



Sygn. akt I PK 351/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa W. K.
przeciwko Centrum Integracji Społecznej "Z." w O.
o ustalenie istnienia stosunku pracy, odszkodowanie za niezgodne z prawem
wypowiedzenie umowy o pracę i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 29 czerwca 2016 r., sygn. akt V Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w całości oraz
poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego w T. z dnia 8 lipca
2014 r., sygn. akt IV P .../11, w punktach 1., 2. i 4. i w tym zakresie
przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu w T. do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
apelacyjnego i kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa powódka W. K. wniosła o ustalenie, że stosunek zlecenia, trwający od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r., który łączył powódkę z pozwanym Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O., był stosunkiem pracy, zawartym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym w wysokości 1.386 zł, z oznaczeniem rodzaju pracy instruktora reintegracji społeczno-zawodowej. Powódka wniosła również o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia za pracę, jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia oraz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie stanowiącej równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia, przy zaliczeniu powódce stażu pracy od 13 kwietnia 2010 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Wyrokiem z 8 lipca 2014 r. Sąd Rejonowy w T. ustalił, że w okresie od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. powódkę W. K. i pozwane Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O. łączył stosunek pracy. Sąd przyjął, że powódka była zatrudniona u pozwanego na pełnym etacie jako instruktor reintegracji społeczno-zawodowej. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki wyszczególnione w wyroku kwoty tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę wraz z ustawowymi odsetkami.

Wyrokiem uzupełniającym z 27 października 2014 r. Sąd Rejonowy w T. zasądził od pozwanego na rzecz powódki dodatkowo kwotę 1.386 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na podstawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że sposób wykonywania przez powódkę umowy zawartej ze stroną pozwaną w okresie od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. świadczy o tym, że strony procesu łączył stosunek pracy. Powódka wykonywała w tym czasie pracę na rzecz strony pozwanej i podlegała kierownictwu E. K., dyrektora pozwanego Centrum. Dyrektor wyznaczała powódce miejsca prac porządkowych, przekazywała powódce plan dotyczący tematyki zajęć szkoleniowych, które prowadziła powódka, pilnowała czasu pracy oraz decydowała o wcześniejszych wyjściach z pracy na prośbę

powódki, nadzorowała listy obecności oraz dzienniki prowadzone na potrzeby szkoleń, które były wypełniane również przez powódkę. Zawarta później przez strony umowa o pracę, na podstawie której powódka wykonywała dalej te same obowiązki, potwierdza, że celem umowy zlecenia było stworzenie stosunku pracy pod pozorem umowy cywilnoprawnej. Sąd nie podzielił przy tym argumentacji pozwanego, który twierdził, że umowa zlecenia i umowa o pracę dotyczyły dwóch różnych stanowisk, których zakres obowiązków był uregulowany odmiennie. Istotnie, umowa zlecenia dotyczyła stanowiska inspektora reintegracji zawodowej, natomiast umowa o pracę stanowiska instruktora reintegracji społeczno-zawodowej, jednakże pierwszorzędne znaczenie miała ocena zakresu obowiązków rzeczywiście wykonywanych przez powódkę, a nie nazwa zajmowanego stanowiska.

Z tych przyczyn Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. powódkę W. K. i pozwane Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O. łączył stosunek pracy.

Wyrok Sądu Rejonowego w T. z 8 lipca 2014 r. został zaskarżony apelacją przez stronę pozwaną. Skarżący zarzucił naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy: art. 236 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 100 k.p.c., a także naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. w związku z art. 22 k.p. przez uznanie, że powódka wykazała istnienie przesłanek pozwalających na uznanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy; art. 45 k.p. przez jego zastosowanie, w sytuacji gdy do rozwiązania stosunku pracy doszło za porozumieniem stron.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

Wyrok uzupełniający Sądu Rejonowego w T. z 27 października 2014 r. nie został zaskarżony przez pozwanego i uprawomocnił się.

Sąd Okręgowy w P., wyrokiem z 29 czerwca 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok z 8 lipca 2014 r. w punktach: 1., 2. i 4. w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd Okręgowy stwierdził, że już w toku postępowania odwoławczego apelujący (pozwany) podniósł zarzut braku legitymacji procesowej po stronie pozwanego twierdząc, że przymiot pracodawcy przysługuje Fundacji „I.” w O., nie

zaś pozwanemu Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O., i to Fundacja „I.” w O. powinna być pozwaną w sprawie.

W celu weryfikacji podnoszonego przez pozwanego zarzutu braku legitymacji procesowej biernej, Sąd drugiej instancji uzupełnił postępowanie dowodowe i dokonał analizy struktury organizacyjnej Fundacji „I.” w O..

Sąd Okręgowy ustalił, że Fundacja „I.” w O. (Fundacja) została utworzona aktem notarialnym z 16 grudnia 2003 r. i posiada osobowość prawną. Celem Fundacji jest dążenie do poprawy warunków życia osób niepełnosprawnych, emerytów, osób bezrobotnych i bezdomnych, poszkodowanych przez los, osób samotnych i ich rodzin oraz regionalnych grup mniejszości narodowych m.in. przez tworzenie, prowadzenie i wspieranie domów opiekuńczych, zakładów opieki zdrowotnej, placówek aktywizacji o profilu terapeutyczno-rehabilitacyjnym z programem kompleksowej rehabilitacji i reintegracji zawodowej i społecznej takich jak Centrum Integracji Społecznej, Warsztaty Aktywizacji i inne formy warsztatów, np. Warsztaty Terapii Zajęciowej lub Zakłady Aktywności Zawodowej albo Spółdzielnie Socjalne.

Zarząd Fundacji „I.” w O. uchwałą z 2 stycznia 2007 r. powołał z dniem 2 stycznia 2008 r. Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny (IOWR). Organem prowadzącym IOWR jest zarząd Fundacji „I.” w O., on też sprawuje nadzór nad jego funkcjonowaniem. Ośrodek używa pieczęci: Fundacja „I.”, Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny, [...].

Zadania z zakresu reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym realizuje Dział I Ośrodka (IOWR) – Środowiskowe Warsztaty Aktywizacji Zawodowej „Z.” z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej.

Pracą Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny kieruje dyrektor i jego zastępcy, powoływani i odwoływani przez zarząd Fundacji. Dyrektor IOWR zatrudnia pracowników, pozostając w ścisłym porozumieniu z zarządem Fundacji, wykonuje czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Ośrodka. W Ośrodku tworzy się dwa Działy: Centrum Integracji Społecznej (CIS) „Z.” oraz Ognisko Pracy Pozaszkolnej „K.”.

W ocenie Sądu Okręgowego, analiza uregulowań statutu Fundacji oraz

statutu IOWR prowadzi do wniosku, że Fundacja realizuje swoje cele statutowe przez wyodrębnione jednostki organizacyjne: Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny (IOWR), w ramach którego działają Środowiskowe Warsztaty Aktywizacji (ŚWA) „Z.” z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej (CIS), przy czym status Centrum Integracji Społecznej został nadany jednostce organizacyjnej Fundacji „I.”, na jej wniosek, decyzją z 17 grudnia 2008 r. wydaną przez Wojewodę [...] na podstawie m.in. art. 4 ust. 1 i 2 oraz art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, na okres pięciu lat.

Jak wynika z postanowień statutu Fundacji, Centrum Integracji Społecznej nie jest jednostką organizacyjną Fundacji „I.” w O., a jedynie określeniem charakteru, formy, jaką przybiera prowadzona przez to Centrum działalność w odróżnieniu np. od Warsztatów Aktywizacji. W ramach tej działalności zarząd Fundacji utworzył Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny (IOWR). Organem prowadzącym Ośrodek jest zarząd Fundacji, zarząd sprawuje też nadzór nad jego funkcjonowaniem. Ośrodek używa pieczęci: Fundacja „I.”, Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny, [...].

W ocenie Sądu Okręgowego oznacza to, że wskazane przez powódkę w pozwie Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O. nie było jej pracodawcą, a więc nie posiada legitymacji procesowej biernej w rozpoznawanej sprawie.

Powyższy wniosek potwierdza analiza postanowień statutu Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny, które wskazują, że strukturę organizacyjną IOWR Dział I ŚWA/CIS tworzą: dyrektor IOWR Dział I ŚWA/CIS oraz koordynator ds. reintegracji społecznej i zastępca dyrektora IOWR Dział I ŚWA, przy czym dyrektor pełni jednocześnie funkcję kierownika ŚWA/CIS „Z.” w O.. Dyrektor Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny p.o. kierownika ŚWA/CIS kieruje pracą ŚWA/CIS, jednostki organizacyjnej posiadającej uprawnienia CIS na zasadzie jednoosobowego kierownictwa i odpowiedzialności za wyniki pracy jednostki organizacyjnej Fundacji „I.”, która uzyskała uprawnienia CIS, oraz reprezentuje je na zewnątrz. Dyrektor IOWR Dział I ŚWA/CIS wykonuje ponadto wobec pracowników czynności pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Dyrektor IOWR Dział I ŚWA/CIS jest kierownikiem zakładu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy i w ramach tych przepisów decyduje o: zatrudnianiu, zwalnianiu i

wynagradzaniu pracowników IOWR Dział I ŚWA/CIS w ramach limitu posiadanych środków, zgodnie z zasadami finansowania właściwymi dla danej jednostki, przyznawaniu nagród oraz wymierzaniu kar porządkowych zgodnie z Kodeksem pracy, regulaminem i instrukcjami IOWR Dział I ŚWA/CIS.

Okolicznością istotną jest to, że dyrektora IOWR p.o. kierownika ŚWA/CIS zatrudnia i zwalnia zarząd osoby prawnej, która wnioskowała o uzyskanie uprawnień Centrum Integracji Społecznej lub utworzyła Centrum Integracji Społecznej, a więc w tym wypadku zarząd Fundacji „I.” w O.. Ponadto struktura organizacyjna Działu I IOWR z uprawnieniami CIS przewiduje, że dyrektor IOWR podlega bezpośrednio zarządowi Fundacji „I.”, na co wskazuje schemat organizacji, stanowiący załącznik do statutu, zaś z § 21 statutu IOWR z siedzibą w O. z dnia 2 stycznia 2008 r. wynika, że pracą Ośrodka kieruje dyrektor i jego zastępcy, powoływani i odwoływani przez zarząd Fundacji, przy czym dyrektor zatrudnia pracowników, pozostając w ścisłym porozumieniu z zarządem Fundacji „I.”. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powyższe uregulowania wyznaczają sposób reprezentacji pracodawcy w myśl art. 3¹ § 1 k.p.

Sąd zauważył również, że sam fakt samodzielności organizacyjnej oddziału osoby prawnej w zakresie gospodarki finansowej, jak to ma miejsce w rozpoznawanej sprawie, nie przesądza jeszcze o samodzielności zatrudnienia pracowników takiego podmiotu. Samodzielność ta nie wynika na pewno z postanowień przedłożonych przez pozwanego statutów: Fundacji, Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny z 2 stycznia 2008 r. oraz Regulaminu Organizacyjnego IOWR Dział I ŚWA „Z.” z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej z 17 grudnia 2008 r., a wręcz przeciwnie, ich przepisy stanowiące o całkowitej podległości dyrektora zarządowi Fundacji „I.” jednoznacznie taką ewentualność wykluczają.

Dodatkowo o statusie Fundacji „I.” w O. jako pracodawcy świadczy to, że utworzone przez nią jednostki organizacyjne posługują się jej numerem NIP, który zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 869) oznacza numer identyfikacyjny płatnika podatków oraz płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, oraz numerem REGON Fundacji, który z

kolei służy identyfikacji podmiotu w Krajowym Rejestrze Podmiotów Gospodarki Narodowej (ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1068). Te okoliczności jednoznacznie dowodzą, że Fundacja realizuje wobec osób zatrudnionych w jej jednostkach organizacyjnych obowiązki pracodawcy, wynikające z ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778). Zgodnie z art. 6 tej ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. osoby, które są pracownikami, zaś płatnikiem składek jest pracodawca (art. 4). Płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy (art. 46), zaś Zakład Ubezpieczeń Społecznych prowadzi konta ubezpieczonych, z których każde jest oznaczone numerem PESEL, konta płatników składek oznaczone numerem NIP, a w przypadku gdy płatnik składek nie posiada numeru NIP, do czasu jego uzyskania - numerem z krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON (art. 33 ustawy).

Na zakończenie swoich rozważań Sąd drugiej instancji podkreślił, że zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym status Centrum jest nadawany na okres 5 lat. Oznaczałoby to w praktyce, że na mocy przepisów powstałaby jednostka organizacyjna będąca pracodawcą zatrudniającym pracowników jedynie na czas określony pięciu lat, co jest sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy, że stosunek pracy powinien wiązać się z trwałością zatrudnienia. Tymczasem, powołując Centrum jedynie na pięć lat, ustawodawca stwarzałby wymóg zawierania umów o pracę na czas określony, co z istoty swej nie jest korzystne dla pracownika. Pracodawca w takim wypadku powinien o tym fakcie poinformować pracownika przy zawieraniu umowy o pracę. Ponadto Sąd odwoławczy zauważył, że ciągłość działania i istnienia struktury organizacyjnej, której jedynie na pewien okres czasu nadano status Centrum Integracji Społecznej ma istotne znaczenie z punktu widzenia celów realizowanych przez te podmioty, które wymagają niewątpliwie konsekwencji i ciągłości działania, zapewnianych przez Fundację.

Sąd Okręgowy uznał zasadność podniesionego przez apelującego (pozwanego) zarzutu braku legitymacji procesowej biernej i zmienił zaskarżony

wyrok Sądu Rejonowego w T. z 8 lipca 2014 r., orzekając o oddaleniu powództwa.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu drugiej instancji wniosła powódka, zaskarżając wyrok w części, w której Sąd Okręgowy, wskutek uwzględnienia apelacji pozwanego, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w T. w oznaczonej części i oddalił powództwo.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego: 1) art. 3 k.p. w związku z art. 3¹ § 1 k.p. w związku z art. 460 § 1 k.p.c. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że występuje brak legitymacji biernej po stronie pozwanego do występowania w niniejszym procesie, w związku z uznaniem, że nie był on pracodawcą powódki; 2) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że brak podstaw do uznania, iż podmiot wskazany w umowie o pracę zawartej z powódką, będący jednocześnie jednostką, na rzecz której powódka faktycznie wykonywała pracę, przy spełnieniu wszystkich przesłanek zawartych w definicji stosunku pracy, nie może być uznany za pracodawcę.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w P., a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W ocenie skarżącej, nie może mieć miejsca w obecnym stanie prawnym sytuacja, w której pracownik będzie zobligowany do „poszukiwania” pracodawcy, z uwagi na to, że nie jest to podmiot określony we wszystkich dokumentach pracowniczych udostępnianych pracownikowi i posługujący się nazwą „pracodawca”. Na żadnym dokumencie nie znajduje się jakakolwiek wzmianka o Fundacji „I.” jako pracodawcy. W ocenie skarżącej, pracownik nie miałby żadnych podstaw do kierowania jakichkolwiek wniosków do Fundacji „I.” w jakiegokolwiek kwestii związanej ze sprawami pracowniczymi. Nie ulega wątpliwości, że argumentacja Sądu Okręgowego nie jest prawidłowa, a faktycznym pracodawcą w analizowanej sytuacji pozostaje Centrum Integracji Społecznej „Z.”. Wszelkie akty regulujące organizację Centrum Integracji Społecznej „Z.” wskazują na jego

wyodrębnienie pod względem finansowym i organizacyjnym oraz posiadanie przez Centrum zdolności zatrudniania pracowników. Jak wynika ze stanu faktycznego, powódka zawarła z pozwanym 1 kwietnia 2011 r. umowę o pracę, w której jako pracodawca wskazany został IOWR, Centrum Integracji Społecznej „Z.” z siedzibą w O., miejsce wykonywania umowy o pracę zostało wskazane w tej umowie przez określenie, że: „Pracownik będzie wykonywał pracę w CIS „Z.” zawsze w miejscu działalności CIS”. Podobnie świadectwo pracy zostało wystawione przez CIS „Z.” i także w tym dokumencie pojawiła się informacja, że powódka była zatrudniona w Centrum Integracji Społecznej „Z.”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, co doprowadziło do jej uwzględnienia.

Na obecnym etapie postępowania spór dotyczy tylko tego, kto zatrudniał powódkę w okresie objętym jej żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy (od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r.), kto był jej pracodawcą w tym okresie i w stosunku do kogo powinno być skierowane jej żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. W szczególności chodzi o ustalenie, czy pracodawcą powódki w tym czasie była Fundacja „I.” w O., czy też Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny (IOWR) utworzony przez Fundację „I.” w O., czy wreszcie Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O. działające jako Dział I Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny, w ramach którego funkcjonowały m.in. Środowiskowe Warsztaty Aktywizacji (ŚWA) „Z.” z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej (CIS).

Ta zasadnicza kwestia – komu (jakiemu podmiotowi) należy przypisać przymiot pracodawcy w stosunku do powódki w okresie objętym jej żądaniem zgłoszonym przed Sądem pierwszej instancji (o ustalenie, że wbrew nazwaniu umowy zawartej 13 kwietnia 2010 r. umową zlecenia łączyła ją ze zleceniodawcą w okresie od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. umowa o pracę z konsekwencjami w postaci wyrównania wynagrodzenia za pracę do minimalnego

wynagrodzenia za pełen etat) – nie została dotąd rozstrzygnięta z uwzględnieniem wszystkich okoliczności rozpoznawanej sprawy. Sądy obu instancji nie wzięły na przykład pod uwagę (nie rozważyły tego), że: 1) umowa zlecenia z 13 kwietnia 2010 r. (k. 8) została zawarta przez powódkę z Fundacją „I.”, IOWR, Dział I – Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O., w umowie tej podano NIP i REGON Fundacji „I.” a sama umowa została podpisana przez E. K., jako dyrektora IOWR, p.o. kierownika CIS „Z.”, która w tym czasie była wiceprezesem (zastępca prezesa) Fundacji „I.”; 2) umowa o pracę na czas nieokreślony z 1 kwietnia 2011 r. (k. 10) została zawarta przez powódkę z IOWR, Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O., ul. B. 4, przy czym pracodawcę reprezentowała dyrektor IOWR E. K.a (będąca w tym czasie jednocześnie wiceprezesem Fundacji), w umowie podano NIP i REGON Fundacji „I.”, a w końcowym fragmencie umowy o pracę zawarto formułę oświadczenia pracownika, że w przypadku rozwiązania umowy z powodu braku środków finansowych na prowadzenie działalności CIS powódka nie będzie zgłaszała żadnych roszczeń finansowych do Fundacji „I.” reprezentowanej przez zarząd Fundacji jako jednostki tworzącej i prowadzącej działalność IOWR i CIS „Z.” w ramach realizacji celów statutowych Fundacji; 3) pełnomocnictwo dla adw. M. K. reprezentującego stronę pozwaną w postępowaniu przed Sądem Rejonowym w T. podpisali W. T. i E. K. jako członkowie zarządu Fundacji „I.” w O. (k. 132); 4) w toku postępowania przed Sądem Rejonowym pełnomocnik strony pozwanej podnosił („z ostrożności procesowej”) brak legitymacji biernej po stronie Centrum Integracji Społecznej, twierdząc, że Centrum nie mogło być stroną umowy o pracę, gdyż zgodnie ze statutem nie mogło zatrudniać pracowników (k. 157). Te dwie ostatnie kwestie zostały zignorowane przez Sąd Rejonowy.

Rozważania na temat tego, jaki podmiot był (mógł być) pracodawcą powódki, należy rozpocząć od przypomnienia ogólnej charakterystyki pracodawcy.

1. W polskim systemie prawa pracy obowiązuje tzw. zarządcza koncepcja pracodawcy. W świetle art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Można wyróżnić 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, 3) niektóre jednostki organizacyjnej wchodzące w skład osób prawnych. Do tej ostatniej kategorii pracodawców zalicza się wyodrębnione organizacyjnie i finansowo części składowe osoby prawnej (ewentualnie samodzielnej jednostki organizacyjnej 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.

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, s. 962 i podana tam literatura). 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 (por. Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1997, nr 5, s. 19-25 i nr 6, s. 30-34). Nie jest warunkiem zdolności do występowania w charakterze pracodawcy według art. 3 k.p. zdolność danej jednostki organizacyjnej do samodzielnego występowania w obrocie cywilnoprawnym w charakterze podmiotu praw i obowiązków. W definicji pracodawcy mieszczą się także jednostki organizacyjne występujące w obrocie prawnym jako twory „spersonifikowane” (komitety, zespoły, zrzeszenia producentów itp. – por. Komentarz do Kodeksu pracy, pod redakcją L. Florka, Warszawa 2011, s. 42-43).

Równorzędną cechą jednostki organizacyjnej jako pracodawcy jest wyodrębnienie organu lub osoby zarządzającej tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. W rozumieniu art. 3 k.p. za

pracodawcę należy uważać taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników, do nawiązywania i rozwiązywania z nimi stosunków pracy. Nie można jednak uznać za pracodawcę jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 16 listopada 1977 r., I PZP 4/77, OSPIKA 1979, nr 7-8, poz. 125, z glosą M. Piekarskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979, nr 10, poz. 205; z 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206; z 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 224; z 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 183; z 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524; z 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183, z glosą A. Rzeteckiej-Gil, LEX/el 2014; z 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980; z 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, OSNP 2016, nr 5, poz. 58).

Obie wskazane cechy (wyodrębnienie organizacyjno-finansowe oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników) muszą mieć charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 24 lutego 2015 r., II PK 88/14 (OSNP 2016, nr 11, poz. 138), 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.

2. Jednostką oznaczoną przez powódkę jako strona pozwana było w rozpoznawanej sprawie Centrum Integracji Społecznej „Z.” w O.. Status centrum integracji społecznej (CIS) reguluje ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1828). Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej ustawy, centrum integracji społecznej realizuje reintegrację zawodową i społeczną przez następujące usługi: kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu; nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych; naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem,

zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą; uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

Według art. 3 ust. 2 tej ustawy centrum integracji społecznej może być utworzone przez: 1) jednostkę samorządu terytorialnego w formie: a) jednostki budżetowej albo b) samorządowego zakładu budżetowego; 2) organizację pozarządową; 3) podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1 i 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 239 ze zm.), z zastrzeżeniem, że w przypadku spółdzielni socjalnych centrum mogą tworzyć spółdzielnie zakładane przez podmioty, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz.U. z 2006 r., poz. 651 ze zm.). Przepis art. 3 ust. 4 ustawy o zatrudnieniu socjalnym stanowi, że Centrum utworzone przez organizację pozarządową działa w formie jednostki wyodrębnionej organizacyjnie i finansowo w sposób zapewniający należyłą identyfikację pod względem organizacyjnym i finansowym, w stopniu umożliwiającym określenie przychodów, kosztów i wyników, z uwzględnieniem przepisów o rachunkowości.

Jak stanowi natomiast art. 11 ustawy o zatrudnieniu socjalnym, pracownikami centrum są: pracownicy odpowiedzialni za dany rodzaj działalności, o której mowa w art. 9 ustawy, oraz za obsługę finansową centrum; pracownicy socjalni; instruktorzy zawodu; osoby, o których mowa w art. 16 ust. 1 pkt 1 lit. b (osoby skierowane przez Powiatowy Urząd Pracy do pracy w centrum). Osoby prowadzące reintegrację społeczną i zawodową zaliczają się do kadry centrum. Kierownika centrum zatrudnia instytucja tworząca centrum. Pracowników centrum zatrudnia kierownik centrum, z tym że na jednego pracownika prowadzącego bezpośrednio zajęcia z uczestnikami nie powinno przypadać więcej niż 10 uczestników. Warunek ten nie dotyczy osób, o których mowa w art. 16 ust. 1 pkt 1 lit. b.

Na mocy decyzji wojewody (art. 5 ustawy) wyodrębniona jednostka organizacyjna może uzyskać status centrum integracji społecznej, co należy rozumieć jako nadanie jednostce organizacyjnej szczególnych praw i obowiązków w sferze prawa publicznego. Ustawa o zatrudnieniu socjalnym wymaga, aby

jednostki stworzone przez organizacje pozarządowe (w tym fundacje) były wyodrębnione organizacyjnie i finansowo w celu prowadzenia prawidłowego rozliczenia finansowego.

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym nie zawiera normy, która *expressis verbis* stanowiłaby o zatrudnianiu pracowników przez centrum integracji społecznej. Przewiduje jedynie, że pracowników centrum zatrudnia jego kierownik (art. 11 ust. 3 ustawy). Zróżnicowanie form organizacyjnych, którym wojewoda może nadać status centrum integracji społecznej, przekłada się na szereg możliwych sposobów uregulowania funkcjonowania danej jednostki z uprawnieniami centrum w sferze prawa pracy. Oznacza to, że w zależności od wewnętrznych regulacji danego podmiotu tworzącego centrum integracji społecznej (np. statutu, regulaminu) wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka, której nadano status CIS, może samodzielnie zatrudniać pracowników, albo zdolność do zatrudniania pracowników może być przypisana innemu podmiotowi.

Powyższe rozważania, prowadzone na gruncie Kodeksu pracy i ustawy o zatrudnieniu socjalnym, należy odnieść do okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy, gdyż przypisanie danemu podmiotowi (jednostce organizacyjnej) statusu pracodawcy musi odbywać się *a casu ad casum*.

3. Fundacja „I.” w O. jako instytucja tworząca CIS, prowadzi swoją działalność statutową m.in. w formie Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny (IOWR). W ramach IOWR z kolei działają dwie jednostki: Środowiskowe Warsztaty Aktywizacyjne „Z.” oraz Ognisko Pracy Pozaszkolnej „K.”. Status Centrum Integracji Społecznej został nadany jedynie Środowiskowym Warsztatom Aktywizacyjnym. Tym samym działania w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej były realizowane przez Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny – Środowiskowe Warsztaty Aktywizacyjne „Z.” z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej. Zgodnie ze statutem IOWR dyrektor IOWR, będący jednocześnie kierownikiem CIS, wykonuje wobec pracowników czynności pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa pracy, podejmując decyzje o zatrudnieniu, zwalnianiu i wynagradzaniu pracowników IOWR, ŚWA – CIS w ramach limitu posiadanych środków, zgodnie z zasadami finansowania właściwymi dla danej jednostki.

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że umowa zlecenia z 13 kwietnia

2010 r. i późniejsza umowa o pracę z 1 kwietnia 2011 r. zostały zawarte przez dyrektora IOWR E. K., która, zgodnie z treścią oświadczeń woli, reprezentowała IOWR, Dział I – Centrum Integracji Społecznej „Z.”. Z treści zawartych umów nie wynika wprost, że zleceniodawcą albo pracodawcą jest Centrum Integracji Społecznej. W umowie o pracę stwierdzono jedynie, że miejscem świadczenia pracy będzie miejsce działalności CIS „Z.”, co nie jest równoznaczne ze stwierdzeniem, że pracodawcą jest CIS „Z.”.

Ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego – dokonane w wyniku analizy statutu Fundacji „I.” w O. (k. 168-175, k. 257-2), statutu Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny w O. (k. 248-256, k. 280-291), projektu regulaminu organizacyjnego Centrum Integracji Społecznej działającego w ramach Integracyjnego Ośrodka Wspierania Rodziny Środowiskowe Warsztaty Aktywizacyjne „Z.” (k. 294-302, wyjaśnienia k. 312-313), regulaminu organizacyjnego IOWR, Dział I ŚWA „Z.” z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej (CIS) (k. 315-326) – pozwalały na poddanie w wątpliwość odrębności organizacyjnej pozwanego Centrum Integracji Społecznej „Z.”. Za każdym razem w dokumentach wewnętrznych bądź w oświadczeniach woli podkreślano, że jednostką organizacyjną prowadzącą określoną działalność jest Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny. To ta jednostka posiadała wyodrębniony podmiot kierujący (dyrektora IOWR, którą to funkcję sprawowała wiceprezes zarządu Fundacji E. K.), uprawniony do zatrudniania pracowników w ścisłym porozumieniu z zarządem Fundacją.

Sąd drugiej instancji trafnie zauważył, że ani IOWR, ani CIS nie posiadały odrębnych numerów identyfikacyjnych NIP i REGON, co jest niezbędne w świetle powołanych przez Sąd Okręgowy przepisów prawa publicznego do identyfikacji podmiotu m.in. jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnikiem składek z tytułu zawartych umów (zlecenia i o pracę) była osoba prawna – Fundacja „I.”. Wymóg wyodrębnienia finansowego stawiany jednostce będącej pracodawcą służy zapewnieniu możliwości realizacji przez jednostkę organizacyjną zadań pracodawcy tak w stosunku do pracownika (m.in. wypłata wynagrodzenia), jak i organów publicznych (m.in. realizacja obowiązków płatnika składek). Tymczasem, Integracyjny Ośrodek Wspierania Rodziny – Środowiskowe Warsztaty

Aktywizacyjne z uprawnieniami Centrum Integracji Społecznej „Z.” nie występował w obrocie prawnym jako płatnik składek. Ten element także poddaje w wątpliwość tezę powódki o posiadaniu statusu pracodawcy przez Centrum Integracji Społecznej. Mimo zakwestionowania powyższej tezy Sądu Okręgowego, skarżąca nie przedstawiła w skardze kasacyjnej przekonującej argumentacji przeciwnej zaprezentowanemu pogładowi.

Skoro pozwane przez powódkę Centrum Integracji Społecznej „Z.” nie miało przymiotu pracodawcy, ponieważ nie miało zdolności do samodzielnego zatrudniania pracowników (art. 3 k.p.), i niewątpliwie nie miało również osobowości prawnej (bo ten przymiot można przypisać jedynie Fundacji „I.”), to należało uznać, że postępowanie przed Sądem Rejonowym dotknięte było nieważnością, ponieważ było prowadzone przeciwko wewnętrznej jednostce organizacyjnej Fundacji „I.”, która nie będąc pracodawcą, nie miała również zdolności sądowej i procesowej (art. 460 k.p.c.). Brak zdolności sądowej i procesowej podmiotu, przeciwko któremu prowadzone jest postępowanie sądowe, oznacza nieważność tego postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.).

Skarżąca nie stawia w skardze kasacyjnej zarzutu nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym (przeciwnie – nadal twierdzi, że jej pracodawcą było Centrum Integracji Społecznej „Z.”), dlatego Sąd Najwyższy nie mógł z urzędu uwzględnić nieważności postępowania przed Sądem Rejonowym. Mógł natomiast z urzędu stwierdzić nieważność postępowania przed Sądem Okręgowym (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), skoro postępowanie apelacyjne nadal toczyło się z udziałem podmiotu nieposiadającego przymiotu pracodawcy, a w związku z tym zdolności sądowej i procesowej (zgodnie z art. 460 k.p.c.). Głównie z tej przyczyny doszło do uchylenia zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego.

4. Skarżąca nie podnosi zarzutu nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 460 k.p.c. i art. 3 k.p.), stawia natomiast zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p., zwracając uwagę, że w dokumentach wydanych przez stronę pozwaną oznaczono jako jej pracodawcę Centrum Integracji Społecznej. Uzasadnienie zarzutu naruszenia tych przepisów jest nieadekwatne do ich treści normatywnej. Powołane przepisy (art. 22 § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p.), odnoszą się do co prawda pojęcia pracodawcy, jednak nie definiują

go, gdyż definicję zawarto w art. 3 k.p. Przepis art. 22 § 1 k.p. stwierdza, że pracodawca, czyli podmiot posiadający cechy zgodne z art. 3 k.p., jest stroną stosunku zobowiązaniowego – stosunku pracy, w ramach którego pracownik zobowiązany jest do świadczenia pracy na jego rzecz za wynagrodzeniem. Natomiast art. 29 § 1 k.p. określa wymagane elementy treści umowy o pracę, w której, co oczywiste, musi znajdować się określenie strony, czyli pracodawcy. Z żadnego z tych przepisów nie wynika, czy Centrum Integracji Społecznej mogło być pracodawcą (mogło zatrudniać pracowników). Ujawnienie w świadectwie pracy wydanym powódce Centrum Integracji Społecznej jako jej pracodawcy nie jest okolicznością, która mogłaby przemawiać za naruszeniem przez Sąd Okręgowy art. 22 § 1 k.p. i art. 29 § 1 k.p. w związku z odmową przypisania temu podmiotowi przymiotu pracodawcy. Pracodawcą nie jest ten podmiot, który został ujawniony w świadectwie pracy (choćby błędnie), lecz ten, który faktycznie, rzeczywiście i zgodnie z przepisami prawa regulującymi jego byt prawny zatrudniał pracownika.

W przypadku jednostek organizacyjnych niewyposażonych w zdolność prawną samo ujawnienie ich jako pracodawców w umowie o pracę czy dokumentach pracowniczych nie nadaje im statusu, o którym mowa w art. 3 k.p. Zdolność do bycia pracodawcą nie jest jedynie wyrazem woli stron stosunku pracy, lecz wynika z całokształtu okoliczności świadczących o wyodrębnieniu organizacyjno-finansowym jednostki zatrudniającej. Proponowana przez skarżącego odwrócona inferencja, a mianowicie orzekanie o statusie pracodawcy na podstawie subiektywnego uznania danej jednostki za pracodawcę, jest błędna. Treść oświadczeń woli lub wiedzy składanych przez jednostkę może ułatwić proces ustalania pracodawcy, nie jest jednak ostatecznym, determinującym dowodem. To ustalenie pracodawcy zgodnie z przyjętą w doktrynie i judykaturze wykładnią art. 3 k.p. określa strony nawiązanego stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) i determinuje treść oświadczeń woli co do oznaczenia pracodawcy (art. 29 § 1 k.p.).

Odnosząc się natomiast do tezy skarżącej o wykonywaniu przez nią pracy w Centrum Integracji Społecznej, należy podkreślić istotną różnicę między świadczeniem pracy na rzecz pracodawcy a wykonywaniem pracy w zakładzie pracy. Na podstawie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), zastąpiono w art. 3 i

22 k.p. pojęcie zakładu pracy jednolitą definicją pracodawcy, obejmującą wszystkie podmioty zatrudniające pracowników. Pojęcie zakładu pracy zaczęto odnosić do zorganizowanego, wyodrębnionego zespołu składników majątkowych, w których odbywa się proces pracy. Nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona przez podmiot zatrudniający jako miejsce wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 299). Czym innym jest więc świadczenie pracy na rzecz (na rachunek) pracodawcy i wykonywanie pracy w określonym miejscu, przy wykorzystaniu wyodrębnionych składników majątkowych stanowiących zakład pracy, choćby zakład był określoną jednostką organizacyjną. Zakład pracy nie może być utożsamiany z pracodawcą. Centrum Integracji Społecznej było zakładem pracy powódki (miejscem, gdzie świadczyła pracę), nie było natomiast jej pracodawcą. Można odnieść wrażenie, że dystynkcji tej nie dostrzegał i nie pojmował nawet sam pracodawca, o czym zdają się świadczyć zeznania E. K. złożone w charakterze strony.

W świetle przedstawionych rozważań należy uznać za nietrafny zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji przepisów prawa materialnego art. 22 § 1 w związku z art. 29 § 1 k.p.

Można podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że pracodawcą powódki w okresie od 13 kwietnia 2010 r. do 31 marca 2011 r. nie było Centrum Integracji Społecznej. Nadal kwestią otwartą pozostaje jednak, czy przymiot pracodawcy należy przypisać Fundacji „I.” w O., czy też działającemu w ramach tej Fundacji Integracyjnemu Ośrodkowi Wsparcia Rodziny jako wyodrębnionej organizacyjnie i finansowo jednostce posiadającej zdolność samodzielnego zatrudniania pracowników przez swojego dyrektora, [podejmującego samodzielnie czynności z zakresu prawa pracy.

5. Zdolność sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy jest powiązana z podmiotowością w zakresie zatrudniania pracowników. Ujmując tę kwestię inaczej można stwierdzić, że podmiot, który nie ma osobowości prawnej, ani nie jest zakładem pracy, czyli jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 k.p.), nie ma zdolności sądowej ani procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2004 r., I PK

135/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 224). Brak zdolności sądowej i procesowej jednej ze stron procesu stanowi, w myśl art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. podstawę do odrzucenia pozwu, a procedowanie mimo tego braku prowadzi do nieważności postępowania, jak wynika z art. 379 pkt 2 k.p.c. Gdy przed sądem pierwszej instancji ujawniają się okoliczności budzące wątpliwość sądu co do statusu strony pozwanej jako pracodawcy, pojawia się możliwość zastosowania art. 194 § 1 k.p.c. w związku z art. 477 k.p.c. Obowiązek wezwania z urzędu do udziału w sprawie w charakterze pozwanego dotyczy przypadku, w którym sądowi pracy wiadomo, kto jest legitymowany w sporze (kto powinien być pozwanym jako pracodawca powoda). O istnieniu tego obowiązku można i należy mówić pod warunkiem, że pracownik wyrażnie się nie przeciwstawia wezwaniu właściwego podmiotu do udziału w sporze w charakterze strony, mimo takich sugestii ze strony sądu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 listopada 1999 r., I PKN 351/99, OSNAPiUS 2001, nr 6, poz. 199).

Sąd Okręgowy, ustalając, że strona pozwana w sprawie nie była pracodawcą powódki, oddalił powództwo, powołując się na brak legitymacji procesowej po stronie pozwanej. Legitymacja procesowa, będąca uprawnieniem do występowania w konkretnej sprawie w charakterze strony, jest konsekwencją kwalifikacji materialnoprawnej. Uznanie, że stroną stosunku materialnoprawnego nie jest pozwany, daje podstawy do oddalenia powództwa z racji braku legitymacji procesowej. Takie merytoryczne rozpoznanie sprawy wymaga jednak wstępnego warunku w postaci nadania stronom ogólnej zdolności do występowania w procesie jako strona. Zgodnie z art. 64 § 1 i 1¹ k.p.c. każda osoba fizyczna i prawna oraz jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną posiadają zdolność sądową. Dodatkowo art. 460 § 1 k.p.c. nadaje zdolność sądową pracodawcy.

Uznanie, że jednostka organizacyjna występująca w procesie jako strona pozwana nie posiada cech pracodawcy, a zarazem nie jest żadnym z podmiotów o których mowa w art. 64 k.p.c., pozbawia ją zdolności sądowej. Jako taka, nie ma zdolności do występowania w procesie jako strona. Zgodnie z art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. oraz art. 379 pkt 2 k.p.c., w wyniku postępowania prowadzonego wobec jednostki organizacyjnej niemogącej być stroną nie może zapaść wyrok

merytoryczny. Sąd drugiej instancji, ustalając, że po stronie pozwanej nie występuje pracodawca powoda, powinien rozważyć uchylenie wyroku sądu pierwszej instancji (zgodnie z art. 386 § 2 lub § 4 k.p.c.), bo albo doszło do nieważności postępowania przed sądem pierwszej instancji (z powodu braku zdolności sądowej strony pozwanej), albo do nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy (z powodu braku legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanej), nie zaś oddalenie powództwa z powodu braku legitymacji procesowej biernej. Wydanie wyroku uwzględniającego lub oddalającego powództwo przeciwko podmiotowi, który nie był pracodawcą powoda, musiałoby być równoznaczne z nierozpoznaniem istoty sporu, ponieważ nierozpoznanie istoty sporu ma miejsce także wówczas, gdy sąd pierwszej instancji orzekł o roszczeniu w stosunku nie do tej osoby (nie do tego podmiotu), która powinna być w sprawie stroną pozwaną (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2015 r., I PZ 8/15, OSNP 2017, nr 3, poz. 31).

6. W postępowaniu przed sądem drugiej instancji nie jest możliwe dopozwanie innego podmiotu (art. 391 § 1 zdanie drugie k.p.c.), ponieważ art. 194 § 1 k.p.c. nie może być zastosowany przed sądem drugiej instancji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 2001 r., I PKN 342/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 15). Może to natomiast uczynić z urzędu sąd pierwszej instancji (art. 477 k.p.c.). Sąd pierwszej instancji może również rozważyć, czy nie doszło jedynie do mylnego oznaczenia strony pozwanej i czy to mylne oznaczenie nie może być sprostowane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 marca 2011 r., II PK 240/10, LEX nr 1162165). Sprostowanie oznaczenia strony przez powoda nie stanowi przekształcenia podmiotowego procesu. Sąd pracy nie jest jednak uprawniony do dokonania z urzędu takiej zmiany oznaczenia strony pozwanej, która nie jest zmianą polegającą na sprostowaniu omyłki w oznaczeniu, lecz doprowadza do zmiany strony pozwanej (wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 2009 r., I PK 95/09, LEX nr 558565).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.