

Sygn. akt I PZ 36/18

POSTANOWIENIE

Dnia 4 grudnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. P.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 4 grudnia 2018 r.,
zażalenia strony pozwanej na wyrok Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok, pozostawiając Sądowi
Okręgowemu w K. rozstrzygnięcie o kosztach postępowania
zażaleniowego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 10 maja 2018 r. uchylił wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 5 grudnia 2017 r. i przekazał sprawę z powództwa K. P. przeciwko P. S.A. w W. do ponownego rozpoznania.

Powództwo dotyczyło odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd pierwszej instancji je oddalił. Ustalił, że powódka zawarła umowę o pracę na okres próbny od dnia 21 kwietnia 2008 r. do dnia 20 lipca 2008 r. z Centralą Spółki P. S.A. Następnie, z tym samym podmiotem zawarła w

dniu 21 lipca 2008 r. umowę o pracę na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia z dnia 25 sierpnia 2016 r. w sprawie zmiany warunków umowy o pracę zawartego pomiędzy P. S.A. Centrala a powódką, od dnia 1 sierpnia 2016 r. wykonywała ona pracę na stanowisku Zastępcy Dyrektora Biura Handlowego - R[...]. Na okres do 30 listopada 2016 r. powódce powierzono pełnienie obowiązków Dyrektora Biura Handlowego - [...]. W dniu 30 czerwca 2017 r. powódce złożone zostało oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych a w szczególności brał: dbałości o ochronę informacji niejawnych i tajemnicy przedsiębiorstwa oraz nieprzestrzeganie zakładowych aktów prawnych.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady P. S.A. z dnia 29 października 2004 r. wynika, że, przymiot pracodawcy przysługuje jednostkom organizacyjnym P. S.A., to jest bądź Centrali P. S.A., bądź Zakładom P. S.A. (§ 2 pkt 1 ZUZP - k. 100 i n.). Zatem w skład P. S.A. wchodzi Centrala i siedem Zakładów i to one zatrudniają pracowników i mają status odrębnych pracodawców. Ponadto we wszystkich dokumentach kształtujących treść stosunku pracy powódki, zgromadzonych w jej aktach osobowych jako pracodawca wskazywana jest właśnie P. S.A. Centrala. Ten podmiot również złożył powódce oświadczenie z dnia 13 czerwca 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak też został wskazany jako pracodawca w wydanym jej świadectwie pracy z dnia 19 czerwca 2017 r.

W tym stanie rzeczy, Sąd Rejonowy stwierdził, iż powódki z pozwaną spółką P. S.A. nie łączył stosunek pracy, nie była ona dla powódki pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Jakkolwiek bowiem pozwany P. S.A. jako spółka prawa handlowego posiada osobowość prawną, to jednak nie jest to jednoznaczne z tym, że ma on status pracodawcy w rozumieniu prawa pracy skoro nie zatrudnia żadnych pracowników, a zadania to - wobec rozbudowanej struktury organizacyjnej spółki - wykonywały jej jednostki organizacyjne, to jest, Centrala i Zakłady. I to właśnie Centrala Spółki P. S.A. jest w niniejszej sprawie legitymowana do występowania w charakterze strony pozwanej.

W ocenie Sądu Rejonowego, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak było jednak podstaw do wezwania z urzędu do udziału w sprawie legitymowanego biernie pozwanego na podstawie art. 477 k.p.c. w związku z art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. Jest tak dlatego, że powódka zaprezentowała jednoznaczne i wyraźne stanowisko, co do tego kto w jej ocenie winien występować w charakterze strony pozwanej. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka była zatrudniona na stanowisku kierowniczym, to jest zastępcy dyrektora biura, a zatem kwestie związane ze strukturą organizacyjną pracodawcy mogły i powinny być jej znane. Co więcej, w niniejszym postępowaniu jest ona reprezentowana przez fachowego pełnomocnika. Powyższe okoliczności sprzeciwiał się zatem podjęciu działania przez Sąd z urzędu. Na rozprawie w dniu 5 grudnia 2017 r. pełnomocnik powódki jednoznacznie wskazał, że stroną pozwaną jest P. S.A., a na wypadek jakichkolwiek wątpliwości wniósł o przyjęcie, iż jest to P. S.A. Centrala (k. 200). W ocenie Sądu pierwszej instancji,

Prawidłowe oznaczenie strony pozwanej nie mogło dojść przez jej sprecyzowanie.

Sąd Okręgowy uznał apelację powódki za usprawiedliwioną. Wskazał, że w literaturze i orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że status pracodawcy może być przyznany jednostce organizacyjnej, jeżeli po pierwsze została wyodrębniona organizacyjnie, po drugie, posiada samodzielność finansową, a po trzecie przyznano jej prawo do zatrudniania pracowników we własnym imieniu (por. Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004 nr 12 s. 322-323, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 183).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd pierwszej instancji bez przeprowadzenia wymaganych ustaleń bezkrytycznie przyjął za pozwanym, że podmiotem zatrudniającym powódkę była Centrala Spółki P. S.A. w W., nie zaś P. S.A. w W.. Stanowisko Sądu Rejonowego nie zostało poparte wnikliwą analizą tego czy wymienione: kryteria w stosunku do Centrali zostały spełnione. Niewyjaśnienie tej kwestii ma dla spraw istotne znaczenie skoro w orzecznictwie sądów zgodnie przyjmuje się, że każda osoba prawna jest pracodawcą dla zatrudnionych przez nią

pracowników, chyba że z przepisów regulujących jej ustrój wynika, że dla niektórych z nich pracodawcą jest jednostka organizacyjna stanowiąca jakąś jej część składową. Uznaje się bowiem, że posiadanie osobowości prawnej przez jednostkę organizacyjną oznacza, że przysługuje jej najpełniej rozumiana zdolność prawna, co samo w sobie wystarcza do przypisania jej zdolności zatrudnienia pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151).

W rezultacie, w ocenie Sądu Okręgowego, słusznie zarzuciła powódka, że organizacyjne wyodrębnienie powinno mieć swoje umocowanie w akcie regulującym ustrój określonego podmiotu. Zdolność zatrudnienia przypisuje się jednostkom wewnętrznym wyodrębnionym organizacyjnie i finansowo w strukturze osoby prawnej. W szczególności przesłanką tej zdolności jest ustanowienie przez przepisy regulujące ustrój osoby prawnej, w tym szczególnie jej ustalone zgodnie z prawem przepisy wewnętrzne (np. statut). Trudno zatem uznać za pracodawcę, jak to ma miejsce w rozpoznawanej sprawie, jednostkę organizacyjną, której kierownik nie jest upoważniony do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunku pracy pracowników zatrudnionych w tej jednostce.

Sąd drugiej instancji wskazał, że z dołączonej do akt decyzji nr 65 Prezesa Zarządu P. S.A. z dnia 19 września 2016 r. wynika, że Prezes Zarządu P. S.A. wykonuje czynności pracodawcy w stosunku do pracowników wszystkich stanowisk w Centrali P. S.A., w tym w zakresie nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy (k. 99). W sprawie brak jest również przekonujących dowodów świadczących o organizacyjnym i finansowym wyodrębnieniu Centrali P. z ogólnej struktury Spółki Akcyjnej. Takim aktem nie może być regulamin pracy czy też układ zbiorowy pracy, gdyż nie regulują one ustroju określonego podmiotu. Pozwana spółka nie przedłożyła przepisów ustrojowych, które regulowałyby te kwestie. Nie wystarczy sama wola osoby prawnej wyrażona w toku postępowania wskazująca na to, że pracodawcą jest pewna część spółki, a nie cała spółka jako osoba prawna.

Sąd odwoławczy stwierdził („na marginesie”), że gdyby nawet pozwana wykazała, iż podmiotem zatrudniającym powódkę była część składowa spółki w postaci Centrali P. S.A. to i tak nie zwalniałoby to Sądu z obowiązku wezwania z

urzędu do udziału w sprawie w charakterze pozwanego tego podmiotu na podstawie art. 477 k.p.c. Bez znaczenia dla powinności Sądu dokonania takiego wezwania z urzędu było to, że powódka w postępowaniu była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. W sprawie nie chodziło o znajomość przepisów prawa, lecz bliżej nieustalonej i niejasnej struktury organizacyjnej pozwanej zwłaszcza w zakresie wyodrębnienia organizacyjnego jej oddziałów i samodzielności finansowej. Nie sposób przy tym dopatrywać się jakiegokolwiek podobieństwa do stanowiska przedstawionego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 września 2006 r., II PK 357/05. W tamtym postępowaniu Sąd zwracał powodowi uwagę aby kierował swoje roszczenie przeciwko aktualnemu pracodawcy, ale powód kategorycznie twierdził, że roszczenie kieruje wyłącznie przeciwko pozwanemu. W rozpoznawanej sprawie, jak na to wskazuje przebieg rozprawy z dnia 5 grudnia 2017 r. pełnomocnik powódki nie sprzeciwiał się podjęciu przez Sąd z urzędu takiego działania (k. 200).

Zważywszy na przeprowadzane rozważania, Sąd odwoławczy uznał, że nie doszło do rozpoznania istoty sprawy, choć nie przesądził kto powinien być pozwanym w sprawie.

Wyrok Sądu odwoławczego zaskarżył w całości pozwany, zarzucając mu naruszenie:

- 386 § 4 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że doszło do nierozpoznania przez Sąd pierwszej instancji istoty sprawy, w sytuacji gdy w sposób wystarczający Sąd ten ustalił, iż pozwana w niniejszej sprawie nie była pracodawcą powódki co uzasadnia oddalenie powództwa;

- 460 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie w sytuacji, gdy przepis ten przyznaje zdolność sądową pracodawcy, choćby nie posiadał on osobowości prawnej, zaś pozwana w niniejszej sprawie pomimo posiadania osobowości prawnej nie była pracodawcą powódki;

- 477 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, gdy Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku wzywania do udziału w sprawie P. S.A. Centrala, z uwagi, iż dysponentem procesu jest powód i to on decyduje kogo pozywa, zaś w przedmiotowej sprawie powódka jednoznacznie wskazywała, iż jej wolą jest pozwanie P. S.A.;

- art. 3 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie, w sytuacji gdy pozwana nie była nigdy pracodawcą powódki.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący domagał się uchylenia wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zażalenie jest usprawiedliwione.

Na tym etapie procedowania, Sąd Najwyższy może jedynie oceniać, czy doszło do ziszczenia się przesłanek uzasadniających uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że zgodnie z art. 394¹ § 1¹ k.p.c. zażalenie przysługuje „w razie uchylenia przez sąd drugiej instancji wyroku sądu pierwszej instancji”. Oznacza to, że kontroli podlega tylko ta czynność procesowa, co wyklucza ocenę merytoryczną żądania, tak w ujęciu przedmiotowym, jak i podmiotowym. Kierując się tym zapatrywaniem, należy podkreślić, że Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby „przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości”. W rezultacie, podstawą uchylenia orzeczenia mogło być jedynie „nierozpoznanie przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy” (art. 386 § 4 k.p.c.).

Przesłanka „nierozpoznanie istoty sprawy” jest w orzecznictwie rozumiana jednolicie. Rozpoznanie istoty sprawy jest pojęciem węższym, niż samo rozpoznanie i rozstrzygnięcie sprawy w ogóle (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 22). Oznacza ono zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz merytorycznych zarzutów pozwanego. Z kolei nierozpoznanie istoty sprawy to zaniechanie przez sąd badania tych właśnie elementów. Rozpoznanie istoty sprawy ma miejsce wtedy, gdy sąd wydaje wyrok stanowiący odpowiedź na żądanie powoda (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2002 r., I PKN 482/01, LEX nr 577445). Oceny, czy sąd rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu (odwołania) i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2001 r., II UKN 581/00, LEX nr 567859). Dlatego nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji:

- 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy;
- 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania;
- 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę;
- 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie;

5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 714/00, OSNP 2003 nr 22, poz. 544; z dnia 12 lutego 2002 r., I CKN 486/00, OSP 2003 nr 3, poz. 36; z dnia 12 września 2002 r., IV CKN 1298/00, LEX nr 80271; z dnia 9 stycznia 2001 r., I PKN 642/00, OSNAPiUS 2002 nr 17, poz. 409 oraz z dnia 28 listopada 2000 r., IV CKN 175/00, LEX nr 515416, z dnia 26 listopada 2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797).

Prawdą jest, że Sąd Rejonowy uchylił się od zastosowania przepisów prawa materialnego. Zapatrywanie to uzasadnił dwiema тезami. Po pierwsze, uznał, że powódka nie pozwalała podmiotowi, który był jej pracodawcą, a po drugie, zważywszy na jej zachowanie w procesie, przyjął, że brak podstaw do dopozwania innego podmiotu z urzędu. W odpowiedzi na te argumenty, Sąd Okręgowy podniósł wyłącznie wątpliwości co do poprawności tego stanowiska. Zestawienie to wyjaśnia, że powołanie się na przesłankę z art. 386 § 4 k.p.c. jest co najmniej przedwczesne. Na „nierozpoznanie istoty sprawy” można się skutecznie powołać tylko wówczas, gdy zostanie ona zdefiniowana. W przeciwnym razie nie można twierdzić, że doszło do jej „nierozpoznania”. Słowo to bowiem zawiera w sobie negację określonego stanu rzeczy, a kwestionować można tylko to co zostało przesądzone. Oznacza to, że dla pozytywnej oceny zastosowania przez sąd drugiej instancji art. 386 § 4 k.p.c. niezbędne jest zajęcie merytorycznego stanowiska co do owej „istoty”. Nie wystarczy, że sąd odwoławczy zgłosi swoje wątpliwości. Wówczas bowiem dalej nie wiadomo, czy rzeczona „istota” została rozpoznana, czy też nie.

Przedstawione rozumowanie koresponduje z argumentami systemowymi. Rolą sądu drugiej instancji nie jest mnożenie wątpliwości, ale rozstrzyganie kwestii prawnych, dotyczących zarówno aspektów materialnoprawnych, jak i procesowych. Zapatrywanie to znajduje odzwierciedlenie w rozpoznawczym charakterze

postępowania przed sądem odwoławczym. Nie bez przyczyny art. 386 § 4 k.p.c. wyznacza wyjątek upoważniający do skasowania wyroku tylko w dwóch przypadkach. W oba wkalkulowano reguły ekonomiki procesowej. Przy uchyleniu wyroku z racji nierozpoznania istoty sporu, czynnik ten wystąpi, gdy zostanie przesądzony spór między sądem pierwszej instancji a jedną ze stron. Dlatego w art. 386 § 5 k.p.c. zastrzeżono, że „ocena prawna” wyrażona w wyroku sądu drugiej instancji wiąże sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. W tym miejscu, trzeba stwierdzić, że brak legitymacji procesowej po stronie pozwanej nie ma tylko właściwości procesowych, ale również, a może przede wszystkim, dotyczy aspektu materialnoprawnego. O tym, kto jest pracodawcą przesądzą bowiem przepisy prawa pracy, a stanowisko w tym względzie, niejako wtórnie rzutuje na rodzaj i kierunek rozstrzygnięć procesowych.

Przenosząc wskazany wzorzec na grunt rozpoznawanej sprawy, trzeba stwierdzić, że uchylenie zaskarżonego wyroku było możliwe tylko w przypadku stanowczego opowiedzenia się przez Sąd Okręgowy co do obu kwestii. Po pierwsze, że pracodawcą powódki faktycznie był P. S.A. w W., a nie P. S.A. Centrala (jak twierdził Sąd Rejonowy), a po drugie, w przypadku przyjęcia, że zatrudniającym był P. S.A. Centrala (albo inny podmiot), co wskazuje na wtórność tego czynnika, należało uznać, że Sąd Rejonowy powinien zastosować mechanizm z art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. Co do pierwszego zagadnienia Sąd odwoławczy stanowczo się nie wypowiedział, a sugerowane przez niego stanowisko nie jest do końca prawidłowe. Odnośnie drugiego aspektu, poglądy Sądu Okręgowego są problematyczne. Postawa tego rodzaju uniemożliwia jednoznaczną ocenę, czy Sąd pierwszej instancji, rozpoznał, czy też nie rozpoznał istotę sprawy. Oznacza to, że zarzut naruszenia art. 386 § 4 k.p.c. okazał się usprawiedliwiony, a pozostałe podstawy zażalenia z uwagi na zakres badawczy z art. 394¹ § 1¹ k.p.c. nie mogą zostać zweryfikowane. W szczególności Sąd Najwyższy nie może w postępowaniu „wpadkowym” wypowiadać się co do tego kto jest pracodawcą powódki, czyli oceniać zarzut naruszenia art. 3 k.p.

Mimo wskazanego powyżej ograniczenia, Sąd Najwyższy zwraca uwagę na kilka okoliczności (z uwagi na rodzaj postępowania nie ma do nich jednak

zastosowania art. 398²⁰ k.p.c.). Stosując dyrektywę konsekwencji terminologicznej, nakazującą nadawanie tym samym zwrotom ustawowym takiego samego znaczenia prawnego, należy przyjąć, że zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy ma ten podmiot, który jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Przenosząc rozważania na grunt prawa materialnego, należy wskazać, że definicja pracodawcy należy do trudnych, jeżeli się uwzględni, że ustawodawca wybrał zarządczy model podmiotu zatrudniającego. Według niego pracodawcą jest jednostka organizacyjna, której kierownictwo ma mandat do zarządzania nią i kierowania pracownikami, bez względu na to, czy jednocześnie posiada tytuł majątkowy do zakładu pracy (Z. Hajn, *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, PiZS 2000 nr 10, s. 7; P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p.*, MPP 2007 nr 3, s. 120). Konsekwencją przyjęcia takiej konstrukcji jest to, że w obrębie jednej osoby prawnej może występować wiele podmiotów mających status pracodawcy. Nie zawsze klarowne jest wskazanie, komu przysługuje status pracodawcy.

Określenie, że pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, wskazuje na alternatywę rozłączną. Podmiotem zatrudniającym może być osoba prawna albo jednostka organizacyjna wchodząca w skład większej całości. W każdym razie, wbrew supozycji Sądu Okręgowego, z art. 3 k.p. nie da się wyprowadzić domniemania, że w razie wątpliwości za pracodawcę należy uznać osobę prawną, a nie część przedsiębiorstwa. W literaturze przedmiotu (Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, MPP 2004 nr 12, s. 322-323.) i judykaturze (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994 nr 6, poz. 123.) zgodnie przyjmuje się, że status pracodawcy może być przyznany jednostce organizacyjnej, jeżeli, po pierwsze, została wyodrębniona organizacyjnie, po drugie, posiada samodzielność finansową, po trzecie, przyznano jej prawo do zatrudniania pracowników we własnym imieniu. Diagnoza poszczególnych przesłanek nie wypada jednoznacznie. Nie ma również pewności, który ze wskazanych warunków ma znaczenie decydujące. Wydaje się, że przesłanki te pozostają względem siebie w koniunkcji. Jest przy tym jasne, że stopień wyodrębnienia organizacyjnego i finansowego może

być zróżnicowany. Dlatego w sytuacji niepełnego występowania wszystkich przejawów samodzielności podstawowe i decydujące znaczenie będzie miał czynnik organizacyjny. Jest to zrozumiałe, jeżeli uwzględni się, że ustawodawca uformował definicję pracodawcy według modelu zarządczego (wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2006 r., III PK 42/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 244.). Komponując system dyrektyw, pozwalających na przesądzenie, że określona jednostka jest pracodawcą, a zatem posiada zdolność sądową i procesową, należy wskazać, że właściwość, polegająca na prawie do zatrudniania we własnym imieniu, powinna być oceniana w sposób ekstensywny. Zdolność kadrowa jednostki organizacyjnej rozciąga się na wszystkie czynności z zakresu stosunków pracy (Z. Salwa, *Kodeks pracy. Komentarz*, Bydgoszcz-Warszawa 2004, s. 12). Oznacza to, że zastrzeżenie niedopuszczalności dokonywania przez wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę określonych (części) czynności związanych z realizacją zatrudnienia pracowniczego, dyskwalifikuje ją jako pracodawcę. Pogląd ten znajduje usprawiedliwienie w alternatywnej definicji pracodawcy przewidzianej w przepisie art. 3 k.p. Użyty w przepisie zwrot „choćby nie posiadała osobowości prawnej” znaczy tyle, że jednostka organizacyjna może zostać wyodrębniona z większej całości, jednak pod warunkiem jej upodmiotowienia. Zdolność do dokonywania we własnym imieniu czynności dotyczących zatrudnionych pracowników jest warunkiem niezbędnym tego zabiegu. Dopuszczenie do obrotu prawnego jednostek organizacyjnych, nieposiadających osobowości prawnej, ma również taki skutek, że podmiot ten powinna cechować zawartość podmiotowo-przedmiotowa. Oznacza to, że nie może być pracodawcą podmiot, który wprawdzie ma prawo zatrudniać pracowników we własnym imieniu (ujęcie podmiotowe), jednak nie został w wystarczającym stopniu zorganizowany i wyposażony w środki majątkowe (ujęcie przedmiotowe). A *simili* wyodrębnienie organizacyjno-finansowe pracodawcy wewnętrznego koresponduje z pojęciem zakładu pracy. Termin ten jest w literaturze przedmiotu definiowany jako zorganizowana całość osobowa i rzeczowo-majątkowa, która jest dla pracowników placówką, miejscem świadczenia pracy. Podkreśla się, że zakład pracy stanowi zorganizowany zespół środków, na który w typowym układzie składają się elementy materialne i niematerialne, system organizacyjny i załoga. W konsekwencji, rozważając zakres desygnatów pojęcia

zakład pracy, warto zwrócić uwagę, że określenie to mieści w sobie aspekty: majątkowy, niemajątkowy, osobowy, organizacyjny i zadaniowy, które w całości wypełniają jego treść.

Elastyczny model reglamentacji, jakim posłużył się ustawodawca, sprawia, że z art. 3 k.p. *implicite* nie wynika sposób ani forma, w jakiej dochodzi do utworzenia jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą. W ujęciu temporalnym możliwe jest, że określona jednostka funkcjonowała wcześniej, przy czym nie spełniała wszystkich warunków koniecznych do przypisania jej zdolności bycia pracodawcą. Sekwencja zdarzeń może doprowadzić do zjawiska odwrotnego. Utrata podmiotowości przez stronę postępowania skutkuje poważnymi konsekwencjami procesowymi. Dlatego usprawiedliwiona jest teza o konieczności formalnoprawnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej, która będzie występowała w obrocie jako pracodawca. Oznacza to, że status taki posiada jedynie podmiot, którego zdolność bycia pracodawcą została wyraźnie wskazana w przepisie ustawy, rozporządzeniu, czy też w innym akcie prawnym wydanym przez organy władzy publicznej lub samorządowej. W stosunku do pozostałych podmiotów, podstawą do wyodrębnienia będzie zazwyczaj odpowiedni akt ustrojowy jednostki macierzystej. Może nim być umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, statut przedsiębiorstwa państwowego, spółdzielni lub spółki akcyjnej (Z. Hajn, *Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy*, cz. 1, PiZS 1997 nr 5, s. 23.). Wskazane okoliczności pozwalają kontestować dopuszczalność wyodrębnienia jednostki mającej status pracodawcy w formie pozaustrojowej czynności prawnej (np. w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej), czy też w sposób dorozumiany. Nie znaczy to jednak, że aktem zawierającym uregulowania ustrojowe nie może być zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy. Akty te mają charakter normatywny. W tym zakresie, Sąd Najwyższy nie podziela zapatrywania Sądu Okręgowego.

Odnoszą się do drugiego zagadnienia, trzeba przypomnieć, że to powód definiuje zakres podmiotowy i przedmiotowy procesu. Oznacza to, że z tej pozycji należy odczytywać przekaz płynący z art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. Zmiana strony pozwanej nie może odbywać się wbrew woli żądającego. Wynika to z tego, że dopozwanie jest czynnością kształtującą sąd, a w polskim systemie prawnym

sprawy pracownicze nie są prowadzone z urzędu. Procesowa zmiana strony w trakcie postępowania odbywa się na wniosek. W postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy przewidziano, że sąd może również z urzędu, zgodnie z przepisem art. 194 § 1 i § 3 k.p.c., wzywać do udziału w sprawie. W orzecznictwie słusznie przyjmuje się jednak, że sąd pracy nie może tego uczynić wbrew woli pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2006 r., II PK 357/05, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 247). Podkreślono również, że przepis art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. przewiduje możliwość a nie konieczność wezwania innej osoby do udziału w sprawie z urzędu. Nie oznacza to jednak, swobodnego uznania sądu. Sąd Najwyższy przyjął zapatrywanie, że obowiązkiem sądu jest zastosowanie przepisu art. 477 zdanie pierwsze k.p.c., jeżeli wiadomo, że inna osoba jest legitymowana w sprawie, a pracownik się temu nie sprzeciwia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 351/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 199.).

Nie zmieniając przedmiotu rozważań, trudno pominąć, że działanie przez sąd z urzędu na podstawie art. 477 k.p.c. ma zapewnić przede wszystkim należyłą ochronę pracownikowi, który nie posiada znajomości przepisów prawa, co pośrednio wynika też z art. 5 k.p.c., zgodnie z którym w razie uzasadnionej potrzeby sąd może udzielić stronom i uczestnikom postępowania występującym w sprawie bez adwokata, radcy prawnego rzeczownika patentowego lub radcy Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych. Zakładając, że omawiany przepis kreuje wyjątek od ogólniejszej zasady, trudno twierdzić, że okoliczność posiadania przez powódkę profesjonalnego pełnomocnika nie miała wpływu na ocenę odmowy zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 477 zdanie pierwsze k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 182/14, LEX nr 1766114). W orzecznictwie można wręcz spotkać wypowiedzi, że stosowanie tego przepisu jest wykluczone, gdy pracownika reprezentuje zawodowy pełnomocnik procesowy. W wyrokach z dnia 18 września 2003 r., I PK 370/13 (Pr. Pracy 2004 nr 7-8, s. 59), z dnia 13 września 2006 r., II PK 357/05 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 247), z dnia 5 lutego 2014 r., III PK 61/13 (LEX nr 1620574) oraz w postanowieniach z dnia 22 lipca 2014 r., III PZ 8/14 (LEX nr 1498821) i III PZ 7/14 (LEX nr 1498820) Sąd Najwyższy

zaprezentował stanowisko, zgodnie z którym sąd pracy nie powinien z urzędu wzywać do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej osoby, o której wezwanie nie wniósł powód działający w procesie przez fachowego pełnomocnika będącego radcą prawnym lub adwokatem. Sąd pracy nie ma obowiązku poszukiwania z urzędu za stronę reprezentowaną przez fachowego pełnomocnika procesowego podmiotu, który powinien być pozwanym w sprawie, ani do zastępowania profesjonalnego pełnomocnika procesowego we wskazaniu właściwie oznaczonej strony pozwanej. Przedstawione zapatrywanie pozostaje w dysonansie z twierdzeniami Sądu drugiej instancji.

Kierując się przedstawionymi racjami, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 394¹ § 1¹ i § 3 k.p.c. w związku z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.