



Sygn. akt II PK 155/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. G.
przeciwko S. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 19 grudnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód G. G. w pozwie wniesionym przeciwko pozwanej S. sp. z o.o. w W. wniósł ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.410,38 euro wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 4.800 zł z

uwagi na skomplikowany charakter sprawy i zwiększony nakład pracy pełnomocnika.

Sąd Rejonowy w W. wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2017 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.410,38 euro z odsetkami w wysokości ustawowej liczonymi za okres od dnia 6 lutego 2015 r. do dnia zapłaty oraz rozstrzygnął o kosztach postępowania w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w S. sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę, na trzymiesięczny okres próbny na stanowisku pipefitter- instalator rur, rurociągów, hydraulik. Datę rozpoczęcia pracy ustalono w tej umowie od dnia 16 września 2013 r. Zakres obowiązków powoda obejmował montaż i wznoszenie orurowania oraz jego przyległości. Powód realizował inwestycję montażu rurociągu. Praca odbywała się w rafinerii L.. Pracodawca nie wypowiedział powodowi umowy o pracę na okres próbny. Dlatego, zgodnie z pkt 3.3 umowy przekształciła się ona w umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2014 r. Strony ustaliły w umowie wysokość wynagrodzenia podstawowego na kwotę 1.803,46 euro. Pracownik miał też otrzymywać dodatkowe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 80 euro. Ponadto strony zawarły w umowie postanowienie, zgodnie z którym po zakończeniu okresu próbnego, każda strona będzie uprawniona do wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym pisemnym wypowiedzeniem, lecz nie więcej niż pozostały czas wynikający z umowy. Natomiast strona, która jest uprawniona do wypowiedzenia umowy o pracę i jednostronnie z pisemnym powiadomieniem wypowiada umowę przed upływem okresu wypowiedzenia, jest winna drugiej stronie kwotę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia pracownika za niedotrzymany okres wypowiedzenia.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że S. sp. z o.o. jest zarejestrowana w bułgarskim rejestrze B. (odpowiednik REGON) jako zagraniczna spółka prawna wykonująca działalność na terytorium Republiki Bułgarskiej.

Organizacją zatrudnienia powoda zajmował się pośrednik (K. R.), który poinformował powoda o możliwości wyjazdu do pracy do Bułgarii. Powoda poinformowano, że zatrudnienie nastąpi w S.. Warunki zatrudnienia takie jak wynagrodzenie, zakwaterowanie, czy kwestie dojazdu do pracy uzgadniano telefonicznie. Powód podpisywał umowę sporządzoną w językach angielskim i

bułgarskim. Nie znał jednak obcych języków, a podczas podpisywania umowy nie był obecny tłumacz. Przełożonym powoda był początkowo brygadzysta A. Z., a następnie pracownicy z Włoch. Wnioski urlopowe pracownicy przekazywali brygadzystom zatrudnionym przez S. sp. z o.o. Kierownictwo S. sp. z o.o. na terenie Bułgarii stanowili pracownicy z Włoch – F. Z. , C. P. , G. B.. Wynagrodzenie za pracę przelewano powodowi i pozostałym pracownikom na rachunki bankowe w Polsce.

Pracodawca rozwiązał w powodem umowę o pracę w dniu 18 lipca 2014 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nie wskazał przy tym przyczyn takiej decyzji, a powód nie otrzymał pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Rozwiązanie nastąpiło w formie ustnej. Powód nie był uprzedzany o planach rozwiązania z nim umowy o pracę - rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło nieoczekiwanie. Mistrz (pracownik z Polski) po zakończonym dniu pracy poinformował powoda, że wraca on do Polski i wręczył mu bilet powrotny. Powoda zobowiązano także do zwrócenia przepustki, co skutkowało brakiem wstępu na teren zakładu. Rozliczenia sprzętu dokonali za powoda jego współpracownicy. On sam następnego dnia wyjechał zaś do domu. S. sp. z o.o. często rozwiązywała z pracownikami umowy o pracę przed zakończeniem okresu ich obowiązywania. W spółce panowała duża rotacja pracowników. Wielu pracowników, z którymi rozwiązywano umowy o pracę, nie otrzymywało pisemnego oświadczenia.

Powołując się na tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Wyjaśniając legitymację bierną pozwanej, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że legitymacja procesowa to uprawnienie do poszukiwania ochrony prawnej w konkretnej sprawie. Legitymacja procesowa bierna dotyczy strony pozwanej i uzasadnia występowanie w procesie w charakterze pozwanego. Legitymacja procesowa stanowi uprawnienie konkretnego podmiotu (legitymacja czynna) do występowania z konkretnym roszczeniem przeciwko innemu oznaczonemu podmiotowi (legitymacja bierna) wypływające z prawa materialnego. Legitymacja bierna musi odnosić się do konkretnego stosunku zobowiązaniowego. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy o legitymacji biernej pozwanej przesądzała natomiast zawarta przez strony umowa o pracę oraz wpis do

bułgarskiego rejestru przedsiębiorców B.. Oznaczenie pracodawcy w umowie o pracę zawartej między stronami wskazywało numer rejestru B., który odpowiadał wydrukowi złożonemu do akt sprawy. Pod tym numerem została zarejestrowana S.sp. z o.o. jako przedsiębiorca zagraniczny prowadzący działalność na terenie Bułgarii.

W ocenie Sądu Rejonowego, oznaczenie w umowie o pracę S. sp. z o.o. P.E. nie mogło z kolei ustanawiać żadnego nowego, odrębnego od pozwanej podmiotu prowadzącego działalność na terenie Bułgarii. Numer rejestru wskazany w umowie o pracę został bowiem przyporządkowany S. sp. z o.o. jako podmiotowi działającemu na terenie państwa obcego. Oznaczenie P.E. w Bułgarii stanowiło jedynie wyodrębnienie miejsca działalności pozwanej na terenie państwa obcego, nie było jednak równoznaczne z wykreowaniem nowego podmiotu, o czym świadczył fakt, że w umowie o pracę odwołano się do numeru rejestrowego B., którym posługiwała się pozwana na terenie Bułgarii. P.E. jest pojęciem ze sfery podatkowej, a dokładnie z zakresu tematyki międzynarodowego opodatkowania zysków z działalności gospodarczej. Zyski uzyskiwane przez taki zakład (P.E.) mogą być opodatkowane w państwie, na terytorium którego położony jest zakład. Jednakże funkcjonowanie zakładu na terenie innego państwa nie oznacza automatycznie, że staje się on samodzielny pracodawcą.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, to na pozwanej spoczywał ciężar wykazania, że S. sp. z o.o. P.E. w Bułgarii jest taką jednostką organizacyjną, która ma odrębność finansową, strukturalną i prawną, przesądzającą o braku legitymacji biernej pozwanej. To przecież pozwana miała najlepszą wiedzę o sposobie zorganizowania działalności na terenie Bułgarii (skoro jest tam zarejestrowana). Tymczasem w toku postępowania dowodowego pozwana nie tylko nie zgłaszała w tym zakresie żadnej inicjatywy dowodowej, ale również nie przedstawiła żadnych okoliczności faktycznych. Przywołanie orzeczenia sądu państwa obcego nie mogło zaś zastępować aktywności procesowej w świetle odmiennego stanowiska strony przeciwnej. Orzeczenie państwa obcego dotyczące sporu pomiędzy innymi stronami nie ma bowiem charakteru wiążącego w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy przyjął w związku z tym, że z zebranego materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków wynikało, iż powoda zatrudniła S. sp. z

o.o. działająca na terenie Bułgarii, zarejestrowana w bułgarskim rejestrze jako zagraniczna spółka prawna wykonująca działalność na terytorium Republiki Bułgarskiej.

Oceniając z kolei zasadność roszczenia powoda, Sąd Rejonowy uznał, że podstawą prawną (materialną) żądania zgłoszonego w pozwie była wprost treść umowy zawartej między stronami. Zgodnie z pkt 13 tej umowy, strony zastrzegły trzymiesięczny okres wypowiedzenia, którego pracodawca nie dotrzymał. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził też, że powód został ustnie poinformowany o zakończeniu współpracy i rozwiązaniu umowy o pracę. Wręczono mu bilet powrotny do Polski i nakazano opuszczenie miejsca pracy. W tej sytuacji, wobec niedochowania terminu wypowiedzenia, o którym mowa w umowie o pracę, pozwana była zobowiązana do wypłaty świadczenia w postaci trzymiesięcznego wynagrodzenia, zastrzeżonego w zawartej między stronami umowie.

Sąd pierwszej instancji podkreślił równocześnie, że pozwana nie zgłaszała żadnych zarzutów co do wysokości zgłoszonego roszczenia.

Niezależnie od wcześniej przytoczonych argumentów, Sąd Rejonowy stwierdził, że z mocy art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) wybór prawa nie może pozbawić pracownika ochrony przysługującej mu na podstawie przepisów prawa, które byłoby właściwe, gdyby nie dokonano wyboru, i które mają charakter obligatoryjny. Świadczenie, które zostało zgłoszone w pozwie, zostało zaś przewidziane również w przepisach polskiego Kodeksu pracy, tj. w art. 49 k.p., zgodnie z którym w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Ponadto podstawą zasądzenia świadczenia objętego pozwem były wprost zapisy zawartej między stronami umowy o pracę, która w zakresie przedmiotowego świadczenia nie odbiegała od treści przepisów polskiego Kodeksu pracy.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną od wyroku Sądu pierwszej instancji,

zmienił ten wyrok i oddalił powództwo, nie obciążając powoda kosztami procesu w obu instancjach.

Sąd Okręgowy wstępnie podkreślił, że istota postępowania w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia kwestii legitymacji biernej S. Sp. z o.o. z siedzibą w W. w zakresie roszczenia powoda o wynagrodzenie za czas wypowiedzenia. W tym zakresie Sąd drugiej instancji nie podzielił ustaleń i oceny Sądu Rejonowego prowadzących do stwierdzenia, że po stronie pozwanej występowała legitymacja bierna, gdyż ustalenia te były dowolne i subiektywne.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie daje jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powód nawiązał z pozwaną umowę o pracę. Zgodnie z treścią przedłożonych przez powoda dokumentów, to jest umowy o pracę wraz z tłumaczeniem biegłego przysięgłego, z której powód wywodził swoje roszczenie - umowa ta na mocy art. 70 i 71 w związku z art. 68 § 1 pkt 1 oraz art. 68 § 4 oraz § 1 pkt 8 postanowień dodatkowych Bułgarskiego Kodeksu Pracy została zawarta między firmą S. Sp. z o.o. z siedzibą w Bułgarii, zarejestrowaną, zgodnie z prawem bułgarskim, B. Nr (...) z siedzibą pod adresem L. w B. , reprezentowaną przez C.P. , obywatela Włoch będącego prawnym przedstawicielem firmy, a powodem G. W. G. . Stosownie do uzgodnień stron, na mocy umowy o pracę, pracodawca zatrudnił powoda na stanowisku instalatora rur, rurociągów, obejmującego zakresem obowiązków montaż i wznoszenie orurowania i jego przyległości. Strony zgodnie uzgodniły ponadto, że miejscem pracy na mocy umowy o pracę będzie zarejestrowana siedziba pracodawcy lub każde inne miejsce na terenie Republiki Bułgarii jakie zostanie wskazane przez pracodawcę do wykonywania obowiązków. W myśl punktu 14 umowy, strony przyjęły, że umowa o pracę jest zgodna i podlega zapisom prawa Republiki Bułgarii, a wszelkie spory pomiędzy stronami wynikające z umowy o pracę będą rozstrzygane przez właściwy sąd bułgarski. Umowa została sporządzona w dwóch identycznych dwujęzycznych kopiach - w języku angielskim i bułgarskim.

Z kolei, zgodnie z przedstawionym wyciągiem B. (będącym odpowiednikiem REGON w polskim porządku prawnym) podmiot o nr (...) został zarejestrowany jako zagraniczna spółka prawna wykonująca działalność na terytorium Republiki Bułgarii. Stosownie do dokonanych wpisów w rejestrze, podmiotem tym była „S. Sp.

z o.o.” założona na podstawie umowy (...) z dnia 14 marca 2012 r. Adresem siedziby przedsiębiorstwa oraz wykonywanej działalności było miasto B. Adresem do korespondencji natomiast miasto S., Bułgaria Nr (...). Jako osoby kierujące przedsiębiorstwem zostali wskazani F. Z. , C. P. , G. B. B. - kierownicy z Włoch.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w tym zakresie Sąd pierwszej instancji dopuścił się zatem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., stwierdzając, że powód nawiązał umowę o pracę ze spółką prawa handlowego działającą na terenie Rzeczypospolitej Polski, a nie - stosownie do literalnej treści umowy - z podmiotem działającym na terenie Republiki Bułgarii. Przedstawione wcześniej dowody nie dawały zaś podstaw do stwierdzenia, że prowadzona na podstawie odrębnych przepisów prawa bułgarskiego jednostka organizacyjna pozwanej, nieposiadająca odrębnej osobowości prawnej (vide orzeczenie Sadu Rejonowego w B.), nie była pracodawcą powoda.

Jednocześnie Sąd drugiej instancji podzielił zarzut pozwanej wskazujący na wadliwość ustaleń poczynionych na podstawie zeznań przesłuchanych świadków M. M. , K. J. , M. K. oraz powoda. Żaden z zeznających w sprawie świadków nie potrafił bowiem wskazać, który z podmiotów jest jego pracodawcą. Świadkowie wspólnie podkreślali jednak, że wszelkie czynności organizacyjne, kadrowe (takie jak szkolenia bhp, zwolnienia lekarskie, urlopy oraz bieżące kwestie organizacyjne) były wykonywane na terenie Bułgarii, natomiast wcześniej - przed wyjazdem z Polski - za pośrednictwem agencji pracy w osobie K. R. . Z tych też względów, poczynienie na podstawie powyższych zeznań ustaleń faktycznych zmierzających do przyjęcia, że pozwana była pracodawcą powoda, należało uznać za zbyt daleko idące. Wymienione czynności organizacyjne wskazywały bowiem na odrębność organizacyjną podmiotu działającego w Republice Bułgarskiej. Potwierdzało to również pośrednio wydane przez Sąd Rejonowy w B. orzeczenie. Z treści uzasadnienia tego orzeczenia wynikało bowiem, że podmiot prowadzący działalność gospodarczą posiadał odrębny od pozwanego Regulamin Porządku Wewnętrznego „S.” Spółka z o.o. miejsce działalności gospodarczej Bułgaria, które miało na celu skonkretyzowanie praw i obowiązków wszystkich pracowników, przy czym wyraźnie zaznaczono, że występuje on jako pracodawca.

Sąd Okręgowy uznał w związku z tym, że przytoczone okoliczności faktyczne poczynione na podstawie powołanych dowodów pozwalały przyjąć, że wyodrębniony podmiot prawa „S. Spółka z o.o., miejsce działalności gospodarczej Bułgaria” posiadał wyodrębnioną strukturę organizacyjną z jednoczesną samodzielną możliwością zatrudniania pracowników. Tym samym był on wyodrębnioną jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej (vide § 1 pkt 5 Kodeksu postępowania podatkowego i ubezpieczeniowego Republiki Bułgarskiej).

Sąd drugiej instancji przypomniał równocześnie, że zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje zaś osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ k.p.). W myśl utrwalonego w prawie pracy poglądu, pracodawcą jest zaś jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracownika we własnym imieniu, a w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy podkreślił, że powód wniósł pozew wyłącznie przeciwko S. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., a więc przeciwko podmiotowi, z którym nie łączył go stosunek pracy (w rozumieniu art. 1, 2 i 3 k.p.). Nie przedstawił przy tym żadnych twierdzeń pozwalających na uznanie, że to pozwana jest jego pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynikało natomiast, że podmiot działający na podstawie odrębnej organizacji prawnej na terytorium Republiki Bułgarii wprawdzie nie posiadał osobowości prawnej, jednakże posiadał on zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników, jak również wyodrębnioną strukturę organizacyjną - w tym miejsce prowadzenia działalności, osoby uprawnione do reprezentacji na mocy przepisów prawa bułgarskiego oraz odrębną organizację.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powód nie sprostął ciężarowi dowodzenia, który nakładał na niego, jako na stronie inicjującej postępowanie sądowe, art. 6 k.c. Przedmiotem dowodu są fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek wskazywania dowodów obciąża przede wszystkim strony i zgodnie z zasadą

rozkładu ciężaru dowodu, wynikającą z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Zasadę tę w postępowaniu cywilnym realizuje przepis art. 232 k.p.c., który stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów z których wywodzą skutki prawne. Z powołanych regulacji wynika więc, że rządząca postępowaniem cywilnym zasada kontradyktoryjności przerzuca ciężar odpowiedzialności za wynik procesu na strony, które są dysponentami tego postępowania i powinny wykazywać inicjatywę w przedstawianiu dowodów na poparcie swoich twierdzeń. W związku z tym powód ma obowiązek dowieść fakty, z których wywodzone jest dochodzone przez niego roszczenie, a zatem musi przede wszystkim wykazać zasadność tego roszczenia (istnienie po stronie pozwanej obowiązku spełnienia żadanego świadczenia). Art. 6 k.c. nakazuje natomiast rozstrzygnąć sprawę na niekorzyść osoby opierającej swoje powództwo lub obronę na twierdzeniu o istnieniu jakiegoś faktu prawnego, jeżeli fakt ten nie został udowodniony, a dla oceny wywiązania się strony ze spoczywającego na niej ciężaru dowodu obojętne jest to, kto przedstawił środki dowodowe pozwalające na ustalenie danego faktu. Pozwana zaprzeczyła z kolei, że łączyła go z powodem umowa o pracę, słusznie podnosząc, że podmiotem, z którym umowa o pracę została zawarta, jest jego jednostka organizacyjna działająca na terenie Republiki Bułgarskiej. Pozwana przedstawiła też na tę okoliczność stosowne dowody, poparte jednocześnie przedłożonymi przez powoda dokumentami - w tym w szczególności umową o pracę zawartą z „S. Sp. z o.o. z siedzibą w Bułgarii” - tj. podmiotem nieposiadającym *de facto* wyodrębnionej podmiotowości prawnej, lecz posiadającym wyodrębnienie organizacyjne i zdolność do zatrudnienia, co wystarczyło do uznania go za pracodawcę powoda.

Powód G. G. wniósł do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 19 grudnia 2017 r., zaskarżając ten wyrok w zakresie punktu 1 i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 3 k.p., przez błędną wykładnię terminu „pracodawca” i niewłaściwe zastosowanie tego przepisu wyrażające się w przyjęciu, że pracodawcą powoda nie była pozwana S. Sp. z o.o. z siedzibą w W., ale S. sp. z o.o. P.E. w Bułgarii;

2. naruszenie przepisów postępowania, to jest:

a) art. 386 § 1 k.p.c., przez jego niezastosowanie i uwzględnienie apelacji pozwanej, mimo bezzasadności apelacji, skutkujące naruszeniem przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy,

b) art. 385 k.p.c., przez jego niezastosowanie, mimo że apelacja pozwanej jest w całości bezzasadna, skutkujące naruszeniem przepisów postępowania mogących mieć istotny wpływ na wynik sprawy.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty kasacyjne. skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 1 i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Okręgowy w W. oraz o zasądzenie przez ten Sąd kosztów postępowania za wszystkie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych; ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 1 przez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie sposób podzielić wszystkich podniesionych w niej zarzutów.

Oczywiście nieuzasadnione są sformułowane w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia przepisów postępowania, to jest art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c. W tym zakresie Sąd Najwyższy podkreśla, że oba wymienione przepisy są adresowane jedynie do sądu drugiej instancji i przesądzają o tym, w jaki sposób ma on rozstrzygnąć sprawę, jeżeli stwierdzi, że apelacja jest bezzasadna, bądź że powinna być uwzględniona. O ich naruszeniu mogłaby być zatem mowa jedynie wtedy, gdyby Sąd drugiej instancji stwierdził, że apelacja jest niezasadna, ale ją uwzględnił, albo że jest zasadna, lecz ją oddalił, czego skarżący przecież nie zarzuca. Natomiast sąd drugiej instancji nie narusza art. 386 § 1 k.p.c., a także art. 385 k.p.c., jeżeli uwzględni apelację na podstawie oceny, że jest ona zasadna, niezależnie od twierdzenia strony, że była bezzasadna (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1997 r., I PKN 403/97,

OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 602, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 711/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 13). Co do zasady żaden z wymienionych przepisów nie może więc stanowić samodzielnej podstawy kasacyjnej.

Uzasadniony jest natomiast podniesiony w rozpatrywanej skardze zarzut naruszenia art. 3 k.p. Odnosząc się do tego zarzutu, Sąd Najwyższy przypomina, że w jego orzecznictwie, a także w doktrynie prawa pracy utrwalili się poglądy, zgodnie z którym w polskim systemie prawa pracy obowiązuje tzw. zarządcza koncepcja pracodawcy. Jak trafnie podkreślił przy tym Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 2018 r., I PK 351/16 (OSNP 2018 nr 12, poz. 156), w świetle art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniając oni 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 organizacyjne 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 z kolei, 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 samodzielny - odrębny 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 dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 4/77, OSPiKA 1979 nr 7-8, poz. 125, z glosą M. Piekarskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205; z dnia 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206; z dnia 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 224; z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183; z dnia 18 września 2008 r., II PK 28/08, LEX nr 785524; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183, z glosą A. Rzeteckiej- Gil, LEX/el 2014; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980; z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, OSNP 2016 nr 5, poz. 58).

Obie wskazane cechy (wyodrębnienie organizacyjno-finansowe oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników) muszą mieć charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Jak stwierdził bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z

dnia 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego został wypracowany 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 154; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980), po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183). Ów trzeci element, to jest wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p., powinno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Zapisy te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979 nr 7-8, poz. 125 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 49 oraz Ł. Pisarczyk, Pracodawca wewnętrzny, M.P.Pr. 2004 nr 12, s. 320 i P. Wąż, Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., M.P.Pr. 2007 nr 3, s. 120). Zważywszy na wskazany formalizm (uzasadniony potrzebą stabilizacji jednostki zatrudniającej), za problematyczne należy uznać natomiast stanowisko, zgodnie z którym wyodrębnienie z osoby prawnej jednostki organizacyjnej mającej być pracodawcą może nastąpić w drodze uchwały zarządu spółki kapitałowej, czy też regulaminu organizacyjnego (w orzecznictwie dopuszczono jednak kreowanie

pracodawcy przez układ zbiorowy pracy – por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r., I PZ 36/18, niepublikowane).

Wymaga też podkreślenia, że wymienione czynniki (elementy), świadczące o spełnieniu kryteriów określonych w art. 3 k.p., powinny wystąpić kumulatywnie (por. 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; z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK 2019 r., OSNP 2019 nr 9, poz. 109). Jeśli zaś

Odnosząc tak rozumiane pojęcie pracodawcy, o którym mowa w art. 3 k.p., do ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie przez Sąd drugiej instancji, Sąd Najwyższy zauważa, że skarżący wystąpił z pozwem przeciwko pozwanej S. sp. z o.o. z siedzibą w W., która - jak wynika z odpowiednich dokumentów załączonych do akt sprawy – jest wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego, a zatem posiada osobowość prawną decydującą o tym, że bez wątpienia może być pracodawcą w rozumieniu powołanego przepisu. Równocześnie jednak z poczynionych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych wynika, że stroną umowy o pracę zawartej przez powoda nie była pozwana, lecz posiadający taką samą nazwę, ale niemający osobowości prawnej podmiot zarejestrowany jako zagraniczna spółka prawna w bułgarskim rejestrze B. (odpowiedniku polskiego REGON), reprezentowany przez obywatela Włoch C. P. , będącego prawnym przedstawicielem firmy. W myśl ustaleń faktycznych dokonanych w sprawie podmiot ten posiadał odrębny Regulamin Porządku Wewnętrznego, który „miał na celu skonkretyzowanie prawa i obowiązków wszystkich pracowników”. Miejscem wykonywania pracy przez skarżącego określonym w zawartej przez strony umowie o pracę była z kolei zarejestrowana siedziba pracodawcy lub każde inne miejsce na terenie Republiki Bułgarii, jakie zostanie wskazane przez pracodawcę do wykonywania obowiązków. Wymieniona umowa o pracę miała podlegać zapisom prawa Republiki Bułgarii, a wynikające z tej umowy spory z miały być rozstrzygane przez właściwy sąd bułgarski.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przedstawione wyżej ustalenia faktyczne pozwalają wprowadzić na przyjęcie, że S. sp. z o.o. zarejestrowana w terytorium Republiki Bułgarii legitymowała się wyodrębnieniem organizacyjnym, które winno

stanować jeden z niezbędnych elementów świadczących o posiadaniu przez ten podmiot statusu jednostki organizacyjnej wchodzącej w skład osoby prawnej (pозwanej), jednakże z całą pewnością nie są wystarczające do uznania, że ów podmiot charakteryzował się wystarczającą samodzielnością finansową oraz że posiadał zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu, która została mu nadana w akcie regulującym ustrój pozwanej (osoby prawnej) lub akcie tworzącym samodzielną jednostkę organizacyjną będącą pracodawcą wewnętrznym pozwanej, a więc miała charakter pierwotny, natomiast nie wynikała jedynie z upoważnienia udzielonego przez właściwy organ osoby prawnej. Dotychczas poczynione w sprawie ustalenia faktyczne nie potwierdzają bowiem tego, że omawiana jednostka organizacyjna charakteryzowała się również tymi cechami.

Wbrew odmiennemu stanowisku Sądu drugiej instancji, to nie na skarżącym spoczywał przy tym obowiązek wykazania, że S. sp. z o.o. zarejestrowana w terytorium Republiki Bułgarii nie była jego pracodawcą. Skarżący jako pozwaną w sprawie określił S. sp. z o.o. z siedzibą w W., posiadającą, co już wcześniej zostało podniesione, osobowość prawną, a zatem spełniającą kryteria pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Jeśli zatem pozwana kontestowała swoją legitymację bierną w procesie, posługując się argumentem nieistnienia stosunku prawnego łączącego ją ze skarżącym, z którego skarżący wywodził swoje roszczenie wyartykułowane w pozwie, oraz wskazywała jako podmiot, z którym ów stosunek prawny został zawarty, własną jednostkę organizacyjną posiadającą cechy pracodawcy, to na niej jako na stronie, która z tego faktu wywodziła korzystne dla siebie skutki prawne, spoczywał ciężar udowodnienia deklarowanych faktów (art. 6 k.c.). To pozwana zatem powinna wykazać, że utworzona na terytorium Republiki Bułgarii jej jednostka organizacyjna ma nie tylko odrębność organizacyjną, ale także odrębność (wyodrębnienie) finansową (dysponuje własnym funduszem i może zaciągać samodzielnie zobowiązania majątkowe) oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników i że cechy te mają charakter rzeczywisty oraz wynikają nie z udzielonego tej jednostce upoważnienia, ale z aktów ją kreujących. W przeciwnym wypadku wspomniana jednostka organizacyjna nie miałaby bowiem

statusu pracodawcy wewnętrznego, co musiałoby powodować, że za rzeczywistego pracodawcę należałoby uznać pozwaną.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że rozstrzygnięcie zawarte w zaskarżonym wyroku stanowi efekt zastosowania powołanego w podstawach zaskarżenia przepisu prawa materialnego, to jest art. 3 k.p., do nie w pełni ustalonego stanu faktycznego. Tymczasem, ocena prawidłowości wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego powołanych w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej jest możliwa tylko wówczas, gdy pozwalają na nią ustalenia faktyczne Sądu drugiej instancji, stanowiące podstawę wydania zaskarżonego wyroku (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216 oraz z dnia 27 czerwca 2013 r., III CSK 270/12, LEX nr 1360254). Dlatego też zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez jego niewłaściwe zastosowanie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524 oraz z dnia 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 1229815).

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swojego wyroku.