



Sygn. akt I USKP 135/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Krzysztof Rączka

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z odwołania J. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Krakowie
z udziałem zainteresowanych: C. Sp. z o.o. w W.,
A. K., J. B., M. P. i A. Ł.
o objęcie ubezpieczeniem,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 grudnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej zainteresowanej C. Sp. z o.o. w Warszawie
od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie
z dnia 29 listopada 2019 r., sygn. akt III AUa 1286/17,

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

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Krakowie, wyrokiem z dnia 29 listopada 2019 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego w Krakowie z dnia 17 maja 2017 r. w punktach I, II, III i V oraz oddalił odwołania J. Sp. z o.o. w K. od decyzji organu rentowego z dnia 29 kwietnia 2016 r., stwierdzających, że J. B., A. Ł., A. K., M. P. nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu w okresach wskazanych w decyzjach jako osoby wykonujące umowę zlecenia u płatnika składek J. Sp. z o.o. w K. (pkt I); oddalił apelację J. Sp. z o.o. w K. (pkt II) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt III).

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że J. sp. z o.o. w K. (poprzednio B. sp. z o.o. w K., dalej jako Spółka albo Agencja) działa jako agencja pośrednictwa pracy. W dniu 1 października 2010 r. Spółka zawarła z C. sp. z o.o. w W. umowę o świadczenie usług w zakresie wynajmu personelu. Przedmiotem umowy były zasady kierowania przez Agencję osób niebędących jej pracownikami do wykonywania określonych czynności w miejscu wskazanym przez kontrahenta. Agencja zobowiązała się do wypłacania wynagrodzeń i innych należności oraz odprowadzenia podatków i innych świadczeń publicznoprawnych.

J. B. zawarła umowy zlecenia z Agencją na wykonywanie pracy: od 19 stycznia 2011 r. do 31 marca 2011 r.; od 1 kwietnia 2011 r. do 30 czerwca 2011 r.; od 5 września 2011 r. do 30 września 2011 r.; od 1 października 2011 r. do 31 października 2011 r. Podobne umowy (w innych okresach) zawarła także A. Ł., A. K., M. P..

Zgodnie z treścią umów zlecenia zleceniobiorcy zobowiązali się do wykonywania operacji kasowych (sprzedaży), obsługi hali. Miejsce wykonania zlecenia oraz należna stawka godzinowa ustalane miały być szczegółowo przez strony każdorazowo przed podjęciem czynności. Ponadto zleceniobiorcy mieli podejmować czynności jedynie w te dni, które sami, w porozumieniu ze zleceniodawcą sobie wyznaczyli. Tym samym przy uwzględnieniu specyfiki prowadzonej działalności przez zleceniodawcę i wynikającej z tego nieregularności i różnorodności zakresu zleceń, zleceniobiorcy nie mieli obowiązku podejmowania prac każdego dnia, a zleceniodawca nie musiał zapewniać im ciągłości zatrudnienia przy wykonywaniu umowy (§ 3 ust. 2).

J. B., A. Ł., A. K. i M. P. (dalej także jako zainteresowani) wykonywali pracę na rzecz C. Sp. z o.o. w W., a miejscem ich pracy były odpowiednio hipermarkety C.: S., K., K.1 i O.. Zainteresowani pracowali na stanowiskach kasjer, przy czym M. P. wykonywał pracę na dziale rybnym.

Spółka z tytułu umów zlecenia deklarowała składki na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych.

Z dalszych ustaleń Sądu wynikało, że J. B. była jednocześnie zatrudniona w C. – K. od 15 grudnia 2003 r., a od 1 stycznia 2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku pracownik sklepu senior w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Z kolei pozostali zainteresowani byli zatrudnieni w: C.- C. na stanowisku kasjer hipermarketu (A. Ł.); C.- K. na stanowisku kasjer (A. K.); C.- O. na stanowisku junior powierzchni sprzedaży PDK (M. P.).

C. Sp. z o.o. (dalej C.) zorganizowany jest w formie przedsiębiorstwa wielozakładowego, składającego się z odrębnych jednostek organizacyjnych, prowadzących działalność handlową - sklepów i jednostki nadzorującej - siedziby (pkt 1 regulaminu). Każda jednostka organizacyjna stanowi odrębnego pracodawcę w rozumieniu przepisów prawa pracy i w tym zakresie prowadzi samodzielną politykę dotyczącą zatrudniania pracowników, a także indywidualnie wprowadza między innymi stosowne regulaminy pracy i wynagradzania. Wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębnych pracodawców działających w C. stanowi załącznik nr 1 do regulaminu. Wśród wyodrębnionych jednostek wymienione zostały: C.- S., C.- K., C.- C., C.- K.1 i C. K.2 oraz C. K.3, C.- O..

Sąd Okręgowy uznał za zasadne odwołania od decyzji dotyczących J. B., A. Ł. i A. K.. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwany popełnił uchybienia w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wyprowadził błędne wnioski a w konsekwencji dokonał błędnej kwalifikacji prawnej. W przedmiotowej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy zainteresowani w spornym okresie byli pracownikami C., czy też poszczególnych wyodrębnionych jednostek organizacyjnych działających w ramach grupy C., a tym samym podlegali obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia zawartej ze Spółką. W tej mierze Sąd pierwszej instancji odwołał się do art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1009, dalej ustawa systemowa), zgodnie z którym za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Następnie Sąd Okręgowy rozważał zakres zastosowania tego przepisu, odwołując się do pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Ostatecznie Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pozwany błędnie ustalił, że J. B., A. Ł. i A. K. były pracownikami C., a zatem ten podmiot nie miał podstaw do zgłoszenia zainteresowanych do ubezpieczeń społecznych. Przedmiotowa teza wynika wprost z regulaminu organizacyjnego C.(*vide* uchwała zarządu z dnia 27 listopada 2008 r.).

Ustalenie, kto jest płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne w odniesieniu do podmiotów wielozakładowych jest kwestią odrębną od ustalenia, kto jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Dla podmiotów wielozakładowych, w szczególności osób prawnych, charakterystyczne jest, że jednostki organizacyjne takiego podmiotu, mimo iż przysługuje im status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., nie mają zdolności do bycia płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych przez te jednostki pracowników. W ocenie Sądu Okręgowego, powyższa okoliczność nie ma znaczenia dla rozpoznania sprawy, ponieważ art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, na którym oparta została zaskarżona decyzja, posługuje się pojęciem pracodawcy, nie zaś płatnika. W konsekwencji, płatnikiem składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe z tytułu umów zlecenia zawartych przez trzy zainteresowane powinna być odwołująca się Spółka.

W odniesieniu do M. P. stwierdzono, że ten zainteresowany świadczył pracę na rzecz C.- O. zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy zlecenia. Zatem w jego przypadku art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ma odpowiednie zastosowanie, ponieważ zachodziła tożsamość między podmiotem zatrudniającym

ubezpieczonego, a podmiotem, na rzecz którego wykonywał czynności w ramach umowy zlecenia zawartej z Agencją.

Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja organu rentowego jest zasadna. W pierwszym rzędzie Sąd odwoławczy ocenił, czy możliwe jest zastosowanie wobec zainteresowanych konstrukcji tak zwanego rozszerzonego pojęcia pracownika (art. 8 ust. 2a ustawy systemowej), zwłaszcza, że będąc pracownikami C., wykonywali w ramach zleceń z Agencją określone prace w hipermarketach C.. Czynności te oznaczały pracę na rzecz pracodawcy i z tego względu powinny być „oskładkowane” przez C., a nie przez Agencję.

Uzupełnione przez Sąd Apelacyjny postępowanie dowodowe wykluczyło, by status pracodawcy mógł być przypisany hipermarketom C.. Sąd Apelacyjny zwrócił się do C. o przedstawienie specyfiki wyodrębnienia finansowego i organizacyjnego podległych jednostek, a zwłaszcza czy one posiadały wyodrębnione fundusze płac, kto wypłacał wynagrodzenie pracownikom poszczególnych jednostek, kto był wystawcą PIT - 11 dla pracowników i w jaki sposób rozliczano wynagrodzenie Agencji za wykonanie umów. W oparciu o udzieloną odpowiedź Sąd Apelacyjny ustalił, że poszczególne jednostki organizacyjne C. , mimo prowadzenia rekrutacji pracowników i zawierania z nimi umów o pracę, nie posiadały odrębnego funduszu płac, co roku dla każdej jednostki organizacyjnej Dział Ekonomiczny ustalał budżet roczny, w ramach którego uwzględniony był budżet płac; każda jednostka ma określoną strukturę etatów, uzależnioną od wielkości sklepu i w ramach posiadanego budżetu płac ma prawo do podejmowania decyzji co do ilości etatów, jednak wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy było wypłacane pracownikom poszczególnych jednostek organizacyjnych przez C. i także ta Spółka była wystawcą PIT - 11 dla pracowników tych jednostek. Wynagrodzenie Agencji było wypłacane przez C..

Powyższe przesłanki sprzeciwiają się uznaniu jednostek organizacyjnych C. za odrębnego pracodawcę. Oczywiście, zdaniem Sądu odwoławczego, jednostka organizacyjna, będąca częścią osoby prawnej, może być pracodawcą, to jednak status ten może osiągnąć po spełnieniu dodatkowych kryteriów, a one w sprawie nie występują. W orzecznictwie wskazuje się na atrybuty, które powinien posiadać pracodawca. Niewątpliwie wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest istotnym

argumentem za przyjęciem podmiotowości danej jednostki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 299). Nie można przy tym wykluczyć, że w pewnych wyjątkowych sytuacjach, realizacja wynagrodzenia może nastąpić przez inny podmiot (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 409; z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). Stan ten jednak nie może być trwały, co wynika stąd, że pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.) i konstrukcja ta wyklucza nadawanie statusu pracodawcy osobie, która nie realizuje podstawowego świadczenia względem pracownika. W następnej kolejności zauważyć należy, że Sąd Najwyższy silnie akcentuje konieczność formalnego wyodrębnienia jednostki organizacyjnej, mającej spełniać rolę pracodawcy. Jednostka wchodząca w skład szerszej struktury może być pracodawcą, gdy po pierwsze, w statucie osoby prawnej znajdzie się tego rodzaju upoważnienie, a po drugie, osobie kierującej statut przyzna uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy, przy czym uprawnienia te będą faktycznie realizowane (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 225). Ponadto w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że jednostka organizacyjna może być postrzegana na dwa sposoby. Po pierwsze jako podmiot stosunków pracy, a po drugie, w znaczeniu techniczno-organizacyjnym, czyli jako placówka zatrudnienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 298/09, LEX nr 602256). Podsumowując, wypracowany w orzecznictwie wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy obejmuje trzy elementy. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników i po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183). Odnosząc się do wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej jednostki organizacyjnej, trzeba zwrócić uwagę na kilka czynników. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze przedmiotu

zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (M. Piankowski: Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, s. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza. Właścicielem jest spółka i w ramach uprawnień z tego tytułu może określać zakres dysponowania tym mieniem przez jednostki wewnętrzne, a także ustalać zasady rozliczeń ze spółką z tytułu obrotu majątkiem trwałym, majątkiem obrotowym i z innych tytułów.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że wynagrodzenie wypłacane było przez pracodawcę zewnętrznego C.. Nie doszło do wyodrębnienia formalnego, ponieważ nie jest wystarczające, aby w uchwale zarządu spółki postanowione zostało, że poszczególne jej oddziały będą odrębnymi pracodawcami. W tej kwestii obszernie wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK 231/17 (OSNP 2019 nr 9, poz. 109), podkreślając, że nie jest wystarczająca uchwała zarządu spółki, który to zarząd jest organem powołanym do bieżącego zarządzania i administrowania spółką. W orzecznictwie i literaturze przedmiotu wskazuje się, że wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. winno 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 (zob. uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 16 listopada 1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979 nr 7-8, poz. 125; z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/92, OSNCP 1993 nr 4, poz. 49). Tym samym konieczne jest, aby takie wyodrębnienie miało swoje umocowanie w statucie spółki lub w uchwale zgromadzenia wspólników, ewentualnie w układzie zbiorowym pracy. W

rozpoznawanej sprawie nie zostały jednak przedstawione tego rodzaju akty prawne, zaś uchwała zarządu spółki - jak wskazano wyżej - nie jest wystarczająca.

Po wtóre, zdaniem Sądu Apelacyjnego nie został wykazany atrybut pracodawcy w postaci autonomii finansowej, bowiem wynagrodzenie wypłacał C. i ten podmiot był również płatnikiem składek. Z kolei pracownicy (zainteresowani) wykonywali czynności zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i w ramach umowy zlecenia, na rzecz C..

Z tych względów Sąd Apelacyjny orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c. Natomiast w odniesieniu do M. P., który wykonywał pracę w tej samej placówce na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia, mimo że były to różne czynności, to słusznie został objęty dyspozycją art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. W tej kwestii orzecznictwo jest jednolite (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 19 czerwca 2019 r., III AUa 1816/16, LEX 2712209; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 12 grudnia 2018 r. III AUa 1133/17 LEX nr 2613465). Dlatego w tej części apelacja Agencji i C. podlegały oddaleniu z mocy art. 385 k.p.c.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżył w części (co do punktu I i III) skargą kasacyjną pełnomocnik C., zarzucając naruszenie prawa materialnego to jest: (-) art. 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że prowadzenie samodzielnej polityki zatrudnienia, podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników i przeprowadzanie procesu rekrutacji we własnym imieniu przez wyodrębnioną jednostkę organizacyjną spółki z o.o. nie stanowi o jej zdolności do zatrudniania pracowników i jest niewystarczające do uznania tej jednostki za pracodawcę oraz przez błędną wykładnię i przyjęcie, że warunkiem uznania jednostki organizacyjnej spółki z o.o. za pracodawcę w rozumieniu tego przepisu jest posiadanie przez tę jednostkę podmiotowości na gruncie prawa cywilnego, własnego majątku i zdolności egzekucyjnej, a także bezpośrednio wypłacanie przez nią wynagrodzenia pracownikom, posiadanie: statusu płatnika składek, numerów identyfikacyjnych NIP i REGON, podczas, gdy z przepisu tego wynika, że do uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę konieczne jest jedynie posiadanie przez tę jednostkę zdolności zatrudniania pracowników; (-) art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, przez: a) niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że podczas gdy zainteresowane ad. 1-3 wykonywały czynności na rzecz skarżącego w ramach

zawartych z nim umów zlecenia oraz w ramach umów o pracę zawartych kolejno: C.- K.1 (ad. 1), C.- K. (ad.2) oraz C.- C.(ad. 3), w rzeczywistości świadczyły pracę na rzecz skarżącego; b) błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zainteresowane ad. 1-3 wykonywały w ramach umowy zlecenia zawartej z Agencją czynności innego rodzaju, niż te które były wykonywane w ramach łączącego je stosunku pracy z pracodawcą; c) błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w treści art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ustawodawca dla uznania jednostki organizacyjnej C.- K.1 i C.- K. oraz C.- C., za pracodawcę posłużył się pojęciem płatnika składek, a nie pojęciem pracodawcy. Nadto skarżący wskazał na naruszenie 32 ust. 2 Konstytucji, przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że czynności wykonywane przez ubezpieczone ad. 1-3, w ramach zawartych umów zlecenia z odwołującą się oraz w ramach umów o pracę, były w rzeczywistości świadczeniem pracy na rzecz skarżącego, a nie poszczególnych wewnętrznych jednostek organizacyjnych posiadających status pracodawcy, podczas gdy zgodnie z treścią art. 32 ust. 2 Konstytucji nikt nie może być dyskryminowany w życiu społecznym czy gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny, zaś interpretowanie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej w sposób prowadzący do niczym nieuzasadnionego różnicowania podmiotów mających te same cechy.

W odniesieniu do naruszenia przepisów prawa procesowego skarżący wskazał na uchybienie 233 § 1 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie i brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznanie przez Sąd drugiej instancji, że w sprawie nie mamy do czynienia z sytuacją, w której konkretne, ściśle określone jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa wielozakładowego C., w których ubezpieczone ad. 1-3 wykonywały czynności na podstawie umowy o pracę, stanowiły odrębnego pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. w związku z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej oraz błędną wykładnię i przyjęcie, że dokument w postaci uchwały Zarządu C. z dnia 27 listopada 2008 r. wraz z załącznikiem - Regulaminem organizacyjnym pracodawców działających w ramach C. jest dokumentem niemającym wystarczającej podstawy prawnej, a w związku z tym jednostki organizacyjne C. mimo prowadzenia rekrutacji pracowników i zawierania z nimi umów o pracę, choć nie posiadały odrębnego funduszu płac, co przesądza o tym, że nie mogą być

uznane za pracodawców ubezpieczonych w rozumieniu art. 3 k.p. Ponadto uznanie przez Sąd Apelacyjny, że nie został spełniony wymóg wyodrębnienia formalnego jednostek organizacyjnych jako samodzielnych pracodawców, ponieważ nie jest wystarczające aby w uchwale zarządu spółki, a nie w umowie spółki postanowiono o utworzeniu przedsiębiorstwa wielozakładowego, a w konsekwencji uznano, że nie zostały spełnione wszystkie przesłanki pozwalające na uznanie danej jednostki organizacyjnej wyodrębnionej w ramach spółki skarżącego, za odrębnego pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Krakowie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie i orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się nieuzasadniona. Przede wszystkim skarżący ułomnie zredagował podstawę z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż samoistne powołanie art. 233 § 1 k.p.c. zmierza do badania zabronionej w postępowaniu kasacyjnym sfery oceny dowodów. Dostrzeżone ograniczenie wynika wprost z art. 398³ § 3 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji i jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Po wtóre, skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia sądu drugiej instancji, a ten w procesie orzeka na podstawie art. 381 i 382 k.p.c. Stąd zamiar poddania ocenie norm prawa procesowego wymagał przywołania innych norm k.p.c., a tego w skardze brakuje.

Przechodząc do rozpoznania zarzutów prawa materialnego, to skarżący kontestuje wykładnię art. 3 k.p. i art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, a dodatkowo swój wywód wspiera odwołaniem się do Konstytucji (art. 32 ust. 2).

Zatem jednym z pierwszoplanowych zagadnień staje się odkodowanie pojęcia pracodawcy, zwłaszcza w ramach jednostki organizacyjnej wchodzącej w skład danego przedsiębiorstwa (spółki prawa handlowego). Oczywiście dany problem nie jest nowy i oceny tego nie zmienia próba wyodrębnienia w skardze kasacyjnej istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie, jakie cechy organizacyjno - finansowe są warunkami koniecznymi do uznania jednostki organizacyjnej wchodzącej w skład spółki z o.o. za pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p.? (na czym na polegać jej wyodrębnienie finansowe, czy brak własnego majątku i zdolności egzekucyjnej, brak wypłacania wynagrodzenia pracownikom oraz brak numerów NIP I REGON wyklucza uznanie takiej jednostki za pracodawcę, choć w aktach wewnętrznych – uchwale zarządu – uzyskała ona umocowanie do prowadzenia samodzielnej polityki zatrudnienia).

Uprzedzając dalsze wywody, należy wstępnie zaznaczyć, że właściwa kwalifikacja danej jednostki organizacyjnej jako pracodawcy odbywa się zawsze *ad casum*, to jest z uwzględnieniem danego stanu faktycznego w sprawie a zwłaszcza konkretnej struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa (spółki). Niezasadne byłoby – a przy tym prawnie niedopuszczalne – ustanowienie „szablonu” lub nawet katalogu przesłanek przesądzających o rozstrzygnięciu tego typu wątpliwości, do których nawiązuje skarżący.

Pojęcie pracodawcy zostało wprowadzone do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 3 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110) z dniem 2 czerwca 1996 r. i do tej pory było przedmiotem licznych wypowiedzi judykatury (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 1996 r., I PRN 101/95, OSNPiUS 1997 nr 7, poz. 112; 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, LEX nr 34181; 18 lutego 1998 r., II UKN 525/97, OSP 1999 nr 7-8, poz. 130; 20 października 1998 r., I PKN 390/98, Wspólnota 2000 nr 6, poz.19; 22 sierpnia 2003 r., I PK 284/02, LEX nr 119663; 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, LEX nr 151288; 18 października 2011 r., III UK 10 22/11, OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266; 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr

1375183 oraz uchwała Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PZP 7/07, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 55). Równolegle w doktrynie poszukiwano odpowiedzi na pytanie o konstytutywne cechy podmiotu zatrudniającego (por. Z. Hajn: Pojęcie pracodawcy po nowelizacji Kodeksu pracy, PiZS 1997 nr 5, s. 19-16 oraz PiZS 1997 nr 6, s. 30-33; K. Jaśkowski, E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2003; J. Kniec: Problematyka zdolności sądowej spółki cywilnej w świetle zmian w prawie gospodarczym, handlowym i cywilnym, Studia Iuridica Lublinensia 2004 nr 3, s. 67-82; L. Miroszewski: Wspólnicy spółki cywilnej jako pracodawcy, PiZS 2000 nr 11, s. 19-26; M. Piankowski: Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, s. 957-970; Ł. Pisarczyk: Pracodawca wewnętrzny, MPP 2004 nr 12, s. 320; M. Gersdorf: Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, PiZS 1997 nr 2, s. 35). Powyższe przykłady skłaniają do refleksji, że zarówno judykatura, jak i literatura wyjaśniają zagadnienie związane z pojęciem pracodawcy w sposób wyczerpujący, a zatem obecnie nie powinny powstawać wątpliwości komu taki status przysługuje.

Jednak analizowany przypadek dowodzi, że określenie podmiotu zatrudniającego nadal budzi wątpliwości, zwłaszcza w płaszczyźnie przyznania takiego statusu jednostkom organizacyjnym osoby prawnej. Jest to sytuacja atypowa, gdyż „poszukiwanie pracodawcy” zasadniczo nie powinno mieć miejsca w stosunkach pracowniczych. Stąd też konieczne jest kompleksowe spojrzenie na splot ustalonych w sprawie okoliczności, tak by ostateczny werdykt uwzględniał wszelkie zmienne, a nie tylko te, które chce widzieć (i widzi) skarżący.

I tak upodmiotowienie jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej w sporach pracowniczych nie budzi wątpliwości. Przy czym samo jej pojęcie obejmuje podmioty, którym przepisy prawa nadają możliwość bycia podmiotem praw i obowiązków (tak zwane ułomne osoby prawne), jak i obejmuje swym zakresem jednostki organizacyjne stanowiące część osób prawnych. Pojmowanie jednostki organizacyjnej w tym ostatnim aspekcie nabiera znaczenia w sprawie. Chodzi zatem o faktyczne wyodrębnienie (sklepu, działu, zakładu, hipermarketu) w ramach wewnętrznej struktury organizacyjnej osoby prawnej. Takie wyodrębnienie nie wywołuje skutków cywilnoprawnych na zewnątrz, lecz na

gruncie prawa pracy może mieć znaczenie w kontekście ustalenia przymiotu pracodawcy.

Nie ma racji skarżący (zarzut 1.b), że do uznania jednostki organizacyjnej za pracodawcę konieczne jest tylko posiadanie przez nią zdolności do zatrudniania pracowników. Tak skonstruowany pogląd pomija dorobek judykatury i doktryny na tym tle.

Za Sądem Apelacyjnym należy powtórzyć, że wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest istotnym argumentem za przyjęciem podmiotowości danej jednostki (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 594/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 299). Wynika to z tego, że to pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.). Konstrukcja ta wyklucza nadawanie statusu pracodawcy osobie, która nie realizuje podstawowego świadczenia względem pracownika. Niemniej obok aspektu dotyczącego wynagrodzenia akcentuje się konieczność wyodrębnienia jednostki organizacyjnej, która wchodzi w skład większej struktury. W tym zakresie niezbędne jest odpowiedniego rodzaju upoważnienie, wyraźnie określone w statucie (umowie) osoby prawnej, zaś osobie kierującej taką jednostką statut musi przyznawać uprawnienie do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy. Istotne jest przy tym, że takie uprawnienia muszą być faktycznie realizowane (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979 nr 10, poz. 205; z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 515/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 225). W orzecznictwie podkreśla się przy tym konieczność dopełnienia obowiązku zachowania właściwej strony formalnej wyodrębnienia jednostki.

Doktryna akceptuje przedstawione powyżej elementy. W piśmiennictwie prawniczym uważa się, że organizacyjne wyodrębnienie powinno być zakotwiczone w akcie regulującym ustrój określonego podmiotu, a więc w przypadku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością będzie to umowa. Wyodrębnienie polega na stworzeniu infrastruktury technicznej niezbędnej do wykonywania pracy podporządkowanej. W literaturze zauważa się, że wyodrębnienie organizacyjne pozostaje w związku funkcjonalnym z wyodrębnieniem finansowym, gdyż specyfika stosunku pracy generuje zazwyczaj zobowiązania o podłożu majątkowym. Zatem tylko jednostka organizacyjna dysponująca określonym funduszem może we

własnym imieniu zaciągać zobowiązania majątkowe, a tym samym występować w charakterze strony stosunku pracy (por. M. Piankowski: Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 nr 2, str. 962 i podana tam literatura). W kontekście wyodrębnienia finansowego trzeba zauważyć, że zwykle będzie ono znacznie ograniczone, gdyż taka jednostka nie jest właścicielem mienia, którym zarządza.

Z kolei równorzędnym warunkiem jest wyodrębnienie organu (osoby) zarządzającego tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. Brak zdolności do samodzielnego zatrudnienia i zwalniania pracowników niweluje możliwość uznania danej jednostki za pracodawcę. Rzecz w tym, by obie cechy (wyodrębnienie i zdolność zatrudnienia pracowników) miały charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Innymi słowy 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. Oczywiście model koncepcji pracodawcy „własnościowego” nie jest do obrony na gruncie art. 3 k.p., gdyż ów przepis opiera się na konstrukcji zarządczej pracodawcy.

Zmierzając do ustalenia „prawdziwego pracodawcy”, można posłużyć się metodą „unoszenia zasłony osobowości prawnej”. Celem tej metody jest przeciwdziałanie sytuacji, w której rzeczywisty właściciel, faktycznie przyjmujący świadczenie pracownika, nadużywa konstrukcji osobowości prawnej lub konstrukcji pracodawcy z art. 3 k.p. w celu formalnego związania pracownika umową z podmiotem uzależnionym i pozbawionym uprawnień właścicielskich. Dotyczy to szczególnie sytuacji, gdy spółka handlowa będąca „prawdziwym pracodawcą” tworzy kontrolowaną przez nią spółkę (albo inną jednostkę organizacyjną), powierzając jej funkcję zatrudniania pracowników. Ten sposób może być użyty dla obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników, przy czym nie chodzi tu tylko o należności pracownicze, lecz także należności publicznoprawne.

Taka metoda odkrycia rzeczywistego pracodawcy przez „uniesienie zasłony osobowości prawnej” ma oparcie w prawie unijnym, a także nie jest obca polskiemu

orzecznictwu w sprawach z zakresu prawa pracy (por. uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38). W tym samym kierunku wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia: 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07 (OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258); 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10 (OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289 z glosą J. Wrątnego); 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i 20 listopada 2013 r., II PK 55/13 (LEX nr 1441273). Nie inaczej rzecz widzi piśmiennictwo (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004; M. Litwińska-Werner: Nadużycie formy spółki, *Studia Prawa Prywatnego* 2007 nr 3; P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., *MPP* 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski: Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, *PiP* 2009 nr 3, s. 60). Jako przykład typowego nadużycia formy (instytucji) prawnej spółki wymienia się „pomieszanie sfer”, które może być „rzeczowe” (dotyczy sfery majątkowej spółki i wspólnika, kiedy nie wiadomo, do którego majątku: wspólnika czy spółki dominującej należy określony przedmiot albo masa majątkowa) lub „podmiotowe” (dotyczy sposobu prowadzonej przez spółkę działalności oraz relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych). Istota omawianej instytucji (określanej również jako „pomijanie osobowości prawnej”, „pomijanie prawnej odrębności osób prawnych” lub „przebijania welonu korporacyjnego”) na gruncie prawa pracy polega na tym, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie uzależnionym i pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań wobec pracowników. Z tej też przyczyny - w celu realizacji funkcji ochronnej prawa pracy - zachodzi konieczność doboru odpowiednich instrumentów prawnych, które będą skutecznie przeciwdziałać takim niepożądanym zjawiskom. W aktualnym stanie prawnym nie są przewidziane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużywaniu podmiotowości prawnej i pozwalające na pomijanie prawnej odrębności osób prawnych. Konieczna jest więc odpowiednia wykładnia obowiązujących przepisów, pozwalająca - mimo braku możliwości kwestionowania zasady prawnej odrębności poszczególnych podmiotów

wchodzących w skład tej samej grupy kapitałowej - na przeciwdziałanie skrajnym (wyjątkowym) przypadkom, w których jest nadużywana swoboda tworzenia tych podmiotów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13, Legalis nr 1163153).

Z okoliczności faktycznych ustalonych przez Sąd drugiej instancji wynika, że źródłem wyodrębnienia jest uchwała zarządu z dnia 27 listopada 2008 r. oraz regulamin organizacyjny. W myśl wskazanych aktów C. jest przedsiębiorstwem wielozakładowym, składającym się z odrębnych jednostek organizacyjnych. W nawiązaniu do powyższych uwag źródło potencjalnego wyodrębnienia nie zostało umiejscowione w akcie ustrojowym, lecz w uchwale właściwego organu osoby prawnej (zarządu), co powinno być uwzględnione przy wykładni prawa materialnego. W tej mierze wypowiedział się już Sąd Najwyższy w wyroku z 2 września 2020 r., I PK 39/19 (OSNP 2021 nr 10, poz. 108) przyjął, że pracodawcą nie jest jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa wielozakładowego wydzielona w strukturze spółki prawa handlowego na podstawie uchwały zarządu tej spółki, która nie wypłaca wynagrodzeń, nie opłaca składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników, nie posiada rachunku bankowego, numeru NIP, REGON, nawet gdy prowadzi samodzielną politykę zatrudnienia, a jej kierownik ma umocowanie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Wyrok ten powinien być uwzględniony przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej, gdyż zapadł w sprawie, w której ustalenia dokonywane były również w odniesieniu do strony a zarazem pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., jakim był C..

W tym kontekście należy przede wszystkim wskazać, że uchwała zarządu spółki kapitałowej (regulamin organizacyjny pracodawców działających w ramach C. z dnia 27 listopada 2008 r.) co do zasady nie może w tym przypadku stanowić podstawy prawnej kreującej pracodawcę. O ile spełniono kryterium zatrudniania we własnym imieniu pracowników, o tyle omawiana jednostka organizacyjna nie posiada wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej. Decyduje o tym wypłacanie pracownikom wynagrodzenia przez inny podmiot i związane z tym rozliczanie należności publicznoprawnych. Oznacza to, że wydzielona jednostka organizacyjna wchodząc w skład C. nie spełnia wymogów z art. 3 k.p.

Ustalenie podmiotu, któremu przysługuje status pracodawcy ma wpływ na wykładnię art. 8 ust. 2 a ustawy systemowej. Ten przepis ustawy systemowej doczekał się także szeregu wypowiedzi Sądu Najwyższego, w tym przede wszystkim w obrębie wykładni pojęcia „wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy”. O ile definicja zwrotu „wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy” może budzić kontrowersje *in abstracto*, o tyle obowiązkiem orzekających sądów staje się odzwierciedlenie w konkretnych okolicznościach faktycznych, czy z takim wykonywaniem pracy mamy do czynienia. Sąd Apelacyjny sprostą temu obowiązkowi i wyjaśnił podstawy zastosowania tej instytucji.

W omawianej kwestii pojawia się kaskadowe rozwiązanie określanie mianem „trójkąta umów” (zob. M. Ryłski: Pracodawca jako płatnik składek za zleceniobiorców swego kontrahenta (art. 8 ust. 2a). Uwagi polemiczne. Część I, PiZS 2018 nr 3, s. 21 - 27 oraz część II, PiZS 2018 nr 4, s. 12-18). Ma to miejsce w sytuacji, gdy pracodawca i podmiot trzeci (tu Agencja) konstruuje porozumienie związane z mnogością umów. Tego rodzaju założenie ma tworzyć wrażenie, że pracodawca nie korzysta z efektu pracy zainteresowanych, bo *de facto* nie jest stroną takich umów. Przedstawione w skardze kasacyjnej wywody w tej mierze zmierzają w istocie do kontestowania dokonanej oceny dowodów przez Sąd Apelacyjny, a przede wszystkim pozostają w opozycji do uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II UZP 6/09 (OSNP 2010 nr 3-4, poz. 46 z glosą E. Hołtoś: Zatrudnienie a umowa o dzieło, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa, 2014). Oczywiście swoboda działalności gospodarczej stanowi wartość konstytucyjną, podobnie jak prawo do zabezpieczenia społecznego pracownika. Konflikty na tym tle nie mogą być rozstrzygane wyłącznie przez pryzmat dążenia przedsiębiorcy do optymalizacji kosztów działalności gospodarczej. Potrzebny jest rozsądny kompromis, który uchwyci interes Państwa w zabezpieczeniu obowiązków składkowych, nie tamując rozwoju przedsiębiorczości. Interwencjonizm Państwa na tym polu sam w sobie nie może być poczytywany za wadę, zwłaszcza że wolą stron nie można wyłączyć obowiązku ubezpieczenia społecznego. Z tego punktu widzenia za chybiony należy uznać zarzut naruszenia art. 32 ust. 2 Konstytucji, bo nie mamy do czynienia z

dyskryminacją skarżącej strony. Za takie zachowanie nie może być uznany obowiązek realizacji należności publicznoprawnych, jaki wynika z rozszerzonej konstrukcji prawnej pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych.

Wracając do wykładni art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, to na rzecz stanowiska Sądu Apelacyjnego przemawiają kolejne wypowiedzi Sądu Najwyższego. Przykładowo w wyroku z dnia 7 lutego 2017 r., II UK 693/15 (LEX nr 2238708) wyjaśniono, że praca wykonywana na rzecz pracodawcy to praca, której rzeczywistym beneficjentem jest pracodawca, niezależnie od formalnej więzi prawnej łączącej pracownika z osobą trzecią. Oznacza to, że bez względu na rodzaj wykonywanych czynności przez pracownika wynikających z umowy zawartej z osobą trzecią oraz niezależnie od tożsamości rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę i osobę trzecią, wystarczającą przesłanką zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej jest korzystanie przez pracodawcę z wymiernych rezultatów pracy swojego pracownika, wynagradzanego przez osobę trzecią ze środków pozyskanych od pracodawcy na podstawie umowy łączącej pracodawcę z osobą trzecią. W ostatnim czasie wątek wykonywania pracy na rzecz pracodawcy stanowił przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego w uchwałach: z dnia 26 sierpnia 2021 r., III UZP 3/21 (OSNP 2022 nr 2, poz. 17) i III UZP 6/21 (OSNP 2022 nr 1, poz. 7), które także pozwalają dostrzec brak podstaw do przyjęcia poglądów skarżącego, jakie zostały zaprezentowane w skardze kasacyjnej.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[as]

I.n