

Sygn. akt III APa 25/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Katowicach

Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	SSA Zbigniew Gwizdak
Sędziowie	SSA Tadeusz Szweda SSA Marek Procek (spr.)
Protokolant	Beata Przewoźny

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2012r. w Katowicach

sprawy z powództwa G. P. (G. P.)

przeciwko (...) Spółka z o. o z siedzibą W.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą W.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej

z dnia 15 grudnia 2011r. sygn. akt VI P 3/10

uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1,3,4,5 oraz 6 i w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu – Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej, pozostawiając temuż Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

/-/ SSA T.Szweda/-/ SSA Z.Gwizdak/-/ SSA M.Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt III APa 25/12

UZASADNIENIE

Powód **G. P.** domagał się od strony pozwanej **(...) Sp. z o.o.**

z siedzibą w W. zapłaty kwoty 145.855,41 zł tytułem wynagrodzenia za pracę

w godzinach nadliczbowych z ustawowymi odsetkami od dnia 11 czerwca 2008 r. do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów procesu.

Motywuując swoje żądanie, powód w uzasadnieniu pozwu podał, że został zatrudniony z dniem 1 października 2006r. na czas nieokreślony w Spółce (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. na stanowisku Kierownika Rejonu Sprzedaży (District Manager) za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 9.000,00 zł, które to uległo podwyższeniu z dniem 1 stycznia 2007r. do kwoty 10.000,00 zł, a następnie od dnia 1 marca 2007r. do kwoty 10.500,00 zł. Powód G. P. został zatrudniony w wymiarze pełnego etatu w systemie zadaniowego czasu pracy. Zgodnie z „Informacją dla pracownika” z dnia 1 października 2006r., powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc.

Powód do dnia 30 września 2007r. świadczył pracę w regionie (...) zajmując się 9 supermarketami, następnie od dnia 1 października 2007r. do dnia 31 marca 2008r. świadczył pracę w obrębie W. zajmując się 7 supermarketami, zaś od 1 kwietnia 2008r. do dnia 31 sierpnia 2008r. pracował w regionie (...) i zajmował się 10 supermarketami. W dniu 5 maja 2008r. powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2008r. Powód świadczył pracę do dnia 31 maja 2008r.

G. P., przedstawiając w uzasadnieniu pozwu szczegółowy opis czynności jakie był zobowiązany podejmować na zajmowanym stanowisku, wskazał, że wymagały one od niego między innymi regularnej i bardzo częstej obecności w sklepach. To z kolei powodowało, że powód pracował po kilkanaście, a nawet kilkadziesiąt godzin bez przerwy. Ponadto powód podniósł, że podczas urlopu jednego z kierowników rejonu sprzedaży miał obowiązek zastępować takiego pracownika, co powodowało, że zajmował się w tym czasie podwójną ilością supermarketów.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, twierdząc, iż z uwagi na zakres obowiązków powoda nie zachodziła konieczność świadczenia pracy ponad obowiązujące normy czasu pracy. Jednocześnie podniosła, iż powód nie przedstawił sposobu wyliczenia wysokości dochodzonego roszczenia, co znacznie utrudnia ustosunkowanie się do wytoczonego powództwa.

Następnie strona pozwana po przeprowadzeniu postępowania dowodowego i po zmianie pełnomocnika przez stronę pozwaną, pismem z dnia 17 listopada 2010r. wniosła o oddalenie powództwa z uwagi na brak legitymacji biernej po jej stronie i wezwanie do udziału w sprawie C. Siedziba w W., tj. pracodawcę powoda, którego uprzednia nazwa brzmiała (...) Sp. z o. o. Departament Centrala.

Wyrokiem z dnia 15 grudnia 2011 roku Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) Spółki z o.o. w W. na rzecz powoda kwotę 119.094,89 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 czerwca 2008 roku do dnia zapłaty, zaś w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie. W punkcie 3 tegoż wyroku Sąd Okręgowy nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda to jest 10.500,00 zł brutto. Następnie w punkcie 4 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej kwotę 661,40 zł tytułem zwrotu wynagrodzenia biegłego wypłaconego tymczasowo ze środków Skarbu Państwa. Na mocy kolejnego punktu tegoż wyroku, Sąd Okręgowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w Bielsku-Białej kwotę 955,00 zł tytułem brakującej opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony. W ostatnim punkcie tegoż wyroku zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód został zatrudniony od dnia 1 października 2006r. w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika rejonu sprzedaży (District Manager) z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 9.000,00 złotych, które to uległo podwyższeniu z dniem 1 stycznia 2007r. do kwoty 10.000,00 zł, a następnie do kwoty 10.500,00 zł miesięcznie od dnia 1 marca 2007r.

Z dniem 3 października 2007r. pozwana zmieniła nazwę na (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., a następnie z dniem 27 listopada 2008r. na (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Powód był zatrudniony w zadaniowym czasie pracy. Od początku zatrudnienia powoda obowiązywała 8-godzinna norma dobową i przeciętnie 40-godzinna norma tygodniowa czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym jeden miesiąc.

W okresie od 1 października 2006r. do 30 września 2007r. powód świadczył pracę w regionie (...)zajmując się 9 supermarketami tj. w P., W., N. S., G., K., L., (...)i P.. W tym czasie powód mieszkał w G.. Dzień pracy rozpoczynał pomiędzy 7.00 a 8.00., za wyjątkiem sytuacji awaryjnych - które średnio miały miejsce jeden raz w tygodniu - kiedy dzień pracy rozpoczynał o godzinie 5,00 rano.

Sytuacje awaryjne zwykle miały związek przede wszystkim z przygotowaniem sklepu do kontroli, przygotowaniem sklepu do „gazetki” lub raportowania.

W każdy poniedziałek powód uczestniczył w Galerii (...) w W. w spotkaniu z bezpośrednim przełożonym W. G. oraz z pozostałymi dyrektorami. Spotkania rozpoczynały się od godziny 10.00 i średnio trwały od 3 do 8 godzin.

Gdy przełożony przebywał na urlopie wypoczynkowym, w to miejsce organizowane było tzw. spotkanie sieciowe. Do obowiązków powoda należało m.in. sporządzanie tygodniowych planów pracy, które najczęściej pozostawały na papierze, bowiem jeden telefon przełożonego burzył plan całego dnia.

Zgodnie z planem powód przynajmniej raz w tygodniu winien być w każdym z podległych sobie sklepów.

Dodatkowo, w dowód uznania i zaufania, przełożony powierzył powodowi opracowanie projektów przebudowy dwóch sklepów w L. i N..

Zadanie powyższe powód miał realizować w ramach ustawowego czasu pracy.

W związku z tym powód nieformalnie umówił się ze swoim przełożonym, iż 10 dni będzie pracował, po czym skorzysta z 4 dni wolnego. Faktycznie w tych czterech dniach nie wizytował sklepów, ale cały czas był zajęty. Praktycznie od kwietnia 2007r. wszystko wróciło do stanu pierwotnego. W lipcu i sierpniu 2007r. etap przebudowy sklepów wszedł w fazę wykonania. Wówczas powód pracował 14-16 godzin na dobę. Miała miejsce sytuacja, gdy nieprzerwanie pracował 26 godzin.

We wrześniu 2007r. jeden z byłych dyrektorów powoda - P. P. - zaproponował powodowi pracę w okręgu (...). Powód przystał na tę propozycję, bowiem W. leży bliżej miejsca stałego zamieszkania powoda, tj. B. ,a nadto dyrektor obiecał powodowi, iż ten będzie pracował od poniedziałku do czwartku, a w piątek będzie mógł udać się do domu. W okresie od dnia 1 października 2007r. do dnia 31 marca 2008r. powód w obrębie W. zajmował się 7 supermarketami tj. we W.: Galeria (...), Plac (...), przy ul. (...), a nadto w O., B., P., S. i O.. Powód mieszkał w wynajętym mieszkaniu we W.. Nie był w stanie wywiązać się z nałożonych zadań od poniedziałku do czwartku. Konieczna była praca i w pozostałe dni w tygodniu. Oprócz wizytowania sklepów, dochodziła praca związana z raportami dotyczącymi m.in. optymalizacji zatrudnienia, takimi projektami jak: karta rodzinka, mova i planogramy.

W drodze arbitralnej decyzji przełożonych powód od 1 kwietnia 2008r. został skierowany do regionu P., gdzie pracował do końca zatrudnienia u pozwanego tj. do dnia 31 sierpnia 2008r. Powód zajmował się 10 supermarketami tj. w P. N.,P.-K., P.- Oś. K., P.- S., P.- S., G., L., N., S.-C. i S..

W miesiącach kwiecień-maj 2008r. powód pracował 16-18 godzin na dobę, najdłużej bez odpoczynku 36 godzin.

Wcześniej na spotkaniu z dyrektorami powód wraz z dwoma innymi kolegami wyraził swoje niezadowolenie z przydziału regionu. Dyrektor Operacyjny zwrócił im uwagę, iż takie zachowanie jest niezgodne z zasadami obowiązującymi u strony pozwanej.

Od tamtego czasu powód zauważył, iż kontrole w jego sklepach są dokładniejsze, jeden z krytykujących kolegów został zwolniony z pracy. Ponieważ rozmowy z przełożonymi odnośnie nałożonych obowiązków i czasu pracy nie odnosiły żadnego skutku, powód zdecydował się na odejście z pracy. W dniu 5 maja 2008r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 sierpnia 2008r., pomimo namowy ze strony przełożonego, aby powód zmienił zdanie i wrócił do pracy. W okresie zatrudnienia powód dokonał przekształceń 7 supermarketów w regionie (...), 5 we (...) i 2 supermarketów w regionie (...). Według ustaleń Sądu pierwszej instancji, powód był odpowiedzialny przede wszystkim za to, aby nie przekroczyć założonego limitu kosztów personalnych, a przy tym zapewnić pełną obsadę kas, pełne zatowarowanie, pełną obsadę serwisów przy zachowaniu przyjętych przez Spółkę standardów. Powód autoryzował wszystkie przyjęcia do pracy oraz zwolnienia, powód również brał udział przy rekrutacji. Codziennie powód otrzymywał pocztę drogą elektroniczną, jej odczytanie zabierało mu od pół godziny do nawet kilku godzin dziennie. Średnio w miesiącu rozmowy zabierały powodowi około 34 godzin. Powód nie miał biura w potocznym znaczeniu. Większość pracy wykonywał w samochodzie, względnie w sklepie, w którym akurat był na kontroli.

Dalej Sąd Okręgowy ustalił, że powód przebywał na urlopie wypoczynkowym w maju 2007r. w ciągu 12 dni, w lipcu 2007r. - 11 dni, w sierpniu 2007r. - 3 dni, natomiast w kwietniu 2008r. - 5 dni oraz w maju 2008r.- 1 dzień, nadto w dniach 24-25 stycznia 2007r. powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

Za pierwsze półrocze 2007r. powód otrzymał bonus w wysokości 7.175,00 złotych, natomiast w drugim półroczu 2007r. pracodawca przyznał powodowi premię w kwocie 2.120,00 złotych.

Sąd pierwszej instancji w całości dał wiarę zeznaniom powoda, uznając je za spójne, logiczne, konsekwentne, znajdujące potwierdzenie w pozostałych dowodach zebranych w sprawie, zarówno w dokumentach jak i osobowych źródłach dowodowych.

Zdaniem Sądu Okręgowego, kwestiami wymagającymi rozstrzygnięcia w tej sprawie było to czy strona pozwana jest biernie legitymowana w niniejszym postępowaniu oraz czy roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych jest merytorycznie uzasadnione, mając na uwadze fakt, iż był on zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy.

Ustosunkowując się do pierwszej z przedstawionych wyżej kwestii, Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 3 k.p. oraz wskazał na treść dokumentów w postaci świadectwa pracy wystawionego powodowi, zaświadczenia z dnia 10 maja 2010 roku (k. 113), pasków płacowych powoda (k.496-499) i pisma z dnia 21 maja 2010 roku, uznając, że pozwana (...) Sp. z o.o. w W. posiada bierną legitymację w niniejszym postępowaniu. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, jednostka organizacyjna (...) Sp. z o.o. Departament Centrala miała jedynie kompetencje-upoważnienie do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodziła. Sama nie była pracodawcą, lecz zatrudniała pracowników w imieniu pracodawcy. Takie upoważnienie również posiadała firma zewnętrzna Agencja Doradztwa (...) w B., która wystawiła powodowi świadectwo pracy. Sąd Okręgowy wskazał także, iż na świadectwie pracy widnieje pieczęć (...) Sp. z o.o. w W., w treści świadectwa widnieje zapis, iż powód był zatrudniony w okresie od 01 października 2006r. do 31 sierpnia 2008r. w (...) Sp. z o.o. Departament Centrala w W., ale w tym samym zdaniu widnieje zapis, iż z dniem 2 października 2007r. firma zmieniła nazwę z (...) Sp. z o.o. na (...) Sp. z o.o.

Według Sądu pierwszej instancji, gdyby (...) Sp. z o.o. Departament Centrala była pracodawcą, to winna nie tylko samodzielnie zawierać umowy o pracę, ale także

je wypowiadać, wystawiać świadectwa pracy itd.

Dalej Sąd ten wskazał, że w niniejszej sprawie świadectwo pracy wystawiła (...) z upoważnienia (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Ponadto podniósł, że o braku legitymacji biernej strony pozwanej przeczy także podległość służbowa powoda.

Jego bezpośrednim przełożonym był Dyrektor Operacyjny P. P., który faktycznie nadzorował prace powoda. Polecenia służbowe powodowi wydawał właśnie P. P., a nie Dyrektor Personalny J. S., który miał rzekomo w oparciu o regulamin organizacyjny ustalać podwładnemu zadania. To właśnie P. P. nie wyraził zgody na zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy przez powoda w okresie wypowiedzenia, również P. P. wydawał powodowi polecenia wyjazdu służbowego, przyjmował od powoda zestawienia wydatków. Sąd Okręgowy wskazał również, że powód dyspozycje w zakresie wykonywania obowiązków służbowych otrzymywał także m. in. od Dyrektora Eksploatacji Supermarketów (...).

Sąd pierwszej instancji zwrócił także uwagę na to, że wątpliwości co do legitymacji biernej w niniejszym postępowaniu nie miała pozwana Spółka, skoro wdała się w spór, podobnie jak Dyrektor Zasobów Ludzkich K. K..

Zdaniem Sądu Okręgowego, sytuacja uległa zmianie dopiero od 27 listopada 2008r. kiedy to zarząd pozwanej postanowił wprowadzić nową strukturę organizacyjną Spółki jako przedsiębiorstwa wielozakładowego. Określił uprawnienia poszczególnych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w zakresie działań tych jednostek jako samodzielnych pracodawców. Wprowadził nowy regulamin organizacyjny pracodawców.

Natomiast odnosząc się do kwestii zasadności roszczenia powoda, Sąd Okręgowy powołał się na treść art. 140 k.p. oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego, stwierdzając,

iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia właśnie z sytuacją, w której zakres zadań powierzonych powodowi w żaden sposób nie mieścił się w 8-godzinnej dobie pracowniczej oraz 40-godzinnej dobie tygodniowej. Sąd ten wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, że również inni pracownicy zatrudnieni na takim samym stanowisku jak powód oraz kierownicy supermarketów permanentnie pracowali w godzinach nadliczbowych. Jednak z obawy przed utratą pracy nie upominali się o zapłatę z tego tytułu. Próby „sygnalizowania” tego problemu przez powoda kończyły się stwierdzeniami, że da radę, względnie przypominaniem, że jeżeli on nie da rady, to przyjdą inni, którzy temu podołają.

Zakres obowiązków powoda, Sąd Okręgowy ustalił na podstawie jego zeznań, zeznań świadków oraz treści dokumentów m. in. dołączonych do pozwu. Sąd ten wskazał, że wykaz godzin nadliczbowych był prowadzony tylko dla pracowników szeregowych

w supermarketach, a powód na własny użytek prowadził taki wykaz. Z uwagi na powyższe Sąd Okręgowy ustalił ilość godzin nadliczbowych przepracowanych w spornym okresie przez powoda na podstawie zebranych dowodów, przy zastosowaniu art.322 k.p.c.

W oparciu o opinię biegłego z zakresu rachunkowości, finansów i podatków z dnia

8 czerwca 2011 roku oraz opinię uzupełniającą z dnia 7 października 2011 roku, przyjął,

iż powód w spornym okresie czasu pracy od poniedziałku do piątku pracował 4 godziny liczone jako nadliczbowe z wyłączeniem dni, w których przebywał na L-4 oraz na urlopie wypoczynkowym. Z tego tytułu, Sąd ten przyjął, że należność z tytułu godzin nadliczbowych liczona w ten sposób wynosi 119.094,89 złotych. Sąd Okręgowy kierował się zakresem obowiązków powoda, okolicznością, iż wykonywał jeszcze dodatkowe zadania nie związane bezpośrednio ze swoim zakresem obowiązków, okolicznością, iż w okresie jego zatrudnienia miały miejsce remodelingi w większości podległych mu supermarketów.

Mając powyższe na uwadze Sąd I instancji orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana.

Zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części uwzględniającej powództwo, apelująca zarzuciła mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

1. art. 3 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie, a to przyjęcie że materialnie legitymowanym biernie do udziału w niniejszym procesie jest spółka (...) Sp. z o.o., a nie jednostka organizacyjna - odrębny pracodawca - C. Siedziba;

2. art. 151 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a to przyjęcie, że jako kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej powód ma prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,

II. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to: 1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie stanu faktycznego polegające na:

a. uznaniu, że powód miał zawartą umowę ze spółką (...) Sp. z o.o., podczas gdy w rzeczywistości podmiotem zatrudniającym był (...) Sp. z o.o. Departament Centrala;

b. uznaniu, że powód nie podlegał Dyr. J. S.- mimo, że jest on osobą, która zawarła z nim (podpisała) umowę o pracę jeszcze w (...) Sp. z o.o. Departament Centrala i która reprezentowała pracodawcę przy wszystkich zmianach umowy z tą jednostką organizacyjną;

c. braku precyzyjnego ustalenia podstawy prawnej pełnienia przez pracownika zatrudnienia w zadaniowym czasie pracy - tj. powołaniu się na określenia „regulamin pracy” i „regulamin wynagrodzenia” bez wskazania, że są to akty wewnątrzzakładowe pracodawcy - jednostki organizacyjnej (...) Sp. z o.o. Departament Centrala, a nie całej spółki;

d. pominięciu, że w uchwale z dnia 27.11.2008r. (...) Sp. z o.o. - Departament Centrala zmienił jedynie nazwę na C. Siedziba, a likwidacja i powołanie nowych pracodawców w strukturze wielozakładowej nie dotyczyła tej jednostki organizacyjnej zatrudniającej powoda;

e. pominięciu, że względem wszystkich pracodawców będących w strukturze (...) Sp. z o.o., jak i później (...) Sp. z o.o. było wielu pracodawców pominięciu, że w Spółce- dla wszystkich pracodawców będących w strukturze - dokumentację przygotowywała firma zewnętrzna, na polecenie konkretnego pracodawcy;

f. przyjęcie, że zeznania wszystkich świadków świadczą o wykonywaniu przez powoda pracy w godzinach nadliczbowych, podczas gdy w rzeczywistości nie wszyscy świadkowie wypowiadali się o wszystkich okolicznościach wymienionych na str. 4-6 uzasadnienia, g. braku ustalenia co powód wlicza do czasu pracy podawanego jako - w szczególności brak porównania przedstawionych kart ewidencji czasu pracy z przedstawionymi poleceniami wyjazdów służbowych;

3. art. 322 k.p.c. poprzez dowolne zastosowanie przepisu dotyczącego miarkowania polegające na tym, że Sąd przyjął, iż w całym spornym okresie konieczne było wykonywanie pracy dodatkowo przez 4 godziny dziennie, podczas gdy nie było do tego podstaw w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym;

4. art. 328 § 2 k.p.c. polegające na braku zawarcia w uzasadnieniu istotnych danych pozwalających na kontrolę orzeczenia, a to: brak wskazania w uzasadnieniu co zostało zakwalifikowane jako wliczone do czasu pracy, w szczególności czy przy założeniu Sądu co do ilości godzin pracy dodatkowej w dobie pracowniczej przekazanemu biegłemu zostały uwzględnione godziny dojazdu i powrotu z pracy oraz czy przy założeniu ilości godzin pracy w dobie pracowniczej zostały uwzględnione

wyjazdy na szkolenia, jak również podróże -przez co pozwana nie ma możliwości kontroli prawidłowości zastosowania przepisu materialnego - art. 128 k.p.;

Ponadto, pozwana - w odniesieniu do orzeczenia o kosztach - zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisu postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 98 k.p.c. polegające na tym, że Sąd Okręgowy przyjął, iż powód wygrał proces co do zasady przez co należy mu się zwrot całości kosztów, podczas gdy w rzeczywistości Sąd ten powinien ocenić stopień w jakim sprawa została wygrana, a to w niniejszej sprawie wynosiło 81,66%.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na powyższą apelację, powód wniósł o oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jednocześnie powód wniósł o dopuszczenie dowodu z jego pism z dnia 1 grudnia 2011 roku i 12 lutego 2012 roku oraz pism (...) w W. z dnia 19 stycznia 2012 roku i 1 marca 2012 roku.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

apelacja, z uwagi na arbitralne rozpoznanie zarzutu braku legitymacji procesowej biernej i w konsekwencji nie rozpoznanie istoty sporu, zasługuje na uwzględnienie.

Otóż bowiem, w niniejszej sprawie wyjaśnić należało w pierwszej kolejności, czy pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. przysługuje bierna legitymacja procesowa w sprawie, czy też legitymacja ta przysługuje jej wyodrębnionej jednostce organizacyjnej nazwanej C. Siedziba w W..

Podmiot oznaczony jako C. Siedziba (będący w istocie oddziałem Spółki) może działać samodzielnie tylko w granicach upoważnienia udzielonego mu przez Spółkę, chyba że przepisy szczególne dają mu taką możliwość.

Trzeba mieć zatem na względzie, iż do tych przepisów szczególnych należy zaliczyć art. 3 k.p., który stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Na podstawie art. 3 § 1 k.p. za pracodawcę będącym jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Na podstawie tych przepisów, a także wcześniejszych,

Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że przymiot pracodawcy ma jednostka organizacyjna stosownie wyodrębniona organizacyjnie i finansowo, będąca częścią osoby prawnej.

W charakterze pracodawców występują jednostki organizacyjne stanowiące część - oddziały -osób prawnych, wchodzące w skład przedsiębiorstw wielozakładowych. Jednostki te mają zdolność do zawierania umów o pracę (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy

w charakterze pracodawców), jeśli z mocy przepisów normujących ich wewnętrzny status prawny mają kompetencję do samodzielnego zatrudniania pracowników (składania oświadczeń woli). Jeżeli natomiast wewnętrzna jednostka organizacyjna jest upoważniona do zawierania umów o pracę w imieniu kierownictwa podmiotu, w skład którego wchodzi (lub nawiązywania w inny sposób stosunków pracy), z osobami przyjmowanymi w niej do pracy, to sama nie jest pracodawcą, lecz zatrudnia pracowników w imieniu pracodawcy, którym jest wielozakładowy podmiot zatrudniająca - pracodawca. Należy wskazać również, iż osoba wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 r., II PK 181/10).

Z przedstawioną wyżej regulacją koresponduje norma art. 460 § 1 k.p.c, stanowiąca,

iż zdolność sądową i procesową w sprawach z zakresu prawa pracy mają również pracodawcy chociażby nie posiadali osobowości prawnej.

Trzeba zatem powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż pracodawcą jest druga strona stosunku pracy i jedynie ona może być pozywana i sama pozywać w sprawie ze stosunku pracy (tak w wyroku z dnia 24 września 2009r., II PK 78/09).

Zarzut braku legitymacji procesowej biernej pozwana podniosła po raz pierwszy na posiedzeniu w dniu 15 listopada 2011r. Następnie w piśmie procesowym z dnia 17 listopada 2011r. (k. 458) ponowiła analizowany zarzut, przedkładając dowody z dokumentów

w postaci:

- regulaminu organizacyjnego (...) Sp. z o.o. z dnia 17 maja 2002r., gdzie wśród pracodawców wymieniono: (...) - Departament Centrala;
- uchwały zarządu C. Sp. o.o. z dnia 27 listopada 200 r. z załącznikiem w formie regulaminu organizacyjnego z zapisem:

„pozostawia się Departament Centrala, którego nazwa ulega zmianie na C. Siedziba”

Pozwana powołała się również na dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda. I tak, z zapisu w świadectwie pracy z dnia 30 czerwca 2005r., opisującym okres od dnia 1 czerwca 2001r. do dnia 30 czerwca 2005r., wynika, że powód był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. Departament Centrala. Także w umowach o pracę, porozumieniach zmieniających umowę oraz w przeniesieniu służbowym z dnia 21 stycznia 2008r. jako pracodawca powoda wymieniony jest podmiot nazwany: (...) Sp. z o.o. (...) Sp. z o.o. Departament Centrala. Pozwana przedstawiła również dokumenty w postaci „Regulaminu wynagradzania pracowników (...) - Departament Centrala” i „Regulaminu Pracy (...) sp. z o.o. Departament Centrala”.

Sąd pierwszej instancji nie dokonał analizy przedstawionych wyżej dokumentów i nie wyjaśnił - przy ich wykorzystaniu - czy w okresie objętym sporem w pozwanej Spółce wyodrębniono część będącą pracodawcą powoda, a nazywaną obecnie C. Siedziba.

Nie powinno ulegać wątpliwości, iż wyznaczenie podmiotowego zakresu procesu jest aktem woli podmiotu wszczynającego postępowanie. Tak więc włączenie do procesu podmiotu w charakterze strony pozwanej wynika z aktu woli powoda i ewentualna wada

w tym zakresie - jako wada czynności procesowej - może być usunięta tylko w sposób przewidziany w ustawie procesowej. Z tego zaś punktu widzenia należy odróżnić niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotów procesu. W sytuacji pierwszej - czyli również wtedy, gdy nie orientując się, kto według przyjętej konstrukcji prawnej powinien być stroną, powód wciągnął do procesu niewłaściwą stronę pozwaną (np. osobę prawną zamiast jej jednostki organizacyjnej) - naprawienie wady następuje w drodze sprostowania oznaczenia stron. Polega ono na uzupełnieniu lub konkretyzacji (lecz nie na zmianie) pierwotnego oznaczenia strony i - w konsekwencji tego - wyeliminowanie przez sąd z procesu osoby niewłaściwej oraz wezwaniu do udziału w sprawie innej, właściwej, odpowiednio do woli powoda. Tam natomiast, gdzie powód twierdzi, iż prawidłowo oznaczył podmiot, który według jego intencji miał być stroną przeciwną, ale - z punktu widzenia prawa materialnego - dokonał doboru tego podmiotu w sposób nietrafny, do usunięcia wady aktu jego woli może dojść już tylko przez odwołanie wadliwej czynności procesowej (art. 203 k.p.c.) albo

w drodze podmiotowego przekształcenia procesu w trybie art. 194-198 k.p.c.

(por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 1980r., IV CR 182/80, OSNC 1981, nr 2-3, poz. 30; uzasadnienie postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2009r., I CSK 400/08).

W niniejszym postępowaniu powód stanowczo twierdzi, że legitymację procesową bierną do występowania w sporze ma (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

Jednocześnie jednak, przepis art. 477 k.p.c. stanowi, że w postępowaniu z powództwa pracownika sąd może dokonać wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194

§ 1 i 3, również z urzędu. Zgodnie z art. 391 § 1 k.p.c. przed sądem drugiej instancji przepisy art. 194-196 i 198 k.p.c. nie mają zastosowania. Przepis art. 194 § 1 i 3 k.p.c. stwarza możliwość wezwania przez Sąd w charakterze pozwanego w miejsce lub obok dotychczasowego pozwanego jeszcze innej osoby, co następuje na wniosek powoda lub pozwanego (§ 1) lub tylko powoda (§ 3). Różnica pomiędzy tymi przepisami a art. 477 k.p.c. polega tylko na tym, że według tego ostatniego przepisu w postępowaniu wszczętym

z powództwa pracownika istnieje możliwość wezwania innej osoby do udziału w sprawie przez sąd z urzędu - czyli bez wniosku powoda lub dotychczasowego pozwanego. Sąd Najwyższy słusznie przy tym wskazuje, iż ilekroć sąd na podstawie przeprowadzonych dowodów dojdzie do przekonania, że zachodzą przesłanki określone w art. 194 § 1 i 3 k.p.c, tylekroć "musi",

a nie tylko "może", dokonać wezwania z urzędu (tak w wyroku z dnia 24 września 2009 r., II PK 78/09).

Brak wyjaśnienia opisanych wyżej okoliczności może prowadzić do obrazy art. 3 k.p. czyli do sytuacji, w której wyrok został wydany przeciwko nieposiadającemu legitymacji procesowej biernej w niniejszym sporze. Rozstrzygnięcie mogłoby zapaść przeciwko podmiotowi, który nie powinien być pozwany. Sprawa nie została zatem rozstrzygnięta co do istoty (por. uzasadnienie cytowanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r.).

Konkludując, Sąd II instancji, na mocy art. 386 § 4 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

/-/ SSA T.Szweda/-/ SSA Z.Gwizdak/-/ SSA M.Procek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ek