



Sygn. akt I PK 231/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. B.

przeciwko V. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością S. w S.

i V. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 30 stycznia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 22 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od V. Spółka z o.o. w S. na rzecz M. B. 40.031,04 zł z ustawowymi odsetkami, umorzył postępowanie co do kwoty 320,25 zł dochodzonej za luty 2006 r., a w pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 24 lutego 2016 r., wydanym po rozpoznaniu apelacji V. Sp. z o.o. z siedzibą w S., uchylił wyrok Sądu pierwszej instancji i sprawę przekazał sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy w K. na podstawie art. 477 k.p.c. wezwał o udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej także jednostkę organizacyjną o nazwie V. S. Spółka z o. o. w S.. Sąd ten ustalił, że wezwana jednostka jest pracodawcą odrębnym od spółki pozwanej w pozwie, gdyż w okolicznościach wskazanych art. 23¹ § 1 k.p., od dnia 1 lipca 2006 r. przejęła część zakładu pracy od dotychczasowego pracodawcy powoda i z mocy prawa stała się „następcą prawnym V. sp. z o.o. w S.”. Powód, nie kontestował wezwania V. S. Spółka z o. o. w S. do udziału w sprawie i po skonkretyzowaniu żądań, wniósł ostatecznie o zasądzenie 9.048,33 zł z odsetkami ustawowymi od V. Spółki z o.o. w S., tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od lutego do czerwca 2006 r. oraz 30.982,71 zł z odsetkami ustawowymi od V. S. Sp. z o. o. w S., tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w okresie od 1 lipca 2006 r. do września 2007 r.

Wyrokiem z dnia 8 września 2016 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od pozwanego V. Spółka z o.o. w S. na rzecz powoda 9.048,33 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od lutego 2006 r. do czerwca 2006 r. wraz z ustawowymi odsetkami (pkt I) oraz oddalił powództwo przeciwko pozwanemu V. Spółka z o.o. w S. w pozostałym zakresie (pkt II), a powództwo przeciwko V. S. Spółka z o. o. w S. w całości (pkt III).

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 11 maja 2017 r. oddalił apelację powoda.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujące fakty. M. B. był zatrudniony przez V. Spółka z o.o. w S. w okresie od 23 lutego 2006 r. do 30 czerwca 2006 r. Z dniem

1 lipca 2006 r. w okolicznościach wskazanych w art. 23¹ § 1 k.p. nastąpiło przejście części dotychczasowego zakładu pracy z V. Spółka z o.o. w S. na nowego, tak zwanego wewnętrznego pracodawcę, o nazwie V. Spółka z o. o. S. w S.. Powód otrzymywał wynagrodzenie 4.200 zł, a od dnia 1 marca 2007 r. w kwocie 4.350 zł, wykonywał obowiązki kierownika magazynu wyrobów gotowych. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2007 r. W umowie o pracę strony ustaliły, że do powoda ma zastosowanie zadaniowy system czasu pracy. Pracodawca nie prowadził ewidencji czasu pracy.

W dniu 27 lutego 2009 r. powód wystąpił do sądu z zawezwaniem V. Spółka z o.o. w S. do próby ugodowej, co skutkowało przerwaniem biegu terminu przedawnienia roszczeń wobec tego pozwanego. Z analogicznym wnioskiem powód nigdy nie wystąpił wobec drugiego pracodawcy - V. S. Spółka z o. o. w S..

Odnosząc się do ilości godzin pracy, Sąd Rejonowy uznał, że powód musiał być obecny w zakładzie pracy codziennie od poniedziałku do piątku między „9:00 a 15:00 i przez minimum 8 godzin”. Jako kierownik magazynu pracujący w zadaniowym systemie czasu pracy mógł przebywać na terenie zakładu pracy w celu wykonywania pracy bez ograniczeń czasowych. Powód decydował, o której dokładnie godzinie przychodzi do zakładu pracy, jednak musiał być przed godziną 9:00, gdyż wtedy odbywały się spotkania z całym zespołem. Zasadą było, że powód wychodził z pracy nie po 8 godzinach, ale dopiero wówczas, gdy wykonał wszystkie nałożone na niego zadania oraz rozwiązał pojawiające się w ciągu dnia problemy. Zarówno przełożeni jak i podwładni dzwonili też do powoda na telefon komórkowy w godzinach, gdy już opuścił zakład pracy. W soboty były największe problemy transportowe i wtedy dzwonił do powoda przede wszystkim dział transportowy. Często powód zmuszony był także oddzwaniać będąc już poza zakładem pracy. Przełożeni wiedzieli o tych telefonach, a w szczególności bezpośredni przełożony powoda R. P., któremu na jego polecenie powód potwierdzał załadunki samochodów, jakie następowały po godz. 23:00.

Powód nie zgłaszał swemu przełożonemu, że ma za dużo obowiązków. Przełożony wiedział jednak o tym. Powodowi nie wydawano poleceń pracy po godzinie 16:00, jednak wymagano od niego wykonania powierzonych zadań.

Powód od czerwca do sierpnia 2007 r. zastępował w czasie nieobecności kierownika magazynu komponentów i wtedy odpowiadał za oba magazyny, przy czym reguły funkcjonowania tego drugiego magazynu były analogiczne do jego, jeśli chodzi o ilość spotkań, rodzaj i częstotliwość. W tym okresie podlegało mu około 70- 80 pracowników.

Analizując poczynione ustalenia, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że wyznaczony powodowi zakres zadań nie był możliwy do zrealizowania w 8-godzinnej normie czasu pracy i z tego względu M. B. zmuszony był codziennie zostawać w pracy dłużej. Z uwagi na nadmiar obowiązków w okresie całego zatrudnienia u strony pozwanej powód pracował na terenie zakładu pracy od poniedziałku do piątku w godzinach od około 7:30 do około 18:00. Po opuszczeniu zakładu pracy w godzinach od 19:00 do 22:00 często odbierał i wykonywał telefony służbowe, które zajmowały mu około 10 godzin w miesiącu. Ponadto powód wykonywał i odbierał telefony służbowe w godzinach między 22:00 a 6:00 oraz w weekendy, które łącznie zajmowały około 12 godzin w miesiącu. Nie było możliwości, aby powód mógł wyłączyć swój telefon służbowy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wynagrodzenie powoda za pracę w godzinach nadliczbowych wyniosło: za luty 2006 r. - 315 zł; za marzec 2006 r. – 2.031,87 zł; za kwiecień 2006 r. – 2.597,22 zł; za maj 2006 r. – 2.004,24 zł; za czerwiec 2006 r. – 2.100 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie tylko w części. Sąd ten uznał, że V. Spółka z o.o. w S. wykazała, iż w dniu 1 lipca 2006 r. nastąpiło przejście zakładu pracy powoda na innego pracodawcę w warunkach i ze skutkiem z art. 23¹ § 1 k.p. Od tej daty powód pracował w jednostce organizacyjnej, która zgodnie z uchwałą zarządu V. Spółka z o.o. w S. stała się w obrocie prawnym odrębnym pracodawcą, o nazwie „V. sp. z o.o. S.”.

W ocenie Sądu pierwszej instancji nieuzasadnione były twierdzenia powoda, że V. Spółka z o.o. w S. była pracodawcą powoda przez cały objęty roszczeniem pozwu okres, w związku z okolicznością, że sprawami związanymi z zatrudnianiem pracowników zajmował się cały czas prezes zarządu spółki, czyli R. G.. Zgodnie z art. 3 w związku z art. 3¹ k.p. jednostka organizacyjna posiada przymiot pracodawcy, gdy zatrudniania pracowników, zaś czynności w tym zakresie

dokonyje osoba lub organ zarządzający tą jednostką lub inna wyznaczona do tego osoba. Prezes zarządu V. Spółka z o.o. w S. - R. G. mógł być zatem osobą wyznaczoną do wykonywania czynności prawnych w sprawach pracowniczych w obu jednostkach organizacyjnych będących pracodawcami powoda. Sąd Rejonowy wywiódł, że rozstrzygające znaczenie miało faktyczne organizacyjne i finansowe wyodrębnienie tak zwanego wewnętrznego pracodawcy. Potwierdza to posiadanie przez V. Spółka z o.o. S. z siedzibą w S. odrębnego numeru NIP i REGON, oraz odrębnego numeru rachunku bankowego. Sąd wskazał też na wyodrębniony fundusz płac i osobę upoważnioną do składania w imieniu jednostki oświadczeń woli. Nazwa nowego pracodawcy znalazła się także na tablicach ogłoszeniowych, drukach zwolnień lekarskich, paskach płacowych pracowników. Dlatego Sąd Rejonowy stwierdził zasadność zarzutu braku legitymacji biernej strony pozwanej V. Spółka z o.o. w S. w zakresie roszczeń powoda o zapłatę wynagrodzenia za okres od dnia 1 lipca 2006 r. do września 2007 r. i w stosunku do tego pozwanego oddalił za ten okres powództwo.

Odnosząc się do powództwa skierowanego względem V. Spółka z o. o. S. w S., Sąd pierwszej instancji zważył, że roszczenie uległo przedawnieniu. Podniósł, że dopiero w czerwcu 2016 r., a więc prawie 10 lat od daty wymagalności dochodzonych w sprawie świadczeń, doręczone zostało temu pozwanemu wezwanie do udziału sprawie. Zarzut przedawnienia podniesiony przez V. S. Sp. z o. o. w S. w piśmie z dnia 31 sierpnia 2016 r., okazał się zatem skuteczny.

Powód zaskarżył apelacją wyrok Sądu Rejonowego w pkt II, III oraz w pkt. V. Oznacza to, że uprawomocniło się rozstrzygnięcie z pkt I, w którym zasądzono od pozwanego V. Spółki z o.o. w S. na rzecz powoda 9.048,33 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane w okresie od lutego 2006 r. do czerwca 2006 r.

W ocenie Sądu Okręgowego w K. apelacja powoda okazała się chybiona. Sąd odwoławczy podzielił i uznał za własne ustalenia faktyczne. W szczególności potwierdził, że wbrew stanowisku apelującego jednostka organizacyjna pod nazwą V. Spółka z o. o. S. w S. jest odrębnym pracodawcą, powstałym od dnia 1 lipca 2006 r. Sąd drugiej instancji stwierdził, że doszło do wyodrębnienia organizacyjnego dotychczasowego zakładu pracy powoda i utworzenia przez jego

prawnego właściciela (czyli V. Spółka z o.o. w S.), na bazie jego środków technicznych i mienia odrębnej struktury organizacyjnej ze statusem prawnym jednostki organizacyjnej umocowanej i zdolnej do samodzielnego zatrudniania pracowników, czyli mającej zdolność prawną bycia stroną stosunku pracy z zatrudnianymi w tej jednostce pracownikami, a więc pracodawcy w znaczeniu, o jakim mowa w art. 3 k.p. O tym, że takie faktyczne i prawnie skuteczne wyodrębnienie organizacyjne nowego pracodawcy miało miejsce świadczy potwierdzone dokumentami urzędowymi nadanie nowej jednostce organizacyjnej (pozwanego ad. 2) innego niż posiadany przez pozwanego ad. 1 numeru NIP i REGON, posiadanie przez obie pozwane w sprawie jednostki organizacyjne odrębnych regulaminów pracy dla własnych pracowników oraz dokumenty przekazane pracownikom w zgodzie z wymogami z art. 23¹ § 3 k.p. i wydane powodowi, jako pracownikowi w związku z ustaniem stosunku pracy.

Sąd odwoławczy wskazał, że jakkolwiek w określeniu zakład pracy oraz pracodawca mieszczą się aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy, to ustawodawca nigdzie nie przesądził, który z nich musi mieć charakter dominujący aby właściciel zakładu pracy, będący osobą prawną mógł skutecznie, w ramach posiadanej autonomii gospodarczej i prawnej, przekształcić strukturę organizacyjną funkcjonującą dotychczas jako zakład pracy, w odrębną organizacyjnie strukturę o statusie prawnym samodzielnego pracodawcy. Sąd zauważył, że zakład pracy to również załoga, czyli zespół pracowników powiązanych funkcjonalnie z zadaniami i majątkiem oraz, że niekiedy zadania i majątek nie muszą iść w parze. Mogą zaistnieć sytuacje, w których nowy pracodawca powstaje i istnieje tylko dlatego, że jest strukturą organizacyjną, która realizuje określone zadania w oparciu o środki i mienie, których nie jest właścicielem. W aktualnym stanie prawnym (art. 3¹ § 1 k.p.), argumentował Sąd odwoławczy, w sensie faktycznym nie ma przeszkód, aby za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną nie mającą osobowości prawnej, ale mającego zdolność prawną bycia stroną stosunku pracy, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonywała osoba, która jest równocześnie członkiem organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą innym pracodawcą.

W ocenie Sądu Okręgowego, opisane przekształcenia organizacyjne nie miały charakteru pozornego. Doszło bowiem do faktycznego wyodrębnienia pracodawcy wewnętrznego, który od dnia 1 lipca 2006 r. zatrudniał powoda. Pracownicy na skutek tego przekształcenia nie ponieśli negatywnych skutków. O zmianach pracownicy zostali poinformowani w sposób zgodny z prawem (pismo z dnia 31 maja 2006 r. - w aktach osobowych powoda). Sąd zaznaczył też, że po wypowiedzeniu umowy o pracę nowy pracodawca wydał mu świadectwo pracy, w którego treści, jako pracodawca został wskazany „V. Sp. z o.o. S. z siedzibą w S.”. Z akt wynika, że te okoliczności nie były przez powoda kwestionowane aż do momentu, gdy pozwana spółka podniosła niekorzystny dla powoda i oczywiście zasadny zarzut braku jej legitymacji biernej odnośnie roszczeń dotyczących okresu od 1 lipca 2006 r.

Za całkowicie bezzasadny uznał Sąd odwoławczy zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. Prawomocny wyrok w sprawie, na którą powołano się w apelacji, dotyczy tylko jednej z trzech stron aktualnego procesu. Zasadność uwzględnionego w tej sprawie zarzutu braku legitymacji biernej, nie była w opisaniej w apelacji sprawie oceniona merytorycznie przez sądy, w następstwie oceny, że podniesienie tego rodzaju zarzutu w twierdzeniach pozwanej spółki nastąpiło po raz pierwszy dopiero na etapie postępowania w drugiej instancji i było spóźnione. W rezultacie, nie mogło dojść do naruszenia art. 365 § 1 k.p.c.

Sąd odwoławczy nie dostrzegł również podstaw do twierdzenia, że doszło do uchybienia art. 23¹ k.p. i art. 3 k.p. Wskazał, że z dowodów zgromadzonych w aktach sprawy wynika jednoznacznie, że miało miejsce przewidziane mocą ustawy, czyli niezależne od woli stron, przejście zakładu pracy powoda z pozwanego w pozwie pracodawcy na innego pracodawcę, wezwanego w tej sprawie przez sąd do udziału w niej z urzędu. Z dowodów tych wynika, że zaistniały wszystkie przesłanki potwierdzające transfer zakładu pracy. Wbrew sugestiom powoda materiał dowodowy uzasadnia konkluzję prawną, że od 1 lipca 2006 r. V. Spółka z o.o. S. z siedzibą w S. jest wyodrębnioną organizacyjnie i fizycznie, jednostką organizacyjną o statusie prawnym pracodawcy i była od 1 lipca 2006 r., jedynym pracodawcą powoda. Dowody na rzecz zasadności tezy apelującego, że pozwana w tej sprawie Spółka utworzyła wewnętrznego pracodawcę w celu obejścia prawa i uniknięcia

zobowiązań lub że ukrywała przed pracownikami transfer nie istnieją, a to oznacza, że wskazana w apelacji teza jest bezpodstawną i przez to bezzasadną. Tożsamość osoby zarządzającej kilkoma jednostkami organizacyjnymi będącymi w sensie prawnym różnymi pracodawcami nie pozbawia tych jednostek zdolności prawnej bycia samodzielnymi pracodawcami.

Sąd Okręgowy nie znalazł również podstaw do uznania, że Sąd Rejonowy naruszył art. 8 k.p. w związku z art. 291 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie:

- art. 365 § 1 k.p.c. poprzez uznanie przez Sąd drugiej instancji, że w niniejszej sprawie nie może być zastosowana zasada prawomocności materialnej w związku z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 13 lutego 2013 r., III APa 19/12 i postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2013 r., I PK 164/13, wydanymi w sprawie dotyczącej sporu innego pracownika i strony pozwanej ad. 1;

- art. 378 k.p.c. poprzez rozpoznanie sprawy z przekroczeniem granic apelacji w związku z dokonaniem wyводу prawnego co do niewykonywania przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, a jedynie pełnienia dyżuru w domu w myśl art. 151⁵ § 1 i 3 k.p. oraz pozostawania w pracy tylko i wyłącznie wskutek własnego uznania, co pozostaje w jawnej sprzeczności z niezaskarżonymi apelacją ustaleniami i oceną prawną Sądu pierwszej instancji uznającymi, że powód w sposób niewątpliwy wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

- art. 3 k.p. w związku z art. 23¹ k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że w stosunku do powoda obowiązki pracodawcy od dnia 1 lipca 2006 r. pełniła strona pozwana ad. 2, zgodnie z zarządczą koncepcją pracodawcy i w związku z przejściem zakładu pracy ze strony pozwanej ad. 1 na stronę pozwaną ad. 2, podczas gdy:

- a. w świetle majątkowej koncepcji pracodawcy, uznawanej przez doktrynę i najnowsze orzecznictwo Sądu Najwyższego za bardziej adekwatną w praktyce stosowania prawa, także w indywidualnym prawie pracy, w niniejszej sprawie za pracodawcę winna być uznana strona pozwana ad. 1 jako osoba prawna

ponosząca odpowiedzialność swoim majątkiem za zobowiązania wobec pracowników;

b. czynności z zakresu prawa pracy przez cały okres zatrudnienia były faktycznie wykonywane przez stronę pozwaną ad. 1, co wynika wprost ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego,

c. w stosunkach wewnętrznych strona pozwana ad. 1 w dalszym ciągu była traktowana jako pracodawca, co wynika wprost ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego,

d. doszło do nadużycia formy (instytucji) prawnej strony pozwanej ad. 2 przez stronę pozwaną ad. 1, gdyż wyodrębnienie jednostki wewnętrznej, to jest strony pozwanej ad. 2, było w istocie pozorne i wiązało się jedynie z formalnym związaniem pracownika z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich, podczas gdy rzeczywisty właściciel - strona pozwana ad. 1 - był podmiotem faktycznie przyjmującym świadczenie pracowników i faktycznym beneficjentem pracy świadczonej przez pracowników, w tym przez powoda,

- co niewątpliwie przesądza o okoliczności, że nie doszło do przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p. na innego pracodawcę i pracodawcą powoda - pomimo wyodrębnienia jednostki wewnętrznej, to jest strony pozwanej ad. 2 - pozostawała strona pozwana ad. 1, co z kolei potwierdza stanowisko powoda, że jedynym podmiotem legitymowanym biernie w niniejszej sprawie jest strona pozwana ad. 1;

- art. 151 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 k.p. w związku z art. 151⁵ § 1 i § 3 k.p. poprzez ich błędną wykładnię;

- art. 8 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię skutkującą uznaniem, że roszczenia powoda względem strony pozwanej ad. 2 uległy przedawnieniu, podczas gdy zarzut przedawnienia podnoszony przez stronę pozwaną ad. 2 winien być uznany za nadużycie prawa, sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a to z uwagi na okoliczność, że w przypadku strony pozwanej nie było wiadomym, kto jest rzeczywistym pracodawcą powoda, gdyż pomimo formalnego wyodrębnienia strony pozwanej ad. 2, względem powoda w dalszym ciągu obowiązki pracodawcy pełniła strona pozwana ad. 1, jak również wobec okoliczności, że zawezwanie do próby ugodowej, a następnie wytoczenie

powództwa względem pracodawcy ekonomicznego, przerywa bieg przedawnienia również względem pracodawcy wewnętrznego.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawiera argumenty uzasadniające uchylenie zaskarżonego wyroku. Decydujące znaczenie dla kierunku rozstrzygnięcia ma aspekt podmiotowy. Sprowadza się on do pytania, czy od dnia 1 lipca 2006 r. pracodawcą powoda stała się wyodrębniona jednostka organizacyjna pod nazwą V. Spółka z o. o. S. w S., czy też status pracodawcy nadal przysługiwał osobie prawnej, to jest V. Spółka z o.o. w S.. Oznacza to, że sytuacja prawna powoda zależy od wykładni art. 3 k.p.

Przepis ten stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniając one pracowników. Analiza tej normy nie pozostawia wątpliwości, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również część tego podmiotu, która może zostać uznana za „jednostkę organizacyjną”. Przepis nie wyjaśnia, jak również nie stawia żadnych warunków, w zakresie uformowania jednostki organizacyjnej działającej w ramach bardziej rozbudowanej struktury. Milczenie ustawodawcy w tym zakresie nie można jednak interpretować jako przyzwolenie na dowolne i niczym nieograniczone kształtowanie podmiotowości pracodawcy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę konieczność zapewnienia stabilności podmiotu, który ma być stroną praw i obowiązków umowy o pracę. Teza ta znajduje odzwierciedlenie również w aspekcie temporalnym. Skoro przedmiotem stosunku pracy nie jest zobowiązanie o charakterze jednorazowym, a nadto praca ma być wykonywana w sposób skooperowany, to za oczywisty należy uznać postulat zachowania stabilności po stronie podmiotu zatrudniającego. Znaczy to tyle, że wprawdzie jednostka organizacyjna będąca częścią osoby prawnej może być

pracodawcą, to jednak status ten może osiągnąć po spełnieniu dodatkowych kryteriów. Problem w tym, że ustawodawca ich nie nakreślił, a stanowisko doktryny i orzecznictwa w tym zakresie nie jest jednoznaczne. Wiadomo tylko, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. dla zatrudnionych przez nią pracowników, chyba że dla niektórych z nich za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jakąś jej część składową (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151 z glosą T. Kuczyńskiego i z dnia 20 września 2005 r., II PK 413/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 211). Teza ta znajduje potwierdzenie w art. 241²⁸ § 1 k.p., który stanowi, że układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy wchodzi w skład tej samej osoby prawnej.

Analizując treść art. 3 k.p. dochodzi się do przekonania, że pracodawcą może być:

- osoba prawna, albowiem - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PKN 47/91 (OSP 1992 nr 7, poz. 151) - skoro w myśl art. 3 k.p. zakładem pracy (obecnie: pracodawcą) może być jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, to tym bardziej jest nim osoba prawna;
- samodzielna jednostka organizacyjna, niemająca osobowości prawnej i niestanowiąca ogniwa osoby prawnej, jak spółki jawne i komandytowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206);
- wyodrębnione części składowe tych osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych, zwane pracodawcami wewnętrznymi.

W rozpoznawanej sprawie spór między stronami koncentruje się wokół ostatniej kategorii. Chodzi o to, czy V. Sp. z o.o. S. w S. może zostać uznany za pracodawcę wewnętrznego. Odpowiedź na to pytanie sprowadza się do przesądzenia, czy jednostka ta spełnia kryteria dające podstawę do uznania, że jest samodzielnym pracodawcą.

W orzecznictwie wskazuje się na atrybuty, które powinien posiadać pracodawca. Wskazuje się, że wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest istotnym argumentem za przyjęciem podmiotowości danej jednostki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNAPIUS 2000 nr 8,

poz. 299). Nie można jednak wykluczyć, że w pewnych wyjątkowych sytuacjach, realizacja wynagrodzenia może nastąpić przez inny podmiot (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 409; z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Stan ten jednak nie może być trwały. Wynika to z tego, że to pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Konstrukcja ta wyklucza nadawanie statusu pracodawcy osobie, która nie realizuje podstawowego świadczenia względem pracownika.

Niezależnie od aspektu wynagrodzeniowego, Sąd Najwyższy silnie akcentuje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej mającej spełniać rolę pracodawcy. Dlatego jednostka wchodząca w skład szerszej struktury będzie pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie nią kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 225).

Ugruntowany jest również pogląd, że jednostka organizacyjna może być postrzegana na dwa sposoby. Po pierwsze, jako podmiot stosunków pracy, a po drugie, w znaczeniu techniczno-organizacyjnym (czyli jako placówka zatrudnienia) – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256. Zależność ta została zreferowana na przykładzie dotyczącym osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli 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 i ma swoje kierownictwo (odrębne od przedsiębiorcy-właściciela), to wówczas ta jednostka organizacyjna jest pracodawcą, a nie sam przedsiębiorca (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, OSNP 2004 nr 17, poz. 297; z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, OSNP 2012

nr 1-2, poz. 10; z dnia 29 października 2014 r., I PK 64/14, LEX nr 1663145). Powyższe zapatrywanie należy odnieść również do osób prawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186). W orzecznictwie podkreślono, że samo wyodrębnienie organizacyjne i finansowe gospodarstwa pomocniczego z jednostki samorządowej nie jest wystarczające dla uznania go za odrębnego pracodawcę. Niezbędne jest bowiem nadanie mu w statucie zdolności do zatrudniania pracowników. Oznacza to, że kierownik takiego gospodarstwa powinien mieć uprawnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 224 i z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNAPIUS 2000 nr 21, poz. 787).

Sumą powyższych rozważań jest wniosek, że orzecznictwo wypracowało wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy. Składa się on z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 154; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980), po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183). Wymienione czynniki powinny wystąpić kumulatywnie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 155).

Koncertując uwagę na trzeciej z wymienionych płaszczyzn, trzeba odnotować, że w orzecznictwie i literaturze przedmiotu podkreśla się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. powinno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Zapisy te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia

16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPIKA 1979 nr 7-8, poz. 125 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 49 oraz Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, M.P.Pr. 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, M.P.Pr. 2007 nr 3, s. 120). Zważywszy na wskazany formalizm (uzasadniony potrzebą stabilizacji jednostki zatrudniającej), za problematyczne należy uznać stanowisko, zgodnie z którym wyodrębnienie z osoby prawnej jednostki organizacyjnej mającej być pracodawcą może nastąpić w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej, czy też regulaminu organizacyjnego (w orzecznictwie dopuszczono jednak kreowanie pracodawcy przez układ zbiorowy pracy - postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PZ 36/18, niepubl.).

Odnosząc się do wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej jednostki organizacyjnej trzeba zwrócić uwagę na kilka czynników. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze przedmiotu 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 (M. Piankowski: *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, s. 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.

Nie zmieniając wątku rozważań, trzeba mieć w pamięci, że zwartość organizacyjna pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. znajduje odzwierciedlenie w wielu czynnikach. Przykładowo można wskazać, że polega na przeprowadzaniu procedur dotyczących rekrutacji pracowników, kreowaniu polityki wynagrodzeń i zatrudniania, rozliczaniu należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

(z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wynika bowiem, że to pracodawca, a nie inny podmiot, jest płatnikiem składek) i Urzędu Skarbowego, zgłaszaniu ofert do powiatowego urzędu pracy, ubezpieczaniu pracowników od nieszczęśliwych wypadków. Chodzi o to, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej nie może polegać tylko na zorganizowaniu zależności wynikającej z podporządkowania pracownika poleceniom przełożonych. Pracodawcą jest bowiem tylko jednostka, która posiada własne zadania i zagwarantowany stopień autonomii względem „podmiotu nadrzędnego” (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2017 r., III PZP 11/16, OSNP 2017 nr 6, poz. 65).

Przymierzając przedstawione poglądy do ustaleń i poglądów Sądu Okręgowego należy dojść do wniosku, że zarzut naruszenia art. 3 k.p. okazał się uzasadniony. Po pierwsze, Sąd ten zaakcentował pewne aspekty samodzielności organizacyjnej i finansowej V. Spółka z o.o. w S. S., pominął jednak pozostałe czynniki decydujące o statusie pracodawcy. Po drugie, nie jest tak, że jednostka organizacyjna może być pracodawcą, jeśli spełnia tylko niektóre kryteria wyróżniające pracodawcę.

Z ustaleń Sądów *meriti* wynika, że o samodzielności organizacyjnej S. świadczy własny numerem NIP i REGON, odrębny od spółki numer rachunku bankowego, wyodrębniony fundusz płac, a dodatkowo nazwa nowego pracodawcy znalazła się na tablicach ogłoszeniowych, drukach zwolnień lekarskich i paskach płacowych. Sąd Okręgowy wskazał również, że jednostka ta posiada odrębny regulamin pracy. Zważywszy na podniesione cechy trzeba przyznać, że w postępowaniu wykazano formalne wyodrębnienie jednostki organizacyjnej. W rozważaniach Sądu drugiej instancji brak jednak wypowiedzi na temat samodzielności finansowej tego podmiotu, nie odniesiono się także do realnego funkcjonowania jednostki. Odnosząc się do pierwszego wątku, trzeba podkreślić, że atrybutem pracodawcy jest autonomia finansowa. Środki mogą pochodzić w całości od osoby prawnej, jednak w zakresie gospodarowania nimi jednostka powinna mieć samodzielność (przynajmniej w granicach umożliwiających bieżące funkcjonowanie). Przesądzenie w tym zakresie nie może ograniczać się do stwierdzenia, że u pracodawcy istniała odrębna lista płac. Jeśli chodzi o drugi aspekt, to należy wziąć pod uwagę, że w orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 88/14, OSNP 2016 nr 11, poz. 138) zwrócono uwagę na aspekt funkcjonalny. Rzecz w tym by obie cechy (wyodrębnienie i zdolność zatrudniania 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 formalnego utworzenia pracodawcy (pracodawcy wewnętrznego), który w ten sposób uzyskał legitymację bierną w procesie, a także o zweryfikowanie, czy wyodrębniona w ten sposób struktura faktycznie realizuje obowiązki pracodawcy.

Mając na uwadze przedstawiony wywód, trzeba odnieść się do kwestii reprezentacji jednostki organizacyjnej pretendującej do roli pracodawcy. Z rozważań Sądu odwoławczego wynika, że czynności z zakresu prawa pracy za S. dokonywał prezes zarządu V. Spółka z o.o. w S.. Jasne jest, że osoba ta może działać jako „inna wyznaczona osoba” w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., Sąd drugiej instancji nie wyjaśnił jednak kto wyznaczył ją do realizacji czynności z zakresu prawa pracy. Aspektowi temu trzeba poświęcić nieco uwagi. W orzecznictwie przyjmuje się, że czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę może wykonywać osoba „z zewnątrz” (osoba ta nie musi być objęta struktura organizacyjną tej jednostki – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., II PK 181/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 139). Rozwiązanie tego rodzaju koresponduje z upoważnieniem zawartym w art. 3¹ § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, OSNAPIUS 1999 nr 23, poz. 744; z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 187/07, LEX nr 375669; z dnia 4 marca 2010 r., I PK 177/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 206; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 287/09, LEX nr 602249). Nie można w tym miejscu pominąć, że za pracodawcę nie uznaje się jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników na podstawie upoważnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 4/77, OSPiKA 1979 nr 7-8, poz. 125, z glosą M. Piekarskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205; z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206; z dnia 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 224; z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183; z dnia 18 września 2008 r., II PK

28/08, LEX nr 785524; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183, z glosą A. Rzeteckiej-Gil, LEX/el 2014; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980; z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, OSNP 2016 nr 5, poz. 58). Zestawiając art. 3 k.p. i art. 3¹ k.p. należy dojść do wniosku, że pracodawcą jest tylko ten podmiot, który posiada osobę lub organ nim zarządzający we własnym imieniu. Między innymi z tego powodu za pracodawcę nie można uznać holdingu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2017 r., II UK 365/16, LEX nr 2401069). Sąd Okręgowy nie wykazał kto jest osobą albo organem zarządzającym jednostki organizacyjnej znanej po nazwą S.. W tych okolicznościach staje się jasne, że dyskusyjne staje się uznanie prezesa zarządu V. Spółki z o.o. w S. za osobą wyznaczoną w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Skoro pracodawcą jest podmiot, który zatrudnia we własnym imieniu, to oczywiste jest, że powinien on posiadać osoby lub organy uprawnione do reprezentacji. W przeciwnym razie nie sposób twierdzić, że samodzielne zatrudnianie pracowników jest realne. Z tych samych względów w orzecznictwie podkreśla się, że osoba lub organ jednostki nadrzędnej (osoby prawnej) nie ma uprawnień do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za jednostkę organizacyjną będącą odrębnym pracodawcą, chyba że ustawa wyraźnie tak stanowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11, OSNP 2012 nr 17-18, poz. 219).

Idąc dalej tym motywem, należy podkreślić, że konstrukcja „innej wyznaczonej osoby” ma charakter generalny (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 i postanowienie z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 238/13, LEX nr 1647015). Cecha ta wyróżnia ją od pełnomocnictwa, które z natury rzeczy dotyczy umocowania do określonych czynności prawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13–14, poz. 210). Nie jest jednak tak, że „wyznaczenie” ma charakter samoistny. W tym zakresie należy zgodzić się z poglądami doktryny, że musi pochodzić od osoby uprawnionej albo mieć źródło w przepisie rangi

ustawowej (W. Cejsel, *Konsekwencje likwidacji spółki cywilnej w sferze stosunku pracy*, Prawo Spółek 2002, nr 3, s. 31; J. Bieluk, K. Pawlak, *Zasady wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółkach kapitałowych*, Prawo Spółek 2001 nr 2, s. 24; J. Chaciński, *Reprezentacja przedsiębiorstwa państwowego w stosunkach pracy*, MPP 2009 nr 7, s. 351). Z uwagi na to, że w art. 3¹ § 1 k.p. nie określono formy prawnej wyznaczenia możliwe jest głoszenie dwóch przeciwnych poglądów. Pierwszy, polega na szukaniu rozwiązań zbliżonych, a takim jest konstrukcja pełnomocnictwa, drugi, sprowadza się do uznania, że „wyznaczenie” może nastąpić w dowolnej formie, a zatem również w sposób dorozumiany. Orzecznictwo, mając świadomość, że obie opcje interpretacyjne są poprawne, przyjęło stanowisko koncyliacyjne. Zgodnie z nim, zasadniczo „wyznaczenie” powinno następować w przepisach wewnątrzzakładowych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585; z dnia 5 grudnia 2002 r., I PKN 575/01, OSNP 2004 nr 11, poz. 190; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 159/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 242 oraz z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 27) albo ustawowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53), dopuszcza się jednak umocowanie do działania za pracodawcę na podstawie utrwalonej zwyczajowo praktyki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2004 r., I PK 681/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 53). Znaczy to tyle, że wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3¹ § 1 k.p. może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę i wyrażenie na to zgody przez tę osobę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 210). Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488). Nie trzeba przekonywać, że w indywidualnej sprawie zasadnicze znaczenie będzie miało to, czy osoba dokonująca czynności za pracodawcę była legitymowana, co przy jej dorozumianym wyznaczeniu będzie z reguły dyskusyjne. Oczywiście przecież jest, że wyznaczenie może obejmować ogół czynności, ale także czynności określonego rodzaju lub wszystkie czynności z zakresu prawa

pracy, tyle że w przypadku nieobecności kierownika jednostki (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 155/10, LEX nr 738397).

Rozważania te zmierzają tylko w jednym celu. Wykazują, że dyskusyjne jest stanowisko Sądu Okręgowego głoszącego, iż prezes zarządu spółki - osoby prawnej - ma upoważnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do odrębnego pracodawcy, jakim ma być jej jednostka organizacyjna pod nazwą S.. Szczegółowa analiza prowadzi do wniosku, że podmiot ten nie miał osoby albo organu zarządzającego, a w konsekwencji prezes zarządu spółki kapitałowej nie mógł zostać „wyznaczony” do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W każdym razie Sąd Okręgowy wątpliwości tych nie wyjaśnił, poprzestając tylko na ogólnym stwierdzeniu, że nie ma przeszkód aby w ramach art. 3¹ § 1 k.p. jednostkę organizacyjną reprezentowała osoba pełniąca obowiązki we władzach osoby prawnej. Stanowisko to jest prawidłowe, jednak nie wyjaśnia kwestii reprezentacji osoby pretendującej do roli pracodawcy.

Sumując, teza postawiona przez Sąd odwoławczy (sprowadzająca się do uznania, że „S.” są pracodawcą), na której opiera się rozstrzygnięcie w zaskarżonym zakresie, nie przekonuje (przynajmniej w stanie rzeczy ujawnionym dotychczas w postępowaniu).

Konfrontując tę konkluzję z zarzutami skargi kasacyjnej, okazuje się, że doszło do uchybienia art. 3 k.p. w związku z art. 23¹ k.p. W tym miejscu trzeba jednak zastrzec, że nie ma racji skarżący, gdy odwołuje się do „majątkowej koncepcji pracodawcy”. Prawdą jest, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego pracodawca postrzegany jest w ujęciu majątkowym, jednak spojrzenie to dotyczy tylko sfery zbiorowego a nie indywidualnego prawa pracy (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00, OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134; wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2004 r., III PK 38/04, OSNP 2005 nr 4, poz. 55; z dnia 9 sierpnia 2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007 nr 17-19, poz. 244).

Powyższe stwierdzenie sprawia, że przedwczesna jest ocena trafności naruszenia art. 378 k.p.c. i art. 151 k.p. w związku z art. 151¹ § 1 k.p. w związku z art. 151⁵ § 1 i § 3 k.p. Sąd Odwoławczy nie stosował wskazanych przepisów

materialnoprawnych, a jego wypowiedzi „na marginesie” nie rzutowały na rozstrzygnięcie.

Pozostaje jeszcze odnieść się do dwóch kwestii. Pierwsza dotyczy art. 365 § 1 k.p.c. W ocenie skarżącego wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 13 lutego 2013 r., III APa 19/12 i postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2013 r., I PK 164/13, wydane w sprawie innego pracownika, wiążą w niniejszym postępowaniu w zakresie przesądzenia o tym kto w spornym okresie był pracodawcą. Stanowisko to nie przekonuje, gdyż Sąd Apelacyjny i Sąd Najwyższy nie odniosły się do tej kwestii merytorycznie. Pierwszy z nich, nie uwzględnił zarzutu braku legitymacji, gdyż został on zgłoszony dopiero w apelacji, a Sąd Najwyższy nie przyjął skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na niespełnienie przesłanek z art. 398⁹ § 1 k.p.c. W obu przypadkach nie rozważano, czy „S.” stały się pracodawcą. W tych okolicznościach nie sposób uznać, że zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. jest trafny. Ostatnio szeroko kwestię tę omówił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 maja 2017 r., II PK 125/16, LEX nr 2350663. Podkreślił, że wynikające z art. 365 § 1 k.p.c. moc wiążąca wyroku dotyczy związania sentencją, a nie uzasadnieniem wyroku innego sądu, czyli przesłankami faktycznymi i prawnymi przyjętymi za jego podstawę, gdyż zakresem prawomocności materialnej jest objęty tylko ostateczny wynik rozstrzygnięcia, a nie jego przesłanki (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1937 r., C II 2507/36, OSP 1937, poz. 727; z dnia 18 lutego 1937 r., C III 833/36, RPEiS 1937 r., nr 3, poz. 621; z dnia 13 stycznia 2000 r., II CKN 655/98, LEX nr 51062; z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1073/00, LEX nr 5550; z dnia 8 czerwca 2005 r., V CK 702/04, LEX nr 402284; z dnia 28 czerwca 2007 r., IV CSK 110/07, LEX nr 488981; z dnia 15 listopada 2007 r., II CSK 347/07, LEX nr 345525; z dnia 22 czerwca 2010 r., IV CSK 359/09, OSNC 2011 nr 2, poz. 16 i z dnia 3 października 2012 r., II CSK 312/12, LEX nr 1250563). Jednostkowe orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2012 r., V CSK 485/11, LEX nr 1243099), w których przyjęto szerszy zakres związania, obrazują pewne wahania występujące przy wykładni art. 365 § 1 k.p.c., lecz pozostają na uboczu głównego, dominującego nurtu orzecznictwa Sądu Najwyższego. W orzecznictwie tym dostrzega się oczywiście, że nie jest właściwa sytuacja, w której analogiczne stany faktyczne zostają odmiennie ocenione przez

różne sądy. Nie uzasadnia to jednak poszerzania zakresu mocy wiążącej prawomocnego wyroku, natomiast nakłada na sąd rozpoznający sprawę później obowiązek szczególnie wnikliwego i rozważnego osądu, uwzględniającego także argumenty, które prowadziły do odmiennych wniosków oraz wyjaśnienia przyczyn odmiennej oceny. Już sama możliwość związania sądu innym rozstrzygnięciem jest ograniczeniem niezawisłości sędziowskiej i odstępniem od podstawowych zasad obowiązujących w postępowaniu cywilnym - swobodnej oceny dowodów i bezpośredniości. Ograniczanie kompetencji jurysdykcyjnej sądu stanowi większe zagrożenie dla powagi wymiaru sprawiedliwości, niż niepożądana, lecz dopuszczalna rozbieżność ocen pomiędzy sądami (zob. także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2017 r., V CSK 159/16, LEX nr 2269112 i powołane tam orzeczenia oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2017 r., V CSK 164/15, LEX nr 2242161).

Na koniec trzeba pochylić się nad zarzutem naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. Poza sporem jest, że w dniu 27 lutego 2009 r. powód wystąpił do sądu z zawezwaniem V. Spółka z o.o. w S. do próby ugodowej. Powstaje zatem pytanie, czy w przypadku założenia, że faktycznym pracodawcą był V. Spółka z o.o. S., czynność ta skierowana wprawdzie przeciwko „pracodawcy ekonomicznemu”, nie powinna mieć znaczenia w kontekście art. 8 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p. Aspekt ten wyjaśnił już Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 88/14, OSNP 2016 nr 11, poz. 138. Z uwagi na tworzenie przez osobę prawną nieczytelnych dla pracowników struktur, a także obowiązek działania przez strony w dobrej wierze, możliwe jest kwalifikowanie zarzutu przedawnienia zgłoszonego przez pracodawcę wewnętrznego z pozycji naruszenia zasad współżycia społecznego. Aktywności pracownika polegająca na wezwaniu do próby ugodowej osoby prawnej w istocie skierowana była przeciwko pracodawcy. W rezultacie, niepodniesienie zarzutu braku legitymacji procesowej już w tym postępowaniu może być uznane jako wprowadzenie w błąd pracownika, który aktywnie stara się dochodzić swoich praw. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w tym, że za zobowiązania pracodawcy wewnętrznego odpowiada całym swoim majątkiem osoba prawna, w skład której wchodzi jednostka organizacyjna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2016 r., II PK 100/15, LEX nr 2056868). Aspektu tego

Sąd odwoławczy nie rozważył, co skutkuje trafnością zarzutu naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 291 § 1 k.p.

Mając na uwadze poczynione rozważania, należy dojść do wniosku, że część zarzutów okazała się uzasadniona. W rezultacie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.