



Sygn. akt I PK 80/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. Z.
przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 17 listopada 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 7 grudnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 7 grudnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), VI Pz (...) na skutek apelacji pozwanego E. Sp. z o.o. w W. i zażalenia powoda M. Z.

zmienił wyrok Sądu Rejonowego w P. z 29 grudnia 2017 r., sygn. akt IV P (...) w pkt I, III, IV i V w ten sposób, że oddalił powództwo M. Z. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i obciążył powoda kosztami postępowania, a ponadto oddalił zażalenie powoda i obciążył go kosztami postępowania w drugiej instancji.

W sprawie ustalono następujący stan faktyczny. Powód M. Z. od 1 kwietnia 2005 r. był zatrudniony w E. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Warszawie początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. kontroli wewnętrznej. Od 1 lipca 2006 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Oddziału spółki w N..

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym obowiązującym w pozwanej spółce siedzibą spółki jest miasto W.. W skład spółki wchodzi Centrala spółki oraz oddział w N., M., G. w K.. Oddziały realizują zadania gospodarcze Spółki w oparciu o wydzielony majątek. Dyrektor Oddziału kieruje pracą Oddziału i odpowiada za bieżącą organizację pracy Oddziału i realizację wyznaczonych zadań gospodarczych. Do obowiązków dyrektora Oddziału należy prowadzenie racjonalnej i efektywnej polityki kadrowej – właściwy dobór pracowników Oddziału oraz dokonywanie wszelkich czynności faktycznych i prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w Oddziale spółki.

W dniu 28 czerwca 2013 r. powód wnioskował do zarządu o wyrażenie zgody na przedłużenie od 1 lipca 2013 r. umów zawartych z pracownikami/zleceńbiorcami Oddziału, tj. W. G., Z. K.. Zarząd wyraził zgodę na przedłużenie umów. Na podstawie tych umów zleceniodawcy zobowiązali się do wykonywania następujących czynności: analizy rynku zbóż rzepaku i kukurydzy oraz zawieranie umów kontraktacyjnych handlowych w obrębie działania magazynów W., R., P., D. i B., zawierania umów kontraktacyjnych i handlowych w obrębie działania magazynów W., R., P., D. i B., przesyłania dwa razy w tygodniu raportów ze spotkań i rozmów z kontrahentami, przedstawianie sugestii w zakresie tendencji cenowych i podażyowych zbóż. Wynagrodzenie wynosiło 4500 zł miesięcznie. Umowy podpisane były przez A. R. - prokurenta spółki. Z podobnym wnioskiem powód wystąpił do zarządu także w dniu 30 grudnia 2013 r., 18 grudnia

2014 r. i 15 grudnia 2015 r. Zarząd spółki każdorazowo wyrażał zgodę na zawieranie wnioskowanych umów.

W latach 2013-2016 W. G. zakontraktował łącznie 1511 ton rzepaku, 10055 ton kukurydzy, 4291 ton żyta i 2015 ton pszenicy. W latach 2013-2016 Z. K. zakontraktował łącznie 7360,5 ton rzepaku, 22269 ton kukurydzy, 1515 ton żyta i 770 ton pszenicy. Dyrektor Oddziału nie mógł podejmować samodzielnych decyzji w przedmiocie cen zboża. Ceny i cennik musiały być zatwierdzone przez zarząd pozwanej spółki, o co powód każdorazowo się zwracał.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że na szczepku zarządu zapadła decyzja o budowie suszarni w R.. Powód nie uczestniczył w postępowaniu przetargowym na żadnym etapie wyboru firmy, modelu suszarni. Nadzorem nad budową suszarni zajmował się wykonawca i dział techniczny pozwanej spółki. W dniu 1 października 2013 r. Komisja dokonywała odbioru inwestycji wykonanej przez F. spółka akcyjna w C.: obiekt suszarniczo - magazynowy wraz z urządzeniami załadowczo - rozładowczymi. Powód nie wchodził w skład Komisji. Komisja stwierdziła, że ze względu na brak ziarna kukurydzy i brak zgody powoda na wykonanie rozruchu z obciążeniem na pszenicy składowanej w magazynie sprawdzono urządzenie bez obciążenia. Ustalono, że pozwana spółka dostarczy surowiec w terminie zależnym od dostaw producentów powiadamiając o tym firmę F. z dwudniowym wyprzedzeniem. Testy zasypu kukurydzą nie mogły być wykonane bo nie da się określić wydajności suszarni bez odpowiedniego towaru, ponieważ parametry suszarni były ustawione w taki sposób aby pracować na ziarnie o określonej wilgotności. Zgodnie ze specyfikacją wydajność można było sprawdzić wtedy jeżeli włoży się kukurydzę o wilgotności 30% i ma być ona suszona do wilgotności 14%. W dniu odbioru suszarni nie było dostępnego na rynku mokrego ziarna kukurydzy (opóźniły się żniwa). Dopiero po załadowaniu mokrej kukurydzy okazało się, że suszarnia ma mniejszą wydajność od zakładanej. Powód podjął decyzję o nie wykonywaniu próby wydajności z użyciem suchej kukurydzy po sugestii R. P..

W dniu 14 października 2013 r. powód zwrócił się drogą mailową do A. R. o stałą obecność serwisantów wykonawcy celem istotnego zwiększenia wydajności suszarni oraz szybkiego reagowania na powstające usterki. W tym samym dniu A. R. zwrócił się do firmy F. o stałą obecność serwisantów celem wyregulowania

poszczególnych urządzeń, palnika suszarni oraz przeszkolenia pracowników obsługi. W mailu skierowanym do przedstawicieli firmy F. główny specjalista ds. technicznych i kontroli zwrócił uwagę, że suszarnia nie uzyskuje wydajności deklarowanej w ofercie. Również pismem z 21 października 2013 r. prezes zarządu spółki F. został powiadomiony, że suszarnia nie spełnia określonej w dokumentacji techniczno - ruchowej wydajności suszenia 240 ton/dobę. Obecnie uzyskiwane wydajności to masa 200 ton na dobę przy zbiciu wilgotności z 30 do 14,5%. Podczas spotkania 20 listopada 2013 r. F. SA zobowiązała się do 15 kwietnia 2014 r. zmodernizować suszarnię zbożową w R. celem uzyskania deklarowanej wydajności. W dniu 4 czerwca 2014 r. spółka F. została wezwana do usunięcia wad w terminie do 11 czerwca 2014 r. Oprócz braku wydajności suszarnia nadmiernie pyli. Problem ten nie zostałby zauważony gdyby przed odbiorem została wykonana próba na suchej kukurydzy. Prezes firmy F. stwierdził, że suszarnia jest z wadą tzn. postawił taką suszarnię jaką miał a nie patrzył na wymagane przez spółkę parametry.

Kolejne ustalenia Sądu dotyczyły okoliczności związanych z faktem, że na jednej z narad zarządu została podjęta decyzja, że spółka po raz pierwszy będzie składować kukurydzę w rękawach. Wybór padł na Wąbrzeźno na terenie Oddziału kierowanego przez powoda. W żadnym innym Oddziale pozwanej spółki kukurydza nie była składowana tym sposobem. Powód zrobił rozeznanie na rynku i wraz z prezesem dokonał wyboru firmy, która zajmie się pakowaniem kukurydzy w rękawy. Wybrana firma nie stosuje środków konserwujących. W dniu 20 października 2014 r. została zawarta umowa pomiędzy pozwaną spółką a A. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w W. na podstawie, której spółka A. zobowiązała się do wykonania usługi polegającej na pakowaniu w rękawy foliowe ziaren kukurydzy pakowaczką z tunelem 9tf. Spółka odpowiadała za wszystkie osoby za pomocą których wykonywać miała usługę. Pozwana spółka zobowiązała się do uczestnictwa osobistego lub umocowanej przez siebie osoby tj. M. Z. przy rozpoczęciu wykonania usługi przez Zleceniobiorcę, dokonywaniu niezbędnych badań i pomiarów oraz przy zakończeniu jej wykonywania, a ponadto do zgłaszania Zleceniobiorcy niezbędnych informacji, uwag dotyczących sposobu wykonywania usługi w trakcie jej wykonywania. Spółka zobowiązała się także do bezzwłocznego

przekazywania Zleceniobiorcy informacji o nieprawidłowościach w wykonaniu usługi. Ziarno kukurydzy przywożone do pozwanej spółki jest badane na wilgotność i zanieczyszczenia. Przed rokiem 2014 było kierowane niezwłocznie do suszenia. W roku 2014 zostało skierowane niezwłocznie do pakowania w rękawy lub do suszenia. Firma A. określała ilość kukurydzy jaką danego dnia zapakuje w rękawy. Przedstawiciele tej firmy byli odpowiedzialni za technologię i wykonanie. Zadaniem pozwanej spółki było złożenie wymaganej ilości ziarna a reszta była składowana w zbiornikach. Na bieżąco proces ładowania kukurydzy nadzorowali magazynierzy i kierownik obiektu w Wąbrzeźnie M. K., nadzór polegał na oględzinach rękawów. Powód przyjeżdżał raz na 1,5 tygodnia, był w stałym kontakcie z magazynierami. Pierwszy problem pojawił się na początku roku 2015. Magazynierzy zauważyli w folii dziury zrobione przez ptaki. Powód został o tym fakcie poinformowany. Po uzyskaniu tej informacji przyjechał do Wąbrzeźna. Wydał wówczas polecenie zaklejenia otworów i obserwację. Przedstawiciele firmy A. dostarczyli taśmę klejącą do zaklejania otworów, które mogły powstać w folii. Producent od razu do rękawów dołącza taśmę ponieważ jest to delikatna konstrukcja, takie uszkodzenie rękawów może się zdarzyć i ta technologia je przewiduje. Po informacji, że folia jest dziurawiona przez ptaki firma pakująca zaleciła zakup siatki co niezwłocznie zostało zrobione. Pod koniec czerwca 2015 r. rękawy zaczęły pękać. Po uzyskaniu informacji o pęknięciu rękawów powód udał się na miejsce składowania kukurydzy oraz poinformował zarząd o tym zdarzeniu. Gdy doszło do pierwszego rozszczelnienia worków powód wraz z zarządem zdecydował o wysłaniu worków do badania. Stwierdzono wówczas, że folia użyta do opakowania była właściwych parametrów. Wraz z dwoma innymi osobami powód zaczął szukać możliwości jak największego zniwelowania szkód. Prezes zarządu wydał polecenie jak najszybszego znalezienia odbiorcy kukurydzy. W związku z tym nieuszkodzona kukurydza została sprzedana po cenach rynkowych, a ta uszkodzona po niższej cenie. Strata spółki w związku z uszkodzeniem kukurydzy wyniosła ok. 1 mln złotych.

Ustalono również, że dniu 22 września 2016 r. powód wymierzył R. W. karę upomnienia za naruszenie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy na podstawie przewinienia popełnionego 21 września 2016 r. polegającego

na podpisaniu listy obecności na dwa dni do przodu. Zdarzenie to zostało ujawnione podczas kontroli listy obecności przez wiceprezesa zarządu A. M.. Powód po ujawnieniu nieprawidłowości wezwał pracownika na rozmowę. Pracownik wyjaśnił, że przez pomyłkę podpisał listę obecności jeden dzień do przodu. Ponadto wiceprezes stwierdził, że lista nie została podpisana przez jeszcze jednego pracownika. Pracownik ten 4 dni przed kontrolą przebywał na urlopie wypoczynkowym a w dniu kontroli przychodził do pracy na drugą zmianę na godz. 14.00 w związku z tym nie mógł podpisać listy obecności, bowiem kontrola odbywała się przed tą godziną.

Istotną okolicznością w niniejszej sprawie była także ta, że powód był wezwany do Sądu Okręgowego w W. w charakterze świadka na 19 lipca 2016 r. Na ten sam dzień umówił spotkanie z kontrahentem - przedstawicielem firmy C. - na godz. 7.30. Powód nie informował pracodawcy o tym, że w dniu rozprawy ma umówione spotkanie. Pozwany około godziny 10.00 dzwonił do powoda z pytaniem czy stawi się w sądzie.

Pismem z 29 września 2016 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę na czas nieokreślony. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca wskazał:

1. Niestawienie się do Sądu Okręgowego w W., na sprawie z powództwa byłego pracownika Spółki przeciwko Spółce, pomimo imiennego wezwania na rozprawę 19 lipca 2016 r. Zapytany o przyczyny nieobecności wyjaśnił, że „zapomniał”, co wskazuje na lekceważący stosunek do spraw dotyczących pracodawcy;

2. Brak dostatecznego nadzoru nad finansami i kondycją podległego Oddziału w N.. Dyrektor M. Z. odpowiedzialny za racjonalną i efektywną politykę kadrową zatrudnił i utrzymywał nieprzerwane zatrudnienie na umowę zlecenia dwóch handlowców od 2013 r., podczas gdy *de facto* usługi świadczone przez te osoby niezbędne były sezonowo. Nieprzerwane trwanie zlecenia i wynagradzanie tych osób stałym wynagrodzeniem przez prawie cztery lata kalendarzowe, jest według oceny Zarządu nadużyciem i naraziło Spółkę na nieuzasadnione koszty usług w miesiącach poza okresem skupu. Ponoszenie wysokich kosztów, zwłaszcza w okresie poza sezonowym, tj. w okresie listopada do czerwca każdego

roku (8 miesięcy w skali roku) jest objawem braku gospodarności i dbałości o kondycję podległego Oddziału i Spółki;

3. Na wniosek Dyrektora M. Z. została zainicjowana i doprowadzona do utrzymującego się, krytycznego stanu inwestycja budowy suszarni zboża w podległym obiekcie w R.. Niedostateczny nadzór nad projektem i oddaniem do użytkowania tej suszarni, doprowadził do wadliwego jej wykonania przez wykonawcę, a w konsekwencji do niemożności użytkowania jej zgodnie z oczekiwanymi parametrami i wydajnością. W efekcie jej wadliwego funkcjonowania doszło do sporów z sąsiadującą firmą, a w ostateczności także do sporu sądowego z wykonawcą tej inwestycji. Pod nadzorem Dyrektora nie przeprowadzono odpowiednich testów przed przyjęciem suszarni do użytkowania od wykonawcy, co spowodowało brak oceny funkcjonalności suszarni i przyjęcie inwestycji z wadami;

4. Poprzez brak właściwego przygotowania i nadzoru nad realizacją projektu składowania kukurydzy w tunelach foliowych w podległym obiekcie w W., spółka poniosła stratę w wysokości prawie 340 tys. zł w wyniku uszkodzenia składowanego ziarna;

5. Brak odpowiedniego nadzoru nad podległą komórką organizacyjną, w zakresie prawidłowej polityki kadrowej i ewidencji czasu pracy podległych pracowników. Podczas wizyty 21 września 2016 r. w Oddziale w N., Wiceprezes Zarządu Spółki stwierdził nieprawidłowo prowadzoną listę obecności pracowników oddziału. W jednym przypadku lista nie była podpisana przez ostatnie dwa dni przez jednego pracownika, a w drugim przypadku inny pracownik podpisał swoją obecność na dwa dni do przodu. Dopuszczanie do takiej sytuacji świadczy o braku odpowiedniego nadzoru oraz niedostatecznej dyscyplinie kadrowej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wyniosło 12.757 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 29 grudnia 2017 r., sygn. akt IV P (...): I. zasądził od pozwanego na rzecz powoda żadaną kwotę 38 271 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 18 października 2016 r. do dnia zapłaty; II. w pozostałym zakresie powództwo oddalił; III. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; IV. nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1914 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu; V. wyrokowi w

punkcie I. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.757 zł stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zarzucając mu błędy w ustaleniach faktycznych, nieważność postępowania na podstawie art. 379 pkt 5 k.p.c. oraz naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.; art. 45 § 1 k.p.; art. 217 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 242 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. i 233 § 1 k.p.c.

W wyniku rozpoznania apelacji pozwanej Sąd Okręgowy ocenił, że apelacja ta zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd drugiej instancji wskazał, że przedmiotowa sprawa jest sprawą z zakresu prawa pracy. Powód dochodził w niej roszczeń ze stosunku pracy. Pracodawcą jest drugą stroną stosunku pracy i jedynie ona może być pozywana i sam pozywać w sprawie ze stosunku pracy. Rozstrzygnięcia wymagało zatem, czy faktycznie Sąd Rejonowy ferując zaskarżony niesłusznie przyjął, iż pozwany jest pracodawcą powoda, a zatem iż był biernie legitymowany w niniejszej sprawie.

Sąd odwoławczy przypomniał, że zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z treści art. 3¹ § 1 k.p. wynika, iż za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Na podstawie § 2 przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

W polskim systemie prawa pracy obowiązuje tzw. zarządcza koncepcja pracodawcy. W świetle art. 3 k.p. 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. 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 (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2018 r., I PK 351/16, LEX nr 2486199).

Sąd Okręgowy zauważył w związku z powyższym, że u pozwanej E. Sp. z o.o. z siedzibą w W., w chwili wypowiedzania powodowi umowy o pracę, funkcjonował Regulamin Organizacyjny z 9 lipca 2013 r., który określa strukturę organizacyjną Spółki, sposób zarządzania Spółką prowadzenia jej praw, zadania jednostek i komórek organizacyjnych. W skład Spółki (przez które to określenie należy rozumieć E. Sp. z o.o. - § 2 pkt 1 Regulaminu) wchodzi: Centrala Spółki w W. oraz Oddział w N., w M., G. i w K. (§ 3 ust. 2). Centrala Spółki wykonuje funkcje koordynacyjne, nadzorcze, ewidencyjne i sprawozdawcze w zakresie wszystkich jednostek organizacyjnych, przy czym zgodnie z § 2 ust. 4) przez określenie „jednostka organizacyjna” - należy rozumieć Oddział lub Centralę. Z § 5 Regulaminu Organizacyjnego wynika, iż oddziały realizują zadania gospodarcze Spółki w oparciu o wydzielony majątek, zgodnie z zakresem działania określonym w niniejszym Regulaminie i innych aktach wewnętrznych. Oddziałem kieruje Dyrektor w oparciu o kompetencje wynikające z zakresu czynności i udzielonych pełnomocnictw (§ 5 ust. 2 Regulaminu). Z regulacji zawartej w § 5 ust. 3 Regulaminu wynika, iż Oddziały: działają na zasadzie wewnętrznego rozrachunku gospodarczego, sporządzają pełny bilans ze swojej działalności, rozliczają się samodzielnie z podatków i składek ZUS od wynagrodzeń oraz opłat lokalnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, sporządzają wewnętrzne deklaracje VAT i

CiY oraz sprawozdania finansowe na drukach GUS i składają do Zarządu Spółki w terminach ustalonych odrębnie przez Zarząd dla potrzeb wykonania dokumentów zbiorczych, prowadzą rachunkowość na zasadach określonych ustawą z dnia rachunkowości w oparciu o zasady rachunkowości przyjęte przez Spółkę i zakładowy plan kont, zarządzają zasobami ludzkimi w oparciu o roczne i średniookresowe plany rzeczowo finansowe przyjęte przez Spółkę. W § 5 ust. 4 Regulaminu Organizacyjnego pozwanej spółki widnieje jednoznaczny zapis, iż Oddział jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy dla pracowników wykonujących w nim pracę, uprawnionym do samodzielnego zatrudniania pracowników, nawiązywania zmiany i rozwiązywania z nimi stosunku pracy. Funkcje kierownika Zakładu Pracy wykonuje Dyrektor. Sąd drugiej instancji podkreślił również, iż z § 8 ust. 4 Regulaminu Organizacyjnego Spółki wynika, że do Zarządu Spółki należy dokonywanie wszelkich czynności faktycznych i prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali spółki oraz Dyrektorów Oddziałów.

W związku z powyższymi ustaleniami Sąd odwoławczy ocenił, że pracodawcą powoda był Oddział pozwanej spółki w N.. Powód jako dyrektor Oddziału był kierownikiem zakładu pracy. Z kolei dokonywanie wszelkich czynności faktycznych i prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do powoda jako Dyrektora Oddziału należało do Zarządu Spółki (§ 8 ust. 4 Regulaminu). Zarząd E. sp. z o.o. był zatem organem, który dokonywał za pracodawcę (Oddział) w stosunku do powoda czynności w sprawach z zakresu prawa pracy(art. 3¹ k.p.).

Wobec powyższego E. Sp. z o.o. nie miał legitymacji biernej do występowania w niniejszej sprawie. Stroną pozwaną powinien być pracodawca powoda czyli Oddział Spółki E. w N..

Sąd Okręgowy zaznaczył zatem, że stosownie do art. 194 § 1 k.p.c. jeżeli okaże się, że powództwo nie zostało wniesione przeciwko osobie, która powinna być w sprawie stroną pozwaną, sąd na wniosek powoda lub pozwanego wezwie tę osobę do wzięcia udziału w sprawie. Osoba wezwana do udziału w sprawie na wniosek pozwanego może domagać się zwrotu kosztów wyłącznie od pozwanego, jeżeli okaże się, że wniosek był bezzasadny. Zgodnie z art. 477 zd. 1 k.p.c. w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie,

o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3, sąd może dokonać również z urzędu. Przepis art. 477 k.p.c. dotyczy wyłącznie spraw, w których pracownik jest stroną powodową i ma zastosowanie tylko w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, co oznacza, że wezwanie - także z urzędu - do udziału w sprawie w charakterze pozwanego nie może nastąpić przed sądem apelacyjnym. Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 182/14, LEX nr 1766114 stosownie do którego: „działanie przez sąd z urzędu na podstawie art. 477 k.p.c. ma zapewnić przede wszystkim należytą 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 rzecznika patentowego lub radcy Prokuraturii Generalnej Skarbu Państwa niezbędnych pouczeń co do czynności procesowych. W niniejszej sprawie powód od samego początku reprezentowany był przez profesjonalnego pełnomocnika, który powinien zatem prawidłowo oznaczyć jako stronę pozwaną pracodawcę powoda, którym był Oddział pozwanej Spółki w N.. Z tego względu Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

Z uwagi na brak legitymacji biernej pozwanego nie zachodziła potrzeba odnoszenia się do pozostałych zarzutów apelacji skierowanych przeciwko zaskarżonemu wyrokowi.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1) Art. 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię wobec przedstawionego stanu faktycznego dotyczącego zatrudnienia powoda tj. błędne uznanie przez Sąd Okręgowy w P., że to Oddział Spółki w N. był pracodawcą powoda, mimo, iż to ze spółką E. sp. z o.o. z siedzibą w W. powód zawierał umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 kwietnia 2005 r. i świadczył ją na różnych stanowiskach w ramach tej samej umowy o pracę, co więcej to spółka E. Sp. z o.o. z siedzibą w W. rozwiązała z powodem umowę o pracę co bezspornie wynika z treści

świadczenia pracy, które jednoznacznie wskazuje na podmiotową stronę pracodawcy powoda tj. E. Sp. z o.o. z siedzibą w W. przy ul. J. w W.;

2) Art. 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię wobec przedstawionego stanu faktycznego dotyczącego zatrudnienia powoda tj. błędne uznanie przez Sąd Okręgowy w P., że to Oddział Spółki w N. był pracodawcą powoda, mimo, iż powód zatrudniony był w Spółce E. Sp. z o.o. w W. przy ul. J., a w N. pełnił funkcję Dyrektora i Oddział w N. był od pewnego okresu zatrudnienia powoda w centrali Spółki tylko miejscem wykonywania pracy, a nie pracodawcą;

3) Art. 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię wobec przedstawionego stanu faktycznego dotyczącego zatrudnienia powoda tj. błędne uznanie przez Sąd Okręgowy w P., że pracodawcą powoda był Oddział w N. wobec funkcjonowania od 9 lipca 2013 r. Regulaminu Organizacyjnego określającego strukturę organizacyjną Spółki i sposób jej zarządzania, mimo, iż powód zatrudniony był w spółce E. Sp. z o.o. w W. od 1 kwietnia 2005 r. a sama data wprowadzenia Regulaminu w okresie ok. 8 lat od zatrudnienia powoda w centrali Spółki E. Sp. z o.o., bez przedstawienia powodowi aneksu czy porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie pracodawcy, nie stanowiła zmiany podmiotowej pracodawcy dla powoda.

Wobec powyższego skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w P. z 7 grudnia 2018 r., sygn. akt VI Pa (...), wydanego w niniejszej sprawie w całości oraz przekazanie sprawy temu Sądowi lub Sądowi równorzędnemu do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania, w tym kosztach zastępstwa procesowego za wszystkie instancje;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w przedmiocie rozpoznania skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
3. rozpoznanie sprawy również pod nieobecność pełnomocnika skarżącego.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

3. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania, w związku z tym Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie nie był uprawniony do badania jakichkolwiek innych podstaw ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego, poza podniesionymi w skardze kasacyjnej.

Zarzuty skargi kasacyjnej sprowadzały się w istocie do dokonania oceny kto, w świetle art. 3 k.p., był pracodawcą powoda, a w konsekwencji, kto miał legitymację bierną do występowania w niniejszej sprawie w roli pozwanego. Zgodnie z tym przepisem, 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2018 r., I PK 351/16, OSNP 2018 nr 12, poz. 156).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że za pracodawcę może być uznana jednostka, której przyznano uprawnienie do zatrudniania pracowników i rozwiązywania z nimi stosunków pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2016 r., II PK 144/15, LEX nr 2073919). Wobec tego, część składowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być uznana za pracodawcę, jeżeli uzyskała w przepisach wewnętrznych tej spółki wyodrębnienie finansowe i organizacyjne oraz uprawnienie do samodzielnego zatrudniania pracowników. Nie może być uznane za wystarczające upoważnienie (pełnomocnictwo) udzielone przez zarząd spółki do wykonywania w imieniu tej spółki czynności z zakresu prawa pracy i zawierania oraz rozwiązywania umów o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2013 r., I PK 282/12, LEX nr 1554984). Zatem, jednostka organizacyjna spółki kapitałowej jest pracodawcą „wewnętrznym”, jeżeli zatrudnia pracowników we własnym imieniu i posiada osobę lub organ nią zarządzający (art. 3 w związku z art. 3¹ § 1 k.p.). Osobą taką może być prezes zarządu spółki, w ramach której utworzono taką jednostkę organizacyjną, gdy legitymuje się upoważnieniem do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w tej jednostce (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 30 stycznia 2019 r., I PK 231/17, OSNP 2019 nr 9, poz. 109).

Należy przy tym zauważyć, że jeśli pracodawca jest częścią osoby prawnej, za zobowiązania wobec pracowników ta osoba prawna ponosi odpowiedzialność całym swoim majątkiem. Wyodrębnienie finansowe pracodawcy wewnętrznego jest tylko zabiegiem wewnątrzorganizacyjnym tej osoby prawnej, niemającym wpływu na jej majątkową odpowiedzialność wobec wierzycieli – pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2016 r., II PK 100/15, LEX nr 2056868).

W polskim prawie pracy występują przy tym sytuacje, w których czynności z zakresu prawa pracy dokonuje w stosunku do osób kierujących pracodawcą nie przedstawiciel tego pracodawcy, a właśnie osoba związana z podmiotem zarządzającym pracodawcą. Wskazać można chociażby, że w sporze sądowym o roszczenia z tytułu nawiązania czy rozwiązania stosunku pracy dyrektora szkoły legitymowaną biernie jest szkoła, chociaż powołania i odwołania na to stanowisko dokonuje nie szkoła lecz organ prowadzący (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2017 r., II PK 309/16, LEX nr 2426553). Podobnie gminny ośrodek

pomocy społecznej, jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwolnienia należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi/wójtowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 października 1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 744, z glosą aprobowaną R. Szarek, OSP 2000 nr 7-8, poz. 105). Należy zatem kwestię statusu jednostki organizacyjnej jako pracodawcy (art. 3 k.p.) odróżniać od sprawy organów lub osób upoważnionych do dokonywania za tego pracodawcę czynności z zakresu stosunku pracy (art. 3¹ k.p.).

Przenosząc powyższe rozważania na stan faktyczny niniejszej sprawy należy w pierwszej kolejności zauważyć, że fakt, że to przedstawiciel spółki E. Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie świadczy jeszcze o tym, że to ta spółka była pracodawcą powoda. Nie ulega bowiem wątpliwości, że to powód, jako kierownik Oddziału tejże spółki był (zgodnie z obowiązującym regulaminem organizacyjnym) uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników tego Oddziału. Nie sposób jednak oczekiwać, aby dokonał on czynności z samym sobą, oczywiste jest więc, że czynności z zakresu prawa pracy dokonuje w takiej sytuacji, wobec osoby kierującej jednostką organizacyjną osoby prawnej, osoby uprawnione do reprezentowania osoby prawnej, która dany oddział utworzyła. Przy czym fakt, że przedstawiciel osoby prawnej tworzącej jednostkę organizacyjną jest uprawniony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.) wobec kierownika tej jednostki organizacyjnej nie oznacza jeszcze, że to ta osoba prawna jest pracodawcą (art. 3 k.p.).

W niniejszej sprawie nie ulegało wątpliwości, że na podstawie Regulaminu Organizacyjnego z 9 lipca 2013 r., określono strukturę organizacyjną Spółki, sposób zarządzania Spółką prowadzenia jej praw, zadania jednostek i komórek organizacyjnych. W skład Spółki wchodzi: Centrala Spółki w W. oraz Oddział w N., w M., G. i w K. (§ 3 ust. 2). Centrala Spółki wykonuje funkcje koordynacyjne, nadzorcze, ewidencyjne i sprawozdawcze w zakresie wszystkich jednostek organizacyjnych, przy czym zgodnie z § 2 ust. 4) przez określenie „jednostka organizacyjna” - należy rozumieć Oddział lub Centralę. Z § 5 Regulaminu

Organizacyjnego wynika, iż oddziały realizują zadania gospodarcze Spółki w oparciu o wydzielony majątek, zgodnie z zakresem działania określonym w niniejszym Regulaminie i innych aktach wewnętrznych. Oddziałem kieruje Dyrektor w oparciu o kompetencje wynikające z zakresu czynności i udzielonych pełnomocnictw (§ 5 ust. 2 Regulaminu). Z regulacji zawartej w § 5 ust. 3 Regulaminu wynika, iż Oddziały: działają na zasadzie wewnętrznego rozrachunku gospodarczego, sporządzają pełny bilans ze swojej działalności, rozliczają się samodzielnie z podatków i składek ZUS od wynagrodzeń oraz opłat lokalnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami, sporządzają wewnętrzne deklaracje VAT i CIT oraz sprawozdania finansowe na drukach GUS i składają do Zarządu Spółki w terminach ustalonych odrębnie przez Zarząd dla potrzeb wykonania dokumentów zbiorczych, prowadzą rachunkowość na zasadach określonych ustawą o rachunkowości w oparciu o zasady rachunkowości przyjęte przez Spółkę i zakładowy plan kont, zarządzają zasobami ludzkimi w oparciu o roczne i średniookresowe plany rzeczowo finansowe przyjęte przez Spółkę. W § 5 ust. 4 Regulaminu Organizacyjnego pozwanej spółki widnieje jednoznaczny zapis, iż Oddział jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy dla pracowników wykonujących w nim pracę, uprawnionym do samodzielnego zatrudniania pracowników, nawiązywania zmiany i rozwiązywania z nimi stosunku pracy. Funkcje kierownika Zakładu Pracy wykonuje Dyrektor. Sąd drugiej instancji podkreślił również, iż z § 8 ust. 4 Regulaminu Organizacyjnego Spółki wynika, że do Zarządu Spółki należy dokonywanie wszelkich czynności faktycznych i prawnych w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników zatrudnionych w Centrali spółki oraz Dyrektorów Oddziałów.

Z powyższego jasno wynika, że Oddziały pozwanej spółki są wyodrębnionymi jednostkami organizacyjnymi, które mają samodzielność finansową i są pracodawcami zatrudnionych w nich pracowników. Jednocześnie wspomniany Regulamin jasno określał, kto dokonuje czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Dyrektorów Oddziałów.

Należy zauważyć, że powód został zatrudniony jeszcze przed wejściem w życie wspomnianego Regulaminu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Dyrektora Oddziału w N., a zatem od początku

zatrudnienia na podstawie tej umowy o pracę jasnym było, że obowiązki powoda będą dotyczyły kierowania wyodrębnioną jednostką organizacyjną pracodawcy w postaci Oddziału spółki. W ocenie Sądu Najwyższego późniejsze wprowadzenie cytowanego Regulaminu nie zmieniło nic w zakresie pracodawcy powoda i nie wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego, czy też zawarcia porozumienia. Praca powoda od początku była bowiem związana ze wspomnianym Oddziałem spółki i wbrew twierdzeniom skargi kasacyjnej nie chodziło tu jedynie o wskazanie miejsca pracy, a właśnie o podkreślenie związku stosunku pracy powoda z kierowanym przez niego Oddziałem w N..

W konsekwencji należało ocenić, że słusznie Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawcą powoda nie była pozwana spółka, a jej Oddział w N. właśnie.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).