarzutów braku legitymacji biernej strony pozwanej C. P. Spółka z o.o., a tym samym niedokonanie ustaleń faktycznych niezbędnych do rozstrzygnięcia zasadności dochodzonych przez powódkę roszczeń.

Mając na uwadze powyższe zarzuty skarżący domagał się uchylecia w całości orzeczenia Sądu Okręgowego w L. i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu swego stanowiska strona powodowa zwróciła uwagę na wadliwe jej zdaniem przypisanie przymiotu pracodawcy C. L. W rozumieniu art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna jeśli zatrudnia pracowników. W przypadku jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej konieczne jest dostateczne wyodrębnienie organizacyjne i finansowe, a ponadto zdolność tej jednostki do przyjmowania i zwalniania pracowników we własnym imieniu. W ocenie wnoszącego skargę nie można bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, czyli bez wyjaśnienia, w jakim zakresie przejawiała się samodzielność strony pozwanej C. L. kreować po tej stronie statusu pracodawcy. W dalszej części skarżący zwrócił uwagę, że początek biegu terminu przedawnienia może się rozpocząć od momentu dowiedzenia się przez poszkodowanego o wysokości szkody. W sprawie można mówić o takiej wiedzy od miesiąca lipca 2010 r., kiedy to powódka przeszła szczegółowe badanie diagnostyczne i dowiedziała się o uszkodzeniu krążków międzykręgowych i urazie kręgosłupa. Natomiast w zakresie uszkodzeń ręki informację o szkodzie można

dopiero wiązać z badaniem usg, które miało miejsce we wrześniu 2011 r. Natomiast przyjęcie stanowiska, iż upłynął już termin do wytoczenia powództwa obliguje do oceny zarzutu naruszenia art. 5 k.c., albowiem szczególny charakter roszczeń powoda uzasadnia uwzględnienie klauzuli nadużycia prawa podmiotowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwani wnieśli o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie jej zarzuty znajdują usprawiedliwione podstawy. Wobec faktu, iż skarga jest oparta na obu podstawach kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), badanie jej zasadności należy rozpocząć od oceny zarzutu sformułowanego w ramach drugiej podstawy. W tym zakresie skarżący podnosi zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 278 § 1 k.p.c. Tak skonstruowane procesowe zarzuty skargi kasacyjnej stanowią powtórzenie zarzutów apelacyjnych. Tymczasem postępowanie wszczęte w wyniku złożenia skargi kasacyjnej nie stanowi kontynuacji postępowania sądowego, gdyż Sąd Najwyższy nie jest sądem kolejnej instancji. Przypomnienia wymaga stwierdzenie, że przedmiotem kontroli kasacyjnej jest prawomocny wyrok wydany przez sąd drugiej instancji (art. 398¹ § 1 k.p.c.). W tej sytuacji konstrukcja obrazy prawa procesowego – co do zasady dopuszczalna, jeżeli mogła mieć wpływ na wynik sprawy – musi być powiązana ze wskazaniem odpowiedniego przepisu postępowania dotyczącego rozpoznawania apelacji tj. art. 391 § 1 k.p.c. Zatem już z tego względu zarzuty procesowe skargi kasacyjnej zostały zredagowane wadliwie, albowiem nie towarzyszy im wskazanie odpowiedniego przepisu procesowego określającego zasady rozpoznawania apelacji i już tylko z tej przyczyny wymienione zarzuty uchylają się spod kontroli Sądu Najwyższego. Przedstawione stanowisko koreluje z art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., zgodnie z którym Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i nie jest wyposażony w aparaturę pozwalającą na korygowanie zarzutów skargi, czy też budowania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone

przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy może zatem skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 24 listopada 2010 r., I PK 78/10, Lex nr 725005; 13 czerwca 2013 r., I PK 29/13, Lex nr 1511012). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest a limine niedopuszczalny. Sąd Najwyższy jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, Lex nr 1350309).

Skoro podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona, dalsze rozpoznanie skargi należy zawęzić do oceny zasadności naruszenia wskazanych przepisów prawa materialnego. Pierwszoplanowego znaczenia w sprawie nabiera zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy. Normatywne odzwierciedlenie tego terminu znajduje się w treści art. 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jak wiadomo, pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110) z dniem 2 czerwca 1996 r. i do tej pory było przedmiotem licznych wypowiedzi judykatury (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNP 1997 nr 7, poz.112; 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, Lex nr 34181; 18 lutego 1998 r., II UKN 525/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 130; 20 października 1998 r., I PKN 390/98, Wspólnota 2000 r. nr 6, poz.19; 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, Lex nr 119663; 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, Lex nr 151288; 18 października 2011 r., III UK

22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266; 18 września 2013 r., II PK 4/13, Lex nr 1375183 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 55). Równolegle w doktrynie poszukiwano odpowiedzi na pytanie o konstytutywne cechy podmiotu zatrudniającego (por. Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 nr 5 oraz cz. II, PiZS 1997 nr 6; K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2003 r.; J. Knieć, Problematyka zdolności sądowej spółki cywilnej w świetle zmian w prawie gospodarczym, handlowym i cywilnym, Studia Iuridica Lublinensia 2004 r. nr 3, str. 67-82; L. Miroszewski, Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy, PiZS z 2000 nr 11, str. 19-26; M. Piankowski, Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 r. nr 2; Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, MPP 2004 nr 12; M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, PiZS 1997 nr 2, s. 35). Powyższe przykłady skłaniają do refleksji, iż zarówno judykatura, jak i literatura fachowa wyjaśniają zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy w sposób wyczerpujący, a zatem na tym tle obecnie nie powinny powstawać wątpliwości komu taki status przysługuje. Jednak analizowany przypadek dowodzi, iż określenie podmiotu zatrudniającego nadal budzi wątpliwości, zwłaszcza w płaszczyźnie przyznania takiego statusu jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej. Wątpliwości multiplikuje sytuacja, w której powstaje możliwość decentralizacji przez spółkę prawa handlowego desygnatów pracodawcy podmiotowi zależnemu, który nie posiada osobowości prawnej.

Poruszone w skardze argumenty dowodzą, że ad casum mogą powstać wątpliwości związane z prawidłowym odkodowaniem podmiotu o statusie pracodawcy. Jest to sytuacja atypowa, gdyż „poszukiwanie pracodawcy” zasadniczo nie powinno mieć miejsca w pracowniczym zobowiązaniu. Stąd też klaryfikacja podniesionego w skardze zarzutu naruszenia art. 3 k.p. wymaga analizy następujących elementów. Przede wszystkim chodzi o możliwość uznania za pracodawcę jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej. Jej upodmiotowienie w sporach pracowniczych nie budzi obecnie wątpliwości. Przy czym samo pojęcie jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej obejmuje swym zakresem podmioty, którym przepisy prawa nadają możliwość

bycia podmiotem praw i obowiązków (tak zwane ułomne osoby prawne), jak i obejmuje swym zakresem jednostki organizacyjne stanowiące część osób prawnych. Pojmowanie jednostki organizacyjnej w tym ostatnim aspekcie nabiera znaczenia w sprawie. Chodzi zatem o faktyczne wyodrębnienie (sklepu, działu, zakładu) w ramach wewnętrznej struktury organizacyjnej osoby prawnej. Takie wyodrębnienie nie wywołuje skutków cywilnoprawnych na zewnątrz, lecz na gruncie prawa pracy może mieć znaczenie w kontekście ustalenia podmiotu, któremu przysługuje status pracodawcy. Powstaje zatem dalsza kwestia, jakie kryteria oceny należy przyjąć w celu odpowiedzi na pytanie, czy takiej jednostce można przypisać status pracodawcy. W doktrynie podkreśla się, że uzyskanie statusu przez taką jednostkę ma miejsce w razie łącznego spełnienia dwóch przesłanek. Pierwszą z nich jest organizacyjne wyodrębnienie, drugą przyznanie jej zdolności do samodzielnego zatrudnienia pracowników.

W piśmiennictwie prawniczym uważa się, że organizacyjne wyodrębnienie powinno być zakotwiczone w akcie regulującym ustrój określonego podmiotu, a więc w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jest to umowa. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (por. M. Piankowski, Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, str. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

Z kolei równorzędnym warunkiem jest wyodrębnienie organu (osoby) zarządzającego tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. Brak zdolności do samodzielnego zatrudnienia i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Rzecz w tym by obie cechy (wyodrębnienie i zdolność zatrudnienia pracowników) miały charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Innymi słowy nie chodzi tylko o formalne uzewnętrznienie cech typowych pracodawcy, lecz o faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot. Oznacza to konieczność weryfikacji w każdych warunkach, czy doszło do utworzenia pracodawcy (pracodawcy wewnętrznego), który w ten sposób uzyskał legitymację bierną w procesie, a nie tylko spostrzeżenia o wyodrębnieniu takiego podmiotu. Oczywiście model koncepcji pracodawcy „własnościowego” nie jest do obrony na gruncie analizowanego art. 3 k.p., gdyż ów przepis opiera się na konstrukcji zarządczej pracodawcy. Zmierzając do ustalenia „prawdziwego pracodawcy” można posłużyć się metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej”. Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przyjmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p. w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca „prawdziwym pracodawcą” tworzy kontrolowaną przez nią spółkę (albo inną jednostkę organizacyjną), powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez „uniesienie zasłony osobowości prawnej” ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy. (por. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, Lex nr 180651). W tym samym kierunku wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia: 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289 z glosą J. Wratnego; 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, Lex nr 1441273, jak i piśmiennictwo prawnicze (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004; M. Litwińska-Werner: Nadużycie

formy spółki, Studia Prawa Prywatnego 2007 nr 3; P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski: Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, PiP 2009 nr 3, s. 60). Jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się „pomieszanie sfer”, które może być „rzeczowe” (dotyczy sfery majątkowej spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo, do którego majątku: wspólnika, czy spółki dominującej należy określony przedmiot albo masa majątkowa) lub „podmiotowe” (dotyczy sposobu prowadzonej przez spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Istota omawianej instytucji (określanej również jako „pomijanie osobowości prawnej”, „pomijanie prawnej odrębności osób prawnych” lub „przebijania welonu korporacyjnego”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Z tej też przyczyny - w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, Legalis nr 1163153).

Z okoliczności faktycznych ustalonych przez Sąd drugiej instancji wynika, że źródłem wyodrębnienia C. L. jest uchwała zarządu z dnia 7 września 2008 r. oraz regulamin organizacyjny. W myśl wskazanych aktów C.P. Spółka z o.o. jest przedsiębiorstwem wielozakładowym, składającym się z odrębnych jednostek

organizacyjnych. W nawiązaniu do powyższych uwag źródło potencjalnego wyodrębnienia nie zostało umiejscowione w akcie ustrojowym, lecz w uchwale właściwego organu osoby prawnej (zarządu), co powinno być uwzględnione przy wykładni prawa materialnego. Jeżeli zaakceptować dotychczasowe rozważania Sądu drugiej instancji, to statusu pracodawcy C. L. nie dyskwalifikują takie okoliczności, jak przeprowadzanie wstępnych procedur dotyczących rekrutacji pracowników, kreowanie polityki wynagrodzeń i zatrudniania, rozliczanie należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego przez podmiot zewnętrzny. Powstaje zatem pytanie, na czym polega samodzielność jednostki organizacyjnej osoby prawnej. Dotychczasowe ustalenia faktyczne w tym kierunku nie są pełne. Nie chodzi tu tylko o kwestię dotyczącą podporządkowania pracownika. Pracodawcy oczywiście taka kompetencja przysługuje i jest zazwyczaj realizowana poprzez wydawanie konkretnych poleceń dotyczących miejsca i sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. W ten sposób realizuje się właściwość prawa pracy, która zakłada pozostawanie pracownika w dyspozycji pracodawcy. Należy jednak zwrócić uwagę na kwestię związaną z realizacją płatności wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest obowiązkiem pracodawcy. Zgodnie z treścią art. 86 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie ustalonym w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Z tego wynika, że tylko on jest dłużnikiem pracownika, a więc wynagrodzenie za pracę nie powinno pochodzić od podmiotu, który nie jest pracodawcą. Ponadto należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za pracownika odprowadza pracodawca, zgodnie z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U z 2015 r., poz. 121) jest on płatnikiem składek. Powiązanie tych przesłanek w kontekście pozostałych okoliczności eksponowanych w skardze (sposób prowadzenia postępowania rekrutacyjnego, zgłaszanie ofert do Powiatowych Urzędów Pracy, kształtowanie wysokości wynagrodzenia, sposób ubezpieczenia pracowników od NNW) wymaga oceny, czy omówione na wstępie konstytutywne cechy jednostki organizacyjnej pozwalają na przypisanie jej statusu pracodawcy w tym procesie.

Naturalnie należy zgodzić się z Sądem drugiej instancji, że osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. W tej mierze trafnie odwołano się do judykatu Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r. w sprawie II PK 181/10 (omyłkowo jedynie wskazując sygnaturę III PK), Lex nr 1165761. Orzeczenie zostało wydane co prawda w odmiennym stanie faktycznym, lecz potwierdza ten kierunek wykładni prawa, który pozwala eksportować na zewnątrz określone czynności z zakresu prawa pracy. Powstaje wówczas kwestia, czy taki outsourcing czynności z zakresu prawa pracy może dotyczyć wszelkich obowiązków realizowanych na tym tle i czy może być on przypisany osobie prawnej, która tworzy jednostkę organizacyjną. W niniejszej sprawie oznaczać to może, że C. P. Spółka z o.o. nie będzie pracodawcą powódki, ale jej zarząd działa w imieniu i na rzecz poszczególnych pracodawców (hipermarektów). W tym znaczeniu zarząd spółki z o.o. jest *de facto* organem zarządzającym jednostką organizacyjną będącą pracodawcą w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. W ten sposób może dojść do specyficznej sytuacji i przypisania cech „organu zarządzającego jednostką” w imieniu i na rzecz pracodawcy zarządowi spółki z o.o.

Uwidocznione dotychczas problemy interpretacyjne związane z definicją pracodawcy uzasadniają podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 3 k.p., albowiem Sąd Okręgowy zastosował przepisy tego prawa do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego, a to samo w sobie uzasadnia uchylenie zaskarżonego orzeczenia. W nieustalonym stanie faktycznym rozważania prowadzą zwykle do abstrakcyjnej wykładni prawa, a nie konkretnej wykładni sądowej (wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, Lex nr 1001283).

Sformułowany w skardze kolejny zarzut naruszenia prawa materialnego nie zasługuje na uwzględnienie (art. 442¹ § 1 i 3 k.c. w związku z art. 117 k.c.), o ile trafne jest stanowisko, że ustalenie momentu rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia wymaga świadomości poszkodowanego zarówno o szkodzie, jak i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia, to nie można podzielić poglądu, iż moment dowiedzenia się o szkodzie na osobie przypada w lipcu 2010 r. Wykonane w tym miesiącu badanie diagnostyczne MR nie może być identyfikowane z ujawnieniem

się szkody (podobnie jak badanie usg ręki we wrześniu 2011 r.), co słusznie w sprawie zauważył Sąd drugiej instancji. Dowiedzenie się o szkodzie ma miejsce wówczas, gdy poszkodowany zdaje sobie sprawę z ujemnych następstw wypadku przy pracy. W okolicznościach sprawy bezspornym pozostaje, że wypadek miał miejsce w dniu 21 września 2009 r., a opisane wtenczas dolegliwości (urazy) ujawniają związaną ze zdarzeniem szkodę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest utrwalony pogląd, według którego momentem wyznaczającym początek okresu przedawnienia, jest dowiedzenie się o szkodzie, nawet jeśli poszkodowany nie zna jeszcze jej rozmiarów bądź trwałości następstw wypadku przy pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1986 r., III CRN 101/86, Lex nr 8762 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., II CK 358/04, Lex nr 284131). Poszkodowany bowiem musi mieć świadomość szkody w ogóle, bez konieczności jej precyzyjnego obliczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1999 r., II UKN 647/98, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 589, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 grudnia 2004 r., I PK 122/04, Lex nr 166128). Nie można w tej sprawie odwoływać się - jak czyni to skarżący - do orzecznictwa Sądu Najwyższego wydanego na tle chorób zawodowych, gdyż tego rodzaju skutki wykonywania pracy zarobkowej mogą ujawniać się zupełnie w odmienny sposób, co znajduje zresztą swe odzwierciedlenie w różnicy definicji wypadku przy pracy i choroby zawodowej. W konsekwencji w sprawie nie ma podstaw do skutecznego negowania kierunku wykładni art. 442¹ § 1 i 3 k.c. w związku z art. 117 k.c. dokonanej przez Sąd drugiej instancji.

Natomiast interesująco przedstawia się zagadnienie dotyczące naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 5 k.c. Konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego w orzecznictwie Sądu Najwyższego rysuje się jako okoliczność o charakterze wyjątkowym, a co za tym idzie może być zastosowana w wypadku zaistnienia wyjątkowych zdarzeń. W tej sytuacji znaczenia nabierają okoliczności konkretnego przypadku zachodzące po stronie poszkodowanego oraz osoby zobowiązanej do naprawienia szkody. W szczególności znaczenie ma charakter uszczerbku, jakiego doznał poszkodowany, przyczyna opóźnienia w dochodzeniu roszczenia i czas trwania tego opóźnienia, a także zachowanie obydwu stron stosunku zobowiązaniowego. Stosowanie art. 5 k.c. (podobnie jak art. 8 k.p.) pozostaje

zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 1967 r., I PR 415/67, OSPiKA 1968 nr 10, poz. 210, z glosą Z. Ziemińskiego oraz uchwałę z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161 z glosami S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego).

Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 5 k.c., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może zaś podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s. 170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 nr 3, poz. 58; OSP 2000 nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, Lex Polonica nr 1630441). Nie może być ono wymierzone przeciwko treści prawa postrzeganego jako niesprawiedliwe, lecz musi być następstwem wykonania prawa podmiotowego przez stronę godzącego w fundamentalne wartości, których urzeczywistnieniu ma służyć prawo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2013 r., II CSK 286/12, Lex nr 1293949). Dla uznania zarzutu przedawnienia za nadużycie prawa konieczne jest więc wykazanie w szczególności, że bezczynność wierzyciela w dochodzeniu roszczenia wynikała z przyczyn wyjątkowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 2010 r., I CSK 147/10, Lex nr 818558). Jeśli w okresie biegu przedawnienia roszczenia nie istniały usprawiedliwione przeszkody w zakresie dochodzenia takiego roszczenia przez poszkodowanego, to nie może on kwestionować skuteczności zgłoszonego przez sprawcę szkody zarzutu przedawnienia z powołaniem się na konstrukcję nadużycia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2010 r., II CSK 536/09, Lex nr 585765).

Powracając do okoliczności sprawy trzeba zauważyć fakt związany z uruchomieniem procedury zawezwania do próby ugodowej. Sąd drugiej instancji podniósł, iż pozwany C. P. Spółka. z o.o. nie wyrażając zgody na zawarcie ugody

nie miał obowiązku wyjaśniać przyczyn tego stanowiska. Tak skonstruowany pogląd jest zasadniczo prawidłowy, lecz na kanwie podniesionych wyżej rozbieżności dotyczących pojęcia pracodawcy nie można go zaakceptować wprost w realiach niniejszego sporu. W tej sytuacji za uzasadnione należy przyjąć stanowisko, że wezwanie przez pracownika do próby ugodowej pracodawcę ekonomicznego przerywa także bieg przedawnienia przeciwko pracodawcy wewnętrznemu w przypadku dochodzenia roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy (art. 123 § 1 pkt 1 k.c. w związku z art. 442¹ § 3 k.c.) Strony stosunku pracy powinny współdziałać w dobrej wierze, a wyrazem tego jest uregulowanie w katalogu obowiązków pracodawcy obowiązku kształtowania zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Reasumując, powołanie się na zarzut przedawnienia jest w tym wypadku sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa podmiotowego, skoro eliminuje możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.