



Sygn. akt II PK 100/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa A. I.
przeciwko C. Sp. z o.o. z siedzibą w W., C. S.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 maja 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej C. S. od postanowienia Sądu Okręgowego w W.
z dnia 10 września 2014 r.,

uchyla zaskarżone postanowienie.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 10 września 2014 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. – w sprawie z powództwa A. I. przeciwko C. Spółce z o.o. oraz C. S. o przywrócenie do pracy – oddalił zażalenie C. S. na postanowienie Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 9 maja 2014 r.

Powołanym postanowieniem z 9 maja 2014 r. Sąd Rejonowy na podstawie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. odrzucił pozew w stosunku do pozwanego C. S. Sąd Rejonowy wskazał, że aby jednostka nie będąca osobą prawną, a będąca częścią większej struktury mogła być uznana za pracodawcę, musi spełniać dwa warunki: uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status w zakresie wyodrębnienia finansowo-organizacyjnego oraz samodzielnego zatrudniania pracowników. Nie zawsze podmiot faktycznie wypłacający pracownikom wynagrodzenia jest pracodawcą; za zobowiązania wobec pracownika odpowiada ten podmiot, który jest właścicielem mienia lub ma do niego inny tytuł prawny, bo i tak egzekucja prowadzona jest z całego mienia osoby prawnej lub innego podmiotu nim władającego. Sąd Rejonowy podkreślił, że jeżeli 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). Brak wyodrębnienia organizacyjno - finansowego oraz braku numeru NIP i REGON C. S. wiąże się także z brakiem możliwości wykonania wyroku. Sam fakt istnienia dokumentu dotyczącego przejęcia C. I przez C. S. nie oznacza, że podmiot ten spełnia niezbędne przesłanki, aby można było zakwalifikować go jako pracodawcę. C. S. nie jest pracodawcą, ponieważ nie można mu przypisać zdolności sądowej na podstawie art. 460 § 1 k.p.c.; nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Sąd Rejonowy uznał w oparciu o art. 70 § 1 k.p.c., że brak zdolności sądowej C. S. jest brakiem, którego nie da się uzupełnić.

Sąd drugiej instancji – rozpoznając zażalenie C. S. od powyższego postanowienia Sądu Rejonowego – powołał się na przepisy art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. oraz art. 199 § 2 k.p.c. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko zaskarżonego postanowienia co do procesowego statusu pozwanego C. S. Podkreślił przy tym, że nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie w oparciu o upoważnienie udzielone mu przez organ zarządzający osoby prawnej, w skład której wchodzi ta jednostka. Jeśli jednak jednostka organizacyjna będąca częścią składową osoby prawnej spełnia

przesłanki przyznania jej statusu wewnętrznego pracodawcy, to ona, a nie osoba prawna, jest stroną w stosunkach pracy z załogą i jej art. 460 § 1 k.p.c. przyznaje zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy. C. S. może prowadzić własną samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadzać stosowne regulaminy pracy i wynagradzania. Teoretycznie C. S. spełnia przesłankę dotyczącą samodzielnego zatrudniania pracowników. Jednakże C. S. nie dysponuje odrębnym majątkiem, nie posiada odrębnego konta bankowego, nie posiada nr NIP ani Regon oraz nie występuje na zewnątrz jako odrębny podmiot praw i obowiązków. C. S. nie posiada własnego funduszu płac, zatem nie jest podmiotem wyodrębnionym organizacyjnie i finansowo z C. Spółki z o.o. (nie posiada własnych środków finansowych, którymi mógłby dysponować). Prawdopodobnie jest stanowisko zaskarżonego postanowienia, że powyższe uniemożliwia wykonanie wyroku oraz brak możliwości przeprowadzenia ewentualnej skutecznej egzekucji względem tego podmiotu. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji co do braku spełnienia przez C. S. przesłanek umożliwiających zakwalifikowanie go jako pracodawcę (między innymi brak jego zdolności do nabywania praw oraz zaciągania zobowiązań).

W ocenie Sądu drugiej instancji brak zdolności sądowej C. S. stanowi brak nie podlegający uzupełnieniu i w związku z tym nie zachodziła konieczność do wzywania podmiotu w tym zakresie na podstawie art. 70 § 1 k.p.c.

Powyższe postanowienie Sądu Okręgowego C. S. zaskarżył skargą kasacyjną – skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach podstawy materialnoprawnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 3 k.p. przez: - jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że warunkiem uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę w rozumieniu tego przepisu jest posiadanie przez tę jednostkę własnego majątku, rachunku bankowego, nadanie tej jednostce numerów: NIP i REGON, występowanie przez tę jednostkę na zewnątrz jako odrębny podmiot praw i obowiązków, jak również posiadanie własnego funduszu płac oraz własnych środków finansowych. W ocenie skarżącego z powołanego przepisu wynika, że do uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę konieczne jest jedynie posiadanie przez tę jednostkę uprawnienia do (samodzielnego) zatrudniania pracowników; -

niewłaściwe jego zastosowanie polegające na uznaniu, że C. S. nie przysługuje przymiot pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., pomimo ustalenia, że C. S. może prowadzić samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników a także indywidualnie wprowadzać stosowne regulaminy pracy i wynagradzania, a więc że C. S. spełnia przesłankę dotyczącą samodzielnego zatrudniania pracowników.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. w związku z art. 460 § 1 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 zdanie pierwsze k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c. przez oddalenie zażalenia C. S. na postanowienie odrzucające pozew w stosunku do C. S. w następstwie uznania, że nie ma on zdolności sądowej.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego postanowienia Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu z pozostawieniem temu Sądowi kwestii rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym; jednocześnie skarżący złożył wniosek o zasądzenie od powódki na rzecz skarżącego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kwestie podnoszone w zaskarżonym postanowieniu wywołują kontrowersje w judykaturze i doktrynie. Nowelizując Kodeks pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), ustawodawca przez nadanie nowego brzmienia art. 3 i skreślenie art. 299 k.p. zmienił legalną definicję pracodawcy, używając tego określenia na oznaczenie wszystkich podmiotów zatrudniających pracowników oraz werbalnie odróżniając pracodawcę od zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. Przy wykładni art. 3 k.p. konieczne jest skorelowanie jej z analizą art. 22 § 1 k.p. Wskazując podmioty, którym można przypisać status pracodawcy, ustawodawca nie zrezygnował z dotychczasowego zarządczego modelu pracodawcy (według którego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania zatrudnionymi w niej pracownikami, bez względu

na to, czy jednostka ta posiada osobowość prawną) na rzecz modelu właścicielskiego, postrzegającego pracodawcę zasadniczo jako osobę prawną lub fizyczną, będącą właścicielem zakładu pracy lub mającą majątkowe uprawnienie do dysponowania zakładem na podstawie innego tytułu prawnego, np. dzierżawy. Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 3 k.p. pracodawcą – obok osoby fizycznej – może zatem być każda jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, nawet nieposiadająca osobowości prawnej. Wyróżnia się trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność prawną zatrudniania pracowników: 1/ osoby prawne, 2/ samodzielne jednostki organizacyjne, niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniwa osoby prawnej, które mogą nabywać we własnym imieniu prawa i zaciągać zobowiązania oraz mogą pozywać i być pozywane i 3/ niektóre jednostki organizacyjnej wchodzące w skład osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych wymienionych w punkcie 2. Do tej ostatniej kategorii pracodawców zalicza się wyodrębnione organizacyjnie i finansowo części składowe osoby prawnej (samodzielnej jednostki niemającej osobowości prawnej), mające zdolność samodzielnego (w imieniu własnym) zatrudniania pracowników. Owo wyodrębnienie organizacyjno - finansowe wynika zazwyczaj z przepisów wewnętrznych osoby prawnej, ale może ono wynikać także z aktów prawnych rangi ustawy, jak ma to miejsce w przypadku samorządowych jednostek organizacyjnych (por. art. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r., o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1593 ze zm. a obecnie w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 1202). Jeśli zatem spółka prawa handlowego lub spółka osobowa ma oddziały w różnych miejscowościach, to na ogół w świetle jej przepisów wewnętrznych te właśnie oddziały, a nie spółka, uważane są za pracodawców wobec zatrudnionych w nich pracowników (por. w odniesieniu do spółek prawa handlowego - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151 oraz w odniesieniu do spółek cywilnych i jawnych – wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 1995 r., I PRN 84/95, OSNAPiUS 1996 nr 12, poz. 170 i z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206). W literaturze zwraca się uwagę, że wspomniane wyodrębnienie organizacyjne nie oznacza samodzielnego - odrębnego od osoby prawnej - bytu jej

części składowych. Również wyodrębnienie finansowe jest umowne, skoro część składowa osoby prawnej nie jest właścicielem żadnego mienia, które nie byłoby mieniem samej osoby prawnej. Stwarza to szereg komplikacji w zakresie majątkowej odpowiedzialności pracodawców wewnętrznych za zobowiązania wobec zatrudnianych pracowników (por. szeroko na ten temat: Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1997 nr 5, s. 19-25 i nr 6, s. 30-34). Przyjmuje się zatem, że jeśli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy wewnętrznego jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli – pracowników (por. K. Jaśkowski (w:) K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, tom I, s. 41).

W przeciwieństwie do indywidualnego prawa pracy, w zbiorowym prawie pracy - zwłaszcza w kwestii zdolności partnerów społecznych do zawarcia porozumienia zbiorowego - w judykaturze przyjmuje się koncepcję pracodawcy majątkowego uznając, że pracodawcą mającym zdolność do zawarcia układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego jest osoba prawna, a nie jej oddziały, mimo że są one wyodrębnione organizacyjnie oraz finansowo i są uprawnione do nawiązywania stosunków pracy z pracownikami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 244). Podobnie w relacjach z zewnętrznymi podmiotami za zobowiązania majątkowe związane z zatrudnianiem pracowników, w tym składowe, odpowiedzialność ponosi będąca pracodawcą właścicielskim osoba prawna a nie jej wewnętrzne oddziały.

W wyroku z dnia 24 września 2015 r. w sprawie II UK 288/14 (niepublikowana) Sąd Najwyższy wskazał, że wymieniona w zaskarżonej decyzji jako płatnik składek C. Sp. z o.o. z siedzibą w W. zorganizowana była jako przedsiębiorstwo wielozakładowe, składające się ze zlokalizowanych w różnych miejscowościach na terenie Kraju odrębnych jednostek organizacyjnych prowadzących działalność handlową, a każdej z tych jednostek z mocy wprowadzonych kolejnymi uchwałami Zarządu Spółki z dnia 7 lipca 2000 r. oraz z

dnia 27 listopada 2008 r. Regulaminów Organizacyjnych nadano przymiot pracodawcy prowadzącego samodzielną politykę dotyczącą zatrudnienia i podlegającego indywidualnemu zgłoszeniu do Państwowej Inspekcji Pracy, zaś dyrektorom/kierownikom tych jednostek organizacyjnych przyznano kompetencję do samodzielnego podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do zatrudnionych pracowników (w szczególności do zatrudniania i zwalniania pracowników). Majątkową odpowiedzialność za zobowiązania składkowe związane z zatrudnianiem pracowników tych wewnętrznych pracodawców ponosił pracodawca właścicielski, czyli osoba prawna. W przypadku płatników będących dużymi jednostkami organizacyjnymi prowadzącymi działalność w wielu miejscowościach na terenie całego Kraju, konieczność prawidłowego zorganizowania działalności produkcyjnej, usługowej lub handlowej, a co się z tym wiąże – właściwego zorganizowania procesu pracy, w tym także pod kątem przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny, wymusza na płatniku składek na ubezpieczenia społeczne, aby w swoich przepisach wewnętrznych wprowadził strukturę wielozakładową prowadzonego przedsiębiorstwa (a nawet nadał poszczególnym zakładom przymiot wewnętrznych pracodawców wobec zatrudnionych pracowników) i nałożył na kierownictwo poszczególnych zakładów odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa załogi oraz poddał tak wyodrębnione jednostki wewnątrz nadzorowi właściwych terytorialnie ogniw Państwowej Inspekcji Pracy. Przy takim schemacie organizacyjnym stwierdzone przez inspektora PIP w danym zakładzie nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mają ograniczony zakres przedmiotowy i podmiotowy. Uchybienia te wynikają bowiem z nieprawidłowego zorganizowania, pod względem bezpieczeństwa, procesu pracy w tym tylko zakładzie i są rezultatem zaniedbań jego kierownictwa, a same naruszenia stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników wyłącznie tej wewnętrznej jednostki organizacyjnej osoby prawnej. Naliczanie zwiększonej składki na ubezpieczenie wypadkowe za pracowników pozostałych zakładów spółki jest nieproporcjonalne do skali stwierdzonych uchybień w przestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez płatnika i rozmiarów płynących stąd zagrożeń dla zatrudnionych przezeń pracowników.

W ocenie obecnego składu Sądu Najwyższego uzasadnienie zaskarżonego postanowienia nie zawiera wystarczających ustaleń, dotyczących wyodrębnienia organizacyjnego C. S., aby w sposób definitywny pozbawić ten podmiot statusu pracodawcy i stwierdzić brak legitymacji biernej tego pozwanego. Zrozumiała jest sugestia Sądu, że wyrok zasądający należność na rzecz pracownika powinien dotyczyć pracodawcy mającego zdolność egzekucyjną. Kwestia zdolności egzekucyjnej wielooddziałowego przedsiębiorstwa oraz kwestia sukcesji prawnej pozwanego C. S. nie została jednak szczegółowo przeanalizowana w zaskarżonym postanowieniu, co uniemożliwia pełne odniesienie się do zarzutów zażalenia. Mimo więc, akceptowanych przez niektórych przedstawicieli doktryny, funkcji właścicielskich pracodawcy, eksponowanych także w niektórych judykatach Sądu Najwyższego (na przykład w koncepcji przebicia zasłony korporacyjnej pracodawcy), należy uznać stanowisko wyrażone w zaskarżonym postanowieniu za przedwczesne. Zwrócić należy uwagę, że między powódką a pozwanym C. S. nie ma sporu co do tego, że powinien on być stroną w postępowaniu.

Również z tego względu Sąd Najwyższy uznał, że kwestia właściwego pozwanego powinna być wyjaśniona w toku dalszych czynności Sądu; najbardziej racjonalne będzie rozstrzygnięcie tej kwestii w wyroku.

Mając powyższe okoliczności na względzie na podstawie art. 298¹⁵ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.