



Sygn. akt I PK 39/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)
SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. Ś.
przeciwko C. S. z siedzibą w W. oraz C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej C. S. z siedzibą w W. od postanowienia Sądu Okręgowego -
Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 27 września 2018 r., sygn. akt VIII Pz (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 19 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy w Ł. odrzucił
pozew R. Ś. wniesiony przeciwko C. S. w W.. Sąd ten ustalił, że w dniu 1 kwietnia
2005 r. powód zawarł umowę o pracę z C. I S., „C.” spółką z o.o. z siedzibą w W..

Następcą prawnym tej jednostki jest "C." spółka z o.o. z siedzibą w W.. Pismem z dnia 14 listopada 2008 r. powód został powiadomiony, że z dniem 1 grudnia 2008 r. nastąpi przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, którym będzie C. S. i z tym dniem powód stanie się pracownikiem tego podmiotu. W dniu 27 listopada 2008 r. zarząd „C.” spółki z o.o. podjął uchwałę o wprowadzeniu nowej struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa wielozakładowego C. spółka z o. o. Zgodnie z ust. 1, 2, 3 i 4 nowego regulaminu organizacyjnego przedsiębiorców działających w „C.” spółka ta jest zorganizowana jako przedsiębiorstwo wielozakładowe składające się z odrębnych jednostek organizacyjnych, prowadzących działalność handlową - sklepów i jednostki nadzorującej – S.. Każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudnienia pracowników, a także indywidualnie wprowadza między innymi stosowne regulaminy pracy i wynagrodzenia. Funkcję osoby reprezentującej pracodawcę w jednostce nadzorującej – S. pełni każdorazowo dyrektor ds. zasobów ludzkich „C.” spółka z o.o. Funkcję osób reprezentujących pracodawcę w poszczególnych sklepach pełnią każdorazowo dyrektorzy/kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych. Zgodnie z obowiązującą procedurą za rekrutację w C. S. odpowiada dział rekrutacji. C. S. ustalił własny regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania. W rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, doręczonym powodowi, wymieniono zarówno „C.” spółkę z o.o. jak i C. S., wskazując, że pracodawcą jest ten drugi podmiot.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że C. S. nie posiada własnego majątku, nie przysługuje jej prawo własności nieruchomości, ruchomości, czy środków pieniężnych. Na potrzeby zatrudniania pracowników dysponuje majątkiem „C.” spółka z o.o., który został jej udostępniony w sposób faktyczny, a nie prawny. Poza sferą pracy nie występuje jako odrębny podmiot praw i obowiązków, nie zawiera umów cywilnoprawnych z kontrahentami, dostawcami, nie zaciąga zobowiązań. Podmiot ten nie posiada rachunku bankowego, numeru NIP, REGON i nie opłaca we własnym imieniu składek ZUS za pracowników.

Mając na uwadze poczynione ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, że C. S. nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. W jego ocenie prowadzenie samodzielnej polityki zatrudniania, podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i

przeprowadzanie procesu rekrutacji nie wystarczają do przypisania C. S. przymiotu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.. W rezultacie, pismo z dnia 14 listopada 2008 r. o przejęciu powoda przez C. S. nie wywołało skutku, o którym mowa w art. 23¹ § 1 k.p. C. S. nie posiada zdolności sądowej, co skutkuje odrzuceniem pozwu w stosunku do tego podmiotu, zgodnie z art. 199 § 1 pkt. 3 k.p.c.

Sąd Okręgowy w Ł. postanowieniem z dnia 27 września 2018 r. oddalił zażalenie C. S.. Po szczegółowym przedstawieniu poglądów Sądu Najwyższego i doktryny, Sąd ten uznał, że stanowisko Sądu pierwszej instancji jest trafne. Wskazał, że C. S. został wyodrębniony organizacyjnie tylko formalnie - na podstawie regulaminu organizacyjnego pracodawców działających w ramach „C.” spółka z o.o. z dnia 27 listopada 2008 r. oraz w ujęciu podmiotowym ma uprawnienie do zatrudnienia pracowników we własnym imieniu (procedura rekrutacji pracowników C.). Podmiot ten nie został jednak wyposażony w żadne środki majątkowe, które w ocenie Sądu Okręgowego przesadzają o braku możliwości nadaniu mu przymiotu pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Podniósł też, że C. S. nie wypłacała wynagrodzeń za pracę, nie była płatnikiem składek na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wypłata wynagrodzenia za pracę jest zaś obowiązkiem pracodawcy. Z art. 86 § 1 k.p. wynika, że tylko pracodawca jest dłużnikiem pracownika, a więc wynagrodzenie za pracę nie powinno pochodzić od podmiotu, który nie jest pracodawcą. Ponadto, należności na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za pracownika również odprowadza tylko pracodawca - zgodnie z art. 4 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U z 2017 r., poz. 1778) jest on płatnikiem składek. Użyty w tym przepisie termin „pracodawca” należy pojmować w znaczeniu, jakie nadaje mu art. 3 k.p. C. S. nie posiada numerów identyfikacyjnych NIP i REGON, co jest niezbędne w świetle powołanych wyżej przepisów do identyfikacji podmiotu jako płatnika składek na ubezpieczenia społeczne. Płatnikiem składek była osoba prawna – „C.” spółka z o.o. 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). Wyrok zasądzający należność na rzecz pracownika

powinien dotyczyć pracodawcy mającego zdolność egzekucyjną, którą niewątpliwie C. S. nie posiada. Trudno przy tym założyć, aby w sytuacji egzekucji świadczeń pracowniczych, pracownik będzie zwracał się do podmiotu, który nie jest jego pracodawcą.

Podsumowując, Sąd odwoławczy stwierdził, że warunkiem uznania danej jednostki organizacyjnej nie mającej osobowości prawnej za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. jest jej wyodrębnienie organizacyjno-finansowe oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników. C. S. nie spełnia tych warunków, wobec braku elementu, jakim jest wyodrębnienie organizacyjno- finansowe, a co za tym idzie nie posiada zdolności sądowej (art.460 k.p.c.).

Skargę kasacyjną wywiodła C. S., zaskarżyła postanowienie Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie art. 3 k.p. przez jego:

a) niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że prowadzenie samodzielnej polityki zatrudnienia, podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i przeprowadzanie procesu rekrutacji we własnym imieniu przez wyodrębnioną jednostkę organizacyjną spółki z ograniczoną odpowiedzialnością nie stanowi o jej zdolności do zatrudniania pracowników i jest niewystarczające do uznania tej jednostki za pracodawcę;

b) błędną wykładnię i przyjęcie, że warunkiem uznania jednostki organizacyjnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością za pracodawcę w rozumieniu tego przepisu jest posiadanie przez tę jednostkę podmiotowości na gruncie prawa cywilnego, własnego majątku i zdolności egzekucyjnej, a także bezpośrednio wypłacanie przez nią wynagrodzenia pracownikom, posiadanie statusu płatnika składek ZUS, posiadanie numerów identyfikacyjnych NIP i REGON, podczas gdy z przepisu tego wynika, że do uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę konieczne jest jedynie posiadanie przez tę jednostkę zdolności zatrudniania pracowników.

W ocenie skarżącego w wyniku naruszenia art. 3 k.p. w powyżej wskazanym zakresie Sąd odwoławczy błędnie uznał, że C. S., jako jednostce organizacyjnej spółki C. spółki z o.o., nie przysługuje przymiot pracodawcy w rozumieniu tego przepisu.

Dodatkowo pozwany wskazał na naruszenie art. 199 §1 pkt 3 k.p.c. w związku z art. 460 § 1 k.p.c. oraz art. 385 k.p.c. i 397 § 2 k.p.c. poprzez oddalenie przez Sąd drugiej instancji zażalenia C. S. na postanowienie Sądu Rejonowego.

Wskazując na zgłoszone zarzuty, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego postanowienia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera argumentów pozwalających na wzruszenie zaskarżonego postanowienia. Wstępnie trzeba zaznaczyć, że podstawy skargi odnoszące się do przepisów postępowania nie mają charakteru samoistnego. Doszło do ich naruszenia tylko w razie uchybienia art. 3 k.p. Oznacza to, że zasadnicze znaczenie ma w sprawie materialnoprawna podstawa skargi kasacyjnej.

Analiza normy zawartej w art. 3 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również jej część, jeśli 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. Milczenia ustawodawcy w tym zakresie nie można jednak interpretować jako przyzwolenia na dowolne i niczym nieograniczone kształtowanie podmiotowości pracodawcy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę konieczność zapewnienia stabilności podmiotowi, 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 wprowadzić 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 zostać:

- osoba prawna, albowiem - jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PKN 47/91 (OSP z 1992 r. nr 7 poz. 151) - skoro w myśl art. 3 k.p. zakładem pracy (obecnie: pracodawcą) może być jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, to tym bardziej jest nim osoba prawna;

- samodzielna jednostka organizacyjna, nie mająca osobowości prawnej i nie stanowiąca ogniwa osoby prawnej, jak spółka jawna i komandytowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2004 r. I PK 25/04, OSNP z 2005 r. 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 C. S. w W. może zostać uznana za pracodawcę wewnętrznego. Odpowiedź na to pytanie sprowadza się do przesądzenia, czy jednostka ta spełnia kryteria dające podstawę do uznania jej za samodzielnego pracodawcę. W celu wyjaśnienia tej kwestii należy sięgnąć do utrwalonych poglądów.

W orzecznictwie wskazuje się na atrybuty, które powinien posiadać pracodawca. Podniesiono, 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 w swoich wypowiedziach 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), i 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 (Z. Hajn, Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, cz. 1, PiZS 1997 nr 5, s. 23). 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 z 1979 r. nr 7-8 poz. 125 i uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada

1992 r., I PZP 59/92, OSNCP z 1993 r. nr 4 poz. 49 oraz Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, M.P.Pr. z 2004 r. nr 12 s. 320 i P.Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., M.P.Pr. z 2007 r. nr 3 s. 120). Zważywszy na wskazany formalizm (uzasadniony potrzebą temporalnej 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 (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK 231/17, OSNP 2019 nr 9, poz. 109; z dnia 6 lutego 2020 r., II PK 155/18, niepublikowane). W orzecznictwie dopuszczono jednak kreowanie pracodawcy przez układ zbiorowy pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PZ 36/18, LEX nr 2586266).

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 (osoba prawna) i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką.

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 chybiony. C. S. nie posiada statusu pracodawcy, jednostka ta nie mogła zatem w dniu 1 grudnia 2008 r. przejąć powoda w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Za konkluzją tą przemawia szereg argumentów. Po pierwsze, uchwała zarządu spółki kapitałowej (regulamin organizacyjny pracodawców działających w ramach „C.” spółka z o.o. z dnia 27 listopada 2008 r.) co do zasady nie może stanowić podstawy prawnej kreującej pracodawcę. Po drugie, oceniany podmiot nie posiada rachunku bankowego, numeru NIP, REGON i nie opłaca we własnym imieniu składek ZUS za pracowników. Po trzecie, C. S. nie wypłaca wynagrodzeń.

Celem przedstawienia pełnego obrazu, trzeba wskazać również na okoliczności świadczące o tym, że C. S. może być postrzegany jako pracodawca. Stanowi o tym upoważnienie do prowadzenia samodzielnej polityki zatrudnienia, wydawania regulaminów pracy i wynagradzania, a także umocowanie dyrektora ds. zasobów ludzkich C. spółki z o.o. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Zestawiając przedstawione okoliczności z utrwaloną wykładnią art. 3 k.p. dochodzi się do wniosku, że formalne wyodrębnienie C. S. było nieodpowiednie. Nie zostało dokonane w akcie ustrojowym jednostki macierzystej. O ile spełniono kryterium zatrudniania we własnym imieniu pracowników, o tyle omawiana jednostka organizacyjna nie posiada wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej. Decyduje o tym wypłacanie pracownikom wynagrodzenia przez inny

podmiot i związane z tym rozliczanie należności publicznoprawnych. Rację ma Sąd odwoławczy, że pracodawcą wewnętrznym nie może być podmiot, który we własnym imieniu nie realizuje podstawowego świadczenia względem osób zatrudnianych. Brak rachunku bankowego świadczy o niewystarczającym wyodrębnieniu i samodzielności finansowej jednostki. Jeśli powiąże się tę okoliczność z utworzeniem podmiotu nie na podstawie statutu spółki, ale w drodze uchwały zarządu osoby prawnej, to staje się jasne, że niezbędne gwarancje stabilności podmiotu zatrudniającego nie zostały zrealizowane. Oznacza to, że C. S. nie spełnia wymogów z art. 3 k.p. Materialnoprawna podstawa skargi okazała się zatem chybiona.

Dlatego na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.