



Sygn. akt III PK 44/09

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa K. H.

przeciwko B. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalenie istnienia stosunku pracy, sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 listopada 2009 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych w L.

z dnia 3 lutego 2009 r.,

1. prostuje zaskarżony wyrok w ten sposób, że w miejsce słów " apelacji pozwanego" wpisuje słowa " apelacji powoda";

2. oddala skargę i zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Uzasadnienie

Powód K. H. w sprawie przeciwko B. Sp. z o.o. w W. o odszkodowanie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, ustalenie istnienia stosunku pracy i sprostowanie świadectwa pracy wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 3 lutego 2009 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego w L. z dnia 29 sierpnia 2009 r., oddalającego powództwo.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Powód był zatrudniony u pozwanej jako inspektor nadzoru od 15 stycznia 2004 r. do 31 marca 2007 r. Przedmiotem postępowania w zakresie objętym skargą kasacyjną, są dwie grupy roszczeń powoda.

Pierwsza z nich związana jest z charakterem stosunku pracy powoda i rodzajem wykonywanej pracy. Sąd ustalił, że od marca do listopada 2004 r. powód wykonywał pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z S. Sp. z o.o. w W., niezależnie od pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę zawartej z pozwanym. Zdaniem powoda ta umowa zlecenia, która była wykonywana w tych samych warunkach, co umowa o pracę była fikcyjna, a jej celem było obejście przepisów o godzinach nadliczbowych. W tym zakresie powód żąda ustalenia, że z pozwanym łączył go stosunek pracy i zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Te żądania zostały oddalone, gdyż umowa o pracę i umowa zlecenia zostały zawarte z odrębnymi podmiotami prawnymi. Powód żądał także zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, na innej podstawie, za okres od grudnia 2004 r. do dnia rozwiązania umowy. To żądanie zostało również oddalone, gdyż powód nie wykazał, że wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w większym wymiarze niż ten, za który otrzymał dodatkowe wynagrodzenie. Powód był zatrudniony w zadaniowym systemie czasu pracy, otrzymywał comiesięczny ryczałt za 32 godziny nadliczbowe, a w 2006 r. otrzymał ponadto wynagrodzenie za 116 dodatkowych godzin nadliczbowych.

Drugą grupę roszczeń powoda stanowią dwa roszczenia o odszkodowanie: z tytułu mobbingu (art. 94³ k.p.) i z tytułu rozwiązania przez powoda umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy (art. 55 § 1¹ k.p.). Pierwsze z tych

roszczeń zostało oddalone, gdyż powód nie udowodnił, że pozwany poddawał go mobbingowi. Sąd Okręgowy stwierdził, że cechą mobbingu jest ciągłość oddziaływania na pracownika przez pracodawcę, czego nie spełnia będąca podstawą roszczenia powoda jednorazowa sprzeczka z przełożonym. Jako podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powód podał niewypłacenie mu w pełnej wysokości wynagrodzenia za pracę w sierpniu, wrześniu i październiku 2006 r. oraz w lutym 2007 r., nieprzestrzeganie norm czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oraz stosowanie przez pracodawcę mobbingu przez uporczywe i długotrwałe niewypłacanie wynagrodzenia za pracę w pełnej wysokości w celu poniżenia i ośmieszenia go jako pracownika. W tym zakresie podstawą oddalenia powództwa był – w ustalonym stanie faktycznym - brak przyczyny rozwiązania umowy przez powoda, a także niezachowanie terminu jednego miesiąca od powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia (art. 55 § 2 k.p.).

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie art. 22 § 1¹ k.p. w związku z art. 56 i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że część swoich zadań powód wykonywał na podstawie umowy zlecenia zawartej z innymi podmiotami niż pozwany pracodawca. Jego zdaniem zawarcie tej umowy zlecenia było niedopuszczalne, a wykonywanie przez niego wszystkich obowiązków następowało w ramach stosunku pracy łączącego go z pozwanym. Skutkiem błędnej kwalifikacji prawnej treści stosunku pracy powoda było naruszenie przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, to jest art. 129 § 1, art. 149 § 2, art. 151 § 1 oraz art. 151¹ § 1 i 4 k.p. Naruszenie tych przepisów polega także na bezpodstawnym stosowaniu ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych i zaniechaniu prowadzenia ewidencji czasu pracy powoda, jako że nie wykonywał on stałe pracy poza zakładem pracy. Przez 3 godziny dziennie pracował bowiem w siedzibie oddziału pozwanej Spółki.

Zdaniem skarżącego Sąd Okręgowy naruszył również art. 55 § 1¹ i § 2 k.p. przez odmowę zasądzenia odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pozwanego. Zostało to spowodowane błędnym przyjęciem przez Sąd, że rozwiązanie nastąpiło po upływie terminu, podczas gdy jedną z

przyczyn rozwiązania było niewypłacenie wynagrodzenia za luty 2007 r., a rozwiązania powód dokonał oświadczeniem złożonym 23 marca 2007 r., a więc przed upływem miesiąca. Zarzut naruszenia art. 94³ § 1 k.p. skarżący wywodzi z faktu przeproszenia go przez jego przełożonego na sali sądowej za jednorazową sprzeczkę z czego wynika, że przyznał się on do "czynności określonych jako mobbing". Zarzucono także – bez podania uzasadnienia – naruszenie art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna jest nieuzasadniona.

Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Z tego względu – a także z powodu braku uzasadnienia – nie może być rozpoznany zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., regulujący sposób oceny dowodów przez sąd. Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹⁵ § 2 k.p.c.).

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem, zaś według art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Słuszne są twierdzenia skarżącego, że rodzaj pracy oraz miejsce i sposób jej wykonywania na podstawie umowy zlecenia mogłyby prowadzić do przyjęcia, że uzupełnia ona treść stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym. Przeszkodą do uznania tego poglądu jest niesporna okoliczność, że umowa zlecenia była zawarta nie z pracodawcą, lecz z inną spółką, która wypłacała powodowi wynagrodzenie za pracę świadczoną na jej rzecz na podstawie tej umowy. Do oceny zasadności omawianego roszczenia, skierowanego do pozwanego pracodawcy, nie ma znaczenia, czy umowa łącząca powoda z inną

spółką była umową zlecenia, czy też spełniała wymagania określone w art. 22 § 1 k.p. i dlatego w rzeczywistości powinna być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Ocena charakteru tej umowy nie może być przedmiotem niniejszej sprawy, gdyż ta inna spółka nie występuje w niej jako podmiot pozwany.

Następstwem bezzasadności tego zarzutu jest odpadnięcie pierwszej podstawy żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, gdyż praca świadczona na rzecz innej osoby prawnej nie może być podstawą żądania zapłaty od pracodawcy. Także nie jest uzasadnione żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wywodzone z art. 151¹ § 4 w związku z art. 149 § 2 k.p. Zgodnie z art. 151¹ § 4 k.p. w stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1 (czyli za pracę w godzinach nadliczbowych), może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych, zaś art. 149 § 2 k.p. zwalnia wtedy pracodawcę z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy. W skardze kasacyjnej niewłaściwie zinterpretowano wymóg „stałego” wykonywania pracy poza zakładem pracy. Wymóg „stałości” nie jest równoważny z wymogiem, aby praca była wykonywana poza zakładem „bez przerwy”, czy też „wyłącznie”, jak to rozumie skarżący. Częściowe wykonywanie pracy w zakładzie nie jest przeszkodą do stosowania powołanych przepisów. Wystarczy, że są to powtarzające się, zaplanowane okresy pracy poza zakładem pracy.

Powołany jako podstawa skargi przepis art. 94³ § 1 k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. W sprawie nie zostało ustalone, aby pozwany stosował mobbing wobec powoda, a zatem nie mógł być naruszony przepis nakazujący pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Nie zostały także naruszone przepisy regulujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jak wynika z art. 55 § 2 w związku z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie. Ten zarzut skargi mógłby być uzasadniony, gdyby ostatnie zachowanie pracodawcy stanowiące podstawę do rozwiązania umowy

nastąpiło w końcu lutego 2007 r., albowiem powód rozwiązał umowę oświadczeniem z dnia 23 marca 2007 r. Rozważania na temat zachowania omawianego terminu są jednak bezprzedmiotowe i Sąd zbędnie, a przy tym rzeczywiście błędnie, odniósł się do tego zagadnienia. Z ustaleń faktycznych wynika bowiem, że w ogóle nie było żadnej przyczyny, która mogłaby uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 350 § 1 i 3, art. 398¹⁴ i art. 98 k.p.c.