



Sygn. akt II PK 170/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 13 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. M.

przeciwko S. G. Sp. z o.o., S. S. Sp. z o.o.

o odszkodowanie, wynagrodzenie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i sprostowanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego

z dnia 16 września 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie II i sprawę w tym zakresie  
przekazuje Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

**UZASADNIENIE**

Powód G. M. pierwotnie żądania pozwu o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy, wyrównanie wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe i sprostowania świadectwa pracy skierował przeciwko spółce z o.o. S. G. Sąd Rejonowy wezwał do sprawy po stronie pozwanej spółkę z o.o. S. S. (dalej: także jako „drugi pozwany”). Ustalił, że powód zatrudnił się jako pracownik Agencji Ochrony Osób i Mienia S. G. na podstawie umowy o pracę w załogach interwencyjnych i ostatnio pracował w systemie czasu pracy 24 godziny pracy i po nich miał 48 godzin wolnych. Ponadto w listopadzie 2001 r. drugi pozwany zawarł z nim umowę cywilnoprawną (zlecenia), w której powód zobowiązał się do pracy przy ochronie mienia. W umowie nie określono wynagrodzenia. Obaj pozwani mieli umowę o współpracy przy ochronie mienia, na obiektach, na których głównym realizatorem ochrony była spółka z o.o. S. S. U pracodawcy S.G. powód pracował zgodnie z grafikiem. W pracy miał obowiązek przebywać w wyznaczonych miejscach i odpowiadać na alarmy przekazywane ze stacji monitorowania. Alarmy wiązały się z koniecznością interwencji na obiektach S. G. i drugiego pozwanego. Każdorazowo powód był informowany, czy obiekt na który miał jechać, miał podpisaną umowę o ochronę z S. G. czy z drugim pozwanym. Powód posiadał dwa identyfikatory tych podmiotów i odpowiednio je zakładał, gdy interwencja dotyczyła obiektu chronionego przez S. G. bądź przez drugiego pozwanego. Z każdego dyżuru powód wypełniał karty drogowe, tzw. rozpiski. Z grafików pracy nie wynikało, kiedy powód miał wykonywać obowiązki na podstawie umowy o pracę, a kiedy z umowy cywilnoprawnej. Za pracę otrzymywał wynagrodzenie według stawki godzinowej mnożonej przez ilość przepracowanych godzin w miesiącu. Pracodawca S. G. dokonywał wypłaty 10-tego dnia miesiąca, a pozostałą część wypłacał pozwany 20-go dnia miesiąca. Wypłaty ujmowane były w odrębnych zeznaniach podatkowych PIT. Podobnie wynagradzani byli inni pracownicy S. G. wykonujący pracę w patrolach interwencyjnych. Powód przekraczał normy czasu pracy. Pismem z 4 listopada 2005 r. pozwany S. G. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Sąd Rejonowy wyrokiem z 19 listopada 2009 r.: oddalił powództwo przeciwko S. S. (pkt 1), zasądził od S.G. na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz potrącone bez zgody

wynagrodzenie (pkt 2 i 3), oddalił jako przedwczesne żądanie sprostowania świadectwa pracy (pkt 4), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 5) oraz rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt 6, 7, 8) i nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.481,71 zł (pkt 9). W uzasadnieniu wskazał, że powództwo przeciwko drugiemu pozwanemu należało oddalić wobec braku legitymacji biernej i niewykazania przez powoda podstaw solidarnej odpowiedzialności tego pozwanego z S. G., a także iżby łączyła go z nim umowa o pracę. Oba podmioty nie były jego pracodawcami jednocześnie. Pracodawcą powoda nie była też grupa kapitałowa S. Powód wykonywał pracę jedynie na rzecz S. G., a zawarcie umowy cywilnej z drugim pozwanym miało jedynie na celu obejście przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Powód nie wykonywał żadnych odrębnych czynności na rzecz drugiego pozwanego, nie miał wyznaczonego czasu ani miejsca na wykonywanie tych czynności. Zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy zlecenia, powód wykonywał te same czynności – pracę w patrolu interwencyjnym przez 24 godziny. Wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy i nie można ustalić kiedy kończyła się praca na rzecz S. G. i zaczynała się na rzecz drugiego pozwanego. Przepisy prawa pracy nie zabraniają takiego ukształtowania treści stosunku pracy, aby w ramach umowy o pracę z jednym podmiotem jego pracownicy obsługiwali także inne podmioty. Takie ukształtowanie obowiązków pracowniczych jest coraz częstszą praktyką, zwłaszcza w ramach spółek wchodzących w skład jednej grupy kapitałowej. Wysokość wynagrodzenia powoda była wartością uśrednioną wartości wynagrodzenia otrzymywanego od obu pozwanych i wynosiła, zgodnie z opinią biegłego 3.481,71 zł. Umowa cywilnoprawna miała charakter pozorny, a jej celem było obejście przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych, zatem z mocy art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. była nieważna. Roszczenie o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych nie było zasadne. Czas pracy powoda przekraczał normy czasu pracy, jednak otrzymał za to rekompensatę w postaci wynagrodzenia od drugiego pozwanego. Skoro umowa cywilnoprawna była nieważna, to wypłacone wynagrodzenie należało zaliczyć na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Kwota otrzymana z umowy cywilnej przekroczyła wyliczone przez biegłego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, co czyni żądanie

bezzasadnym. Apelację powód skierował do oddalenia powództwa przeciwko drugiemu pozwanemu, do oddalenia żądania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz do rozstrzygnięć o kosztach procesu. Zarzucił w szczególności błędne ustalenie, że nie łączył go jeden stosunek pracy z pozwanymi, że wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia mogło być zaliczone na wynagrodzenie w godzinach nadliczbowych. Apelację wniosła też pozwana spółka S. G. Sąd Okręgowy wyrokiem z 16 września 2010 r. uchylił wyrok Sądu Rejonowego w punktach: 2 (co do odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę), 3 (co do wynagrodzenia za pracę) oraz 6, 7 i 8 (dotyczących kosztów procesu), a w pozostałym zakresie apelację powoda oddalił. Orzeczenie uzasadnił tym, że rozstrzygnięcia co do odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę i wynagrodzenia nie poddawały się kontroli instancyjnej (art. 386 § 4 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., art. 233 k.p.c.). Oddalić należało apelację przeciwko drugiemu pozwanemu z uwagi na brak legitymacji biernej i niewykazanie przez powoda podstaw solidarnej odpowiedzialności tego pozwanego z S. G. Powód nie wykazał, aby wykonywał na rzecz drugiego pozwanego jakiegokolwiek czynności w takim charakterze, by uzasadniały jego twierdzenie o tym, że zawarta umowa zlecenia była w rzeczywistości umowa o pracę. Powód wykonywał pracę jedynie na rzecz spółki S. G., a zawarcie umowy cywilnej z S. S. miało jedynie na celu obejście przepisów o obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym. Roszczenie o wynagrodzenie za nadgodziny zasadnie zostało oddalone, gdyż powód otrzymał rekompensatę w postaci wynagrodzenia otrzymanego do S. S. Stojąc na stanowisku, że umowa cywilnoprawna była nieważna Sąd Rejonowy dokonał zaliczenia wypłaconego wynagrodzenia z tych umów na poczet należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto powód nie wystąpił z powództwem o ustalenie, iż łączyła go z S. S. umowa o pracę, co dawałoby ewentualną podstawę do zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w przypadku uprawomocnienia się orzeczenia o ustaleniu istnienia stosunku pracy między powodem a S. S.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów postępowania i prawa materialnego. W zakresie pierwszego: 1) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i w związku z art. 382 k.p.c. przez brak prawidłowego

uzasadnienia wyroku, tj. niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zakresie sposobu rozliczenia wynagrodzenia powoda z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz zaspokojenia jego roszczeń z tego tytułu; 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak prawidłowego uzasadnienia wyroku, tj. niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy kwestionuje istnienie stosunku pracy powoda z pozwaną S. S. i jej solidarną odpowiedzialność z S. G. W zakresie prawa materialnego zarzucono naruszenie: 1) art. 3 k.p. przez błędną wykładnię, tj. przyjęcie, że po stronie pracodawcy w stosunku pracy nie mogą występować dwa podmioty; 2) art. 380 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym i przyjęcie, że stosunek między powodem i oboma pozwanymi nie był stosunkiem pracy oraz że na obu pozwanych nie ciążyła solidarna odpowiedzialność za zobowiązania ze stosunku pracy; 3) art. 91 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że zaliczenie wynagrodzenia wypłacanego powodowi z umów zlecenia zawartych z S. S. na wynagrodzenie z tytułu godzin nadliczbowych bez jego zgody wyrażonej na piśmie jest zgodne z prawem; 4) art. 189 k.p.c. w związku z art. 242 § 1 k.p. w związku z art. 151<sup>1</sup> k.p. (art. 134 sprzed nowelizacji) przez błędną wykładnię polegającą na uznaniu, iż dochodzenie roszczenia o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest uwarunkowane istnieniem prawomocnego wyroku ustalającego istnienie stosunku pracy; 5) naruszenie art. 58 § 1 k.c. i art. 83 § 1 k.c. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że czynność prawna – umowa cywilnoprawna powoda z S. S. może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna i mająca na celu obejście prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty procesowe skargi uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonej części wyroku, w istocie z tej samej przyczyny, z powodu której Sąd Okręgowy uchylił w tej sprawie w części wyrok Sądu Rejonowego. Zasadny jest zarzut skarżącego naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 328 § 2 k.p.c., jako że lakoniczne

uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie pozwala na jego kontrolę przez Sąd Najwyższy. Uprawnione jest również stwierdzenie, że nie zostały rozpoznane zarzuty apelacji skarżącego. Sąd powszechny drugiej instancji w ramach apelacji pełnej powinien rozpoznać sprawę (w tym zarzuty apelacji). Nie spełnia się to w tej sprawie, zwłaszcza, że występuje w niej szczególna sytuacja faktyczna i prawna. Wszak aby ją rozwikłać Sąd Rejonowy wezwał z urzędu do udziału w sprawie drugiego pozwanego. Zachodził zbieg umowy o pracę oraz umowy zlecenia z dwoma różnymi (odrębnymi prawnie) podmiotami, w którym powód w tym samym czasie pracy świadczył taką samą pracę na rzecz ich obu, co przy szczególnym też żądaniu, że pracodawcą w stosunku pracy byli obaj pozwani, spotkało się z orzeczeniem wydanym na wyjątkowej wszak podstawie prawnej o nieważności umowy „zlecenia”, przy czym chodziło aż o kilkuletnie zatrudnienie powoda na podstawie „nieważnej” umowy zlecenia. Na tym tle sporne jest to czy otrzymywane wynagrodzenie z umowy zlecenia mogło zostać zaliczone na poczet wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, skoro wpierw było zaliczane na poczet zwykłego (podstawowego) wynagrodzenia za pracę. Problem ten wyprzedza pytanie – również nierozważone przez Sąd Okręgowy – czy dłużnikiem dochodzonych roszczeń nie jest również drugi pozwany jako pracodawca albo jako podmiot współodpowiedzialny, jako że według powoda jego pracodawcą były jednocześnie oba pozwane podmioty i stąd ich świadczenie (dług) pieniężne było podzielne według odpowiedzialności solidarnej z art. 380 § 2 k.c.

Rozważania Sądu Najwyższego w ocenie poszczególnych zarzutów skargi kasacyjnej nie mogą zastępować brakującego stanowiska (rozstrzygnięcia) Sądu Okręgowego, gdyż Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny, a co ważniejsze, aby mógł rozpoznać skargę kasacyjną, to wpierw sprawę w instancji powinien rozpoznać sąd drugiej instancji (art. 176 Konstytucji). Prawomocny wyrok od którego wniesiona skarga kasacyjna może zostać rozpoznana w zakresie jej zarzutów materialnych, to wyrok w którym sąd drugiej instancji rozpoznał istotę sprawy (art. 398<sup>1</sup> § 1 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c. i art. 386 § 4 k.p.c.). Nie można nie zgodzić się ze skarżącym, że Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku nie rozważył należycie istotnych zarzutów apelacji skarżącego dotyczących naruszenia art. 3 k.p., art. 380 § 2 k.c., art. 22 k.p., art. 91

§ 1 k.p., art. 151<sup>1</sup> k.p., art. 83 § 1 k.c., art. 58 § 1 k.c. Za wystarczające uznał zasadniczo poprzestanie na odwołaniu się do argumentacji Sądu pierwszej instancji, co przy wskazanym szczególnym przedmiocie sporu nie stanowiło rozpoznania sprawy wymaganego od sądu drugiej instancji (jako sądu apelacyjnego). Wszak przyjęcie braku legitymacji biernej oznacza oddalenie powództwa z braku odpowiedzialności pozwanego wynikającej z ustawy lub z umowy. Z taką oceną Sądu koliduje jednoczesne zaliczenie wypłacanego powodowi wynagrodzenia przez pozwanego, który nie jest legitymowany biernie, na poczet długu innego podmiotu z tytułu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W kolizji pozostaje przyjęcie, że odpowiedzialnym za nadgodziny jest ten, kto nie miał legitymacji biernej i nie zatrudniał powoda w stosunku pracy. Niezależnie od tych podstawowych kwestii w uzasadnieniu rozstrzygnięcia o wynagrodzeniu za nadgodziny, którym wszak podmiotowo obciążano pierwszego pozwanego, brak jest podstawowych elementów dotyczących ustalenia tych nadgodzin i rozliczenia wynagrodzenia za nadgodziny, zwłaszcza wynagrodzenia na podstawie którego wynagrodzenie za nadgodziny zostało wyliczone. Metodycznie chodzi o normy czasu pracy, system i rozkład czasu pracy, wynagrodzenie za pracę. Wydaje się, że rozstrzygnięcie o nadgodzinach jest pochodną pierwotnego apriorycznego wskazania biegłemu, że wynagrodzenie otrzymane z umowy zlecenia ma być zaliczone na poczet nadgodzin ze stosunku pracy (k. 385). Jednocześnie ten sam biegły podał, że oba podmioty były powiązane umową o współpracy a pracownicy byli zdezorientowani co do właściwego w danym okresie pracodawcy (k. 401). Niesporne zaś jest, iż wcześniej pomiędzy stronami zachodziła stała relacja, w której powód niekrótko świadczył pracę na rzecz obu pozwanych i otrzymywane wynagrodzenie od drugiego pozwanego zaliczał na swoje wynagrodzenie za świadczoną im pracę. Nie ustalono przy tym porozumienia (umowy), iżby wynagrodzenie to miało na bieżąco rekompensować wynagrodzenie za nadgodziny (choćby jako umówiony ryczałt, o ile w ogóle byłby dopuszczalny). Jako istotniejsze pozostaje nierozważone – w aspekcie żądania i zarzutów skarżącego – jaki status miał drugi pozwany. To, że powód wykonywał na jego rzecz pracę nie jest sporne i zarazem nieobojętne, tzn. w sporze nie chodzi tylko o zobowiązanie konsensualne (umowę), które powstaje z mocy samych oświadczeń woli stron stosunku

zobowiązaniowego, lecz o stałą pracę w określonym reżimie. W takiej sytuacji pozornosc umowy jako podstawa prawna jej unieważnienia (art. 83 § 1 k.c.), traci na znaczeniu, skoro niesporna jest praca faktycznie wykonywana, a ta wymaga zapłaty. Powód nie musiał też wykazać na jakiej podstawie świadczył pracę, gdyż ocena w tym zakresie należy ostatecznie do Sądu, zwłaszcza gdy żądał zastosowania art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. Skoro więc uzasadnienie zaskarżonego wyroku zamyka zdanie, że powód „wykonywał pracę jedynie na rzecz spółki S. G., a zawarcie umowy cywilnej z S. S. miało jedynie na celu obejście przepisów o obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym”, to nie stanowi to rozpoznania sprawy, w tym zarzutów apelacji, które z tej przyczyny przeniesiono do skargi kasacyjnej. Takie stanowisko Sądu Okręgowego jest bardziej enigmatyczne niż uzasadnienie Sądu Rejonowego, który nieważność umowy zlecenia z drugim pozwanym kwalifikował ze względu na jej pozornosc w celu obejścia przepisów o wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe a jednocześnie ze względu na obejście przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Tak zdawkowe zamknięcie tej kwestii nie stanowi jednak rozpoznania sprawy. Oczywistym jest, że w jednym stosunku pracy pracownik nie może mieć dwóch pracodawców (art. 3 k.p.). W konsekwencji pracownik w czasie zatrudnienia (czasie pracy - rozkładzie czasu pracy) u jednego pracodawcy nie może być zatrudniony jednocześnie przez drugiego pracodawcę. Nie jest jednak niedopuszczalne, że pozostając w zatrudnieniu u jednego pracodawcy będzie świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy i na rzecz innego podmiotu albo tylko na rzecz innego podmiotu.

Jednak świadczenie pracy, zwłaszcza długotrwałe sprzeciwia się pozornosci umowy o zatrudnienie (art. 83 § 1 k.c.), gdyż tak jak wskazano umowa o pracę nie jest tylko zobowiązaniem konsensualnym, lecz wynika z wykonywania określonej pracy. Nie wyklucza to przyjęcia, że określona umowa o zatrudnienie zawarta została dla obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.). Gdy umowa jest przez strony wykonywana, nie może być mowy o pozornosci, co jednak nie wyklucza możliwości badania, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825). W szczególności przepisów o czasie pracy lub o ubezpieczeniu społecznym (zob. M. Raczkowski – Pozornosc w umownych stosunkach pracy, Warszawa 2010). Przepis art. 58 k.c.



jest jednak regulacją wyjątkową nawet w prawie cywilnym, tym bardziej w zatrudnieniu opartym na pracy, w którym decyduje określona osobista praca zatrudnianego. Z tej pracy wynika zobowiązanie do wzajemnego świadczenia zatrudniającego, a także podleganie z mocy ustawy ubezpieczeniom społecznym i obowiązkom publicznym (w tym podatkowym). Nieważność zatrudnienia z powodu obejścia prawa musi więc łączyć się z wykazaniem podstaw takiego rozstrzygnięcia. Nie można poprzestać na hasłowym tylko zanegowaniu zatrudnienia ze względu na pozorność, gdy sprzeciwia się temu realna i niekrótka praca, której reżim może być wbrew nazwie umowy, którą zawarto. O ile więc można zakwestionować podstawę prawną zatrudnienia, nawet na podstawie art. 58 § 1 k.c., to nie można pominąć samej pracy, jako świadczenia z którego korzystał zatrudniający. Co do zarzutu skargi, to oczywiście modelowo, jeżeli pozostać na samym zobowiązaniu (umowie), pozorność na podstawie art. 83 § 1 k.c. z reguły wyklucza się z nieważnością tej samej czynności prawnej na podstawie art. 58 § 1 k.c., bo nie może zmierzać do obejścia prawa czynność (umowa), która już w chwili zawarcia była nieważna. Nie jest jednak wykluczone, że jedno zachowanie będzie pozorne i zarazem zmierzało do obejścia przepisów ustawy, wówczas pozorność jest elementem obejścia prawa. Zasadniczo pozorność umowy na podstawie art. 83 § 1 k.c. wyklucza się z nieważnością umowy na podstawie art. 58 § 1 k.c., jednak nie występuje bezwzględnie alternatywa rozłączna, albowiem uprawnione jest również stanowisko, które dopuszcza niejako równolegle pozorność umowy zawartej w celu obejścia ustawy. Umowa formalnie może nie sprzeciwiać ustawie, jednak może być zawarta w celu obejścia ustawy i z tej przyczyny jest nieważna (art. 58 § 1 k.c.). Nawet formalnie poprawna realizacja umowy w efekcie może zmierzać do obejścia prawa. Zastosowanie klauzuli nieważności z art. 58 § 1 k.c. jest szczególne (wyjątkowe), a zarazem szerokie, gdyż ocenie poddaje się skutki różnych zdarzeń i czynności prawnych. Działanie pozorne strony często składa się na obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.). Zwłaszcza, gdy postanowienia umowy sprzeczne są z przepisami ustawy, która wówczas samodzielnie reguluje określone zatrudnienie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2009 r., I UK 314/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 272).

Należy jednak poprzestać na tych ogólnych uwagach, gdyż rozstrzygnięcie sprawy należy do sądu powszechnego.

Inną kwestią, bo występującą niezależnie od nieważności, jest wielość podmiotów po stronie pracodawcy. Była stawiana przez powoda już przed Sądem pierwszej instancji, który stwierdził, że art. 3 k.p. nie pozwala aby pracodawcą powoda były jednocześnie dwa odrębne podmioty. Rozstrzygnięcie to (oddalenie powództwa do drugiego pozwanego) było skarżone w apelacji i całkowicie zostało pominięte w rozpoznaniu zarzutu apelacji przez Sąd drugiej instancji. Zważając konsekwentnie na zajęte wyżej stanowisko o niepoznaniu apelacji, można w tym przedmiocie poprzestać tylko na ogólnych rozważaniach i stwierdzić co następuje. O wielopodmiotowości po stronie pracodawcy można mówić na tle regulacji o pracy tymczasowej (ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych), która rodzi spory czy pracownik ma jednocześnie dwóch pracodawców, czyli agencję i pracodawcę użytkownika, czy też uprawnienia i obowiązki pracodawcy są podzielone pomiędzy te podmioty. Wielość pracodawców w aspekcie prawa pracy może nie być obojętna na tle powiązań kapitałowych i prawnych dominującego holdingu, zwłaszcza gdy pracownik jest zatrudniany do takiej samej pracy kolejno przez podległe mu podmioty, co może być w kolizji choćby z przepisami o czasie pracy. Jednak *de lege lata* przyjęcie, że poszczególne stosunki pracy z różnymi członkami holdingu należy połączyć w ramach wielopodmiotowego stosunku pracy, jest trudne i wątpliwe (zob. *Zatrudnienie i zatrudniający na aktualnym rynku pracy* pod redakcją M. Gersdorf, Warszawa 2012, str. 86 – 93).

W tej sprawie, w ocenie składu rozpoznającego skargę, należy stwierdzić, że stosunek pracy nie jest zwykłym zobowiązaniem prawa cywilnego, stąd pytanie o wielość podmiotów po stronie pracodawcy może być uznane za bezprzedmiotowe, skoro pracodawca z mocy art. 3 k.p. jest tylko jeden. W stosunkach zobowiązaniowych Kodeks pracy wprowadził przepisy szczególne w odniesieniu do pracowników. W zatrudnieniu pracowniczym nie stosuje się regulacji prawa cywilnego, gdy jest samodzielnie uregulowane przepisami prawa pracy (art. 300 k.p.). Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. Świadczenie pracodawcy, w tym wynagrodzenia za pracę w stosunku pracy nie może być zatem uznane za świadczenie podzielne w rozumieniu art. 380 § 2 k.c.,

gdyż w zatrudnieniu pracowniczym po stronie zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców jako dłużników. Nie oznacza to wyłączenia wszystkich reguł prawa zobowiązaniowego, w tym w sytuacji zaspokojenia wierzytelności pracownika przez inny podmiot niż pracodawca lub odpowiedzialności za wierzytelności pracownicze podmiotów innych niż pracodawca, co z reguły ma podstawę prawną w szczególnej regulacji. Ustawowym dłużnikiem w stosunku pracy jest więc pracodawca i nie zachodzi tu oderwanie od podmiotowości prawa cywilnego, nawet gdy jest nim jednostka organizacyjna osoby prawnej. Poprzestanie na pojęciu pracodawcy jako jednostce organizacyjnej w art. 3 k.p., nie wyłącza reguł odpowiedzialności według podmiotowości prawnej. Wierzytelność pracownika mogą zaspokoić inne niż pracodawca prawnie podmioty. Nie jest to równoznaczne ze stwierdzeniem, że są jednocześnie odrębnymi pracodawcami pracownika w jednym stosunku pracy, albo, że pracodawca jest „wielopodmiotowy”. Wskazywany w skardze przykład spółki cywilnej oceny tej nie zmienia. Nie uzasadnia twierdzenia, że każdy wspólnik tej spółki jest odrębnym pracodawcą. Byłoby tak, gdyby pracownik był zatrudniany tylko przez wspólnika a nie na rzecz spółki, czyli na rzecz wszystkich wspólników. Spółka cywilna nie ma podmiotowości prawnej i jest zobowiązaniem (umową) zawartą do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego (art. 860 k.c.). Wspólnicy (czy wspólnicy – przedsiębiorcy) tworzący spółkę cywilną nie są indywidualnymi pracodawcami pracownika, lecz każdy z nich działa jako pracodawca, tylko dlatego że jest w umowie spółki cywilnej i pozwala mu na to umowa spółki oraz ustawa (art. 865 § 1 k.c.). Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiadają solidarnie (art. 864 k.c.). Do egzekucji ze wspólnego majątku wspólników tej spółki konieczny jest tytuł egzekucyjny wydany przeciwko wszystkim wspólnikom (art. 778 k.p.c.) – (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 6 lutego 1997 r., I PKN 77/96, OSNP 1997 nr 18, poz. 340; z 21 czerwca 2007 r., I PK 1/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 220; z 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 206; postanowienie Sądu Najwyższego z 3 lutego 1995 r., II CRN 157/94, OSNC 1995 nr 7-8, poz. 116). Spółka cywilna jest kontraktem (umową) i jako taka nie może być pracodawcą, bo sama w sobie nie jest podmiotem prawa. Pojęcie pracodawcy, przy określonej konwencji, nie może być całkowicie oderwane od podmiotowości (osobowości) prawnej, chodzi jednak o zakotwiczenie

odpowiedzialności w określonym majątku, stąd wskazuje się tu na współników jako uprawnionych do działania za pracodawcę i odpowiedzialnych za pracodawcę, co nie znaczy, że pracodawcą jest tyle podmiotów ilu jest współników w spółce. W spółce cywilnej współnikiem może być nawet osoba prawna, co nie znaczy, że jest ona samodzielnym czy odrębnym podmiotowo pracodawcą dla pracownika. Innym przykładem odpowiedzialności za wierzytelności pracownicze innego podmiotu niż pracodawca może być odpowiedzialność spadkobierców pracodawcy, którzy odpowiadają za jego długi (art. 922 § 1 k.c.). Mogą też przejąć i prowadzić zakład pracy po śmierci pracodawcy zatrudniającego dotychczas pracownika. Także wówczas wynagrodzenie jest jedno, tak jak jeden jest stosunek pracy i art. 380 § 2 k.c. nie ma zastosowania, gdyż wynagrodzenia nie dzieli się na tyle podmiotów ilu jest współników w spółce cywilnej czy spadkobierców prowadzących odziedziczony zakład. Innymi słowy przepis art. 380 § 2 k.c. ma zastosowanie w stosunkach zobowiązaniowych, gdy jest wielu dłużników, natomiast w stosunku pracy dłużnikiem jest tylko pracodawca. Inną sytuacją jest uregulowanie wierzytelności pieniężnej pracownika przez osoby odpowiedzialne za dług pracodawcy, nie jest wszak wyłączona odpowiedzialność innych podmiotów według reguł solidarności zwykłej lub nieprawidłowej (*in solidum*). Zaspokojenie wierzyciela (pracownika) powoduje wygaśnięcie wierzytelności z tytułu wynagrodzenia za pracę.

Skarga w argumentacji podaje, że pracownik może mieć jednocześnie dwóch pracodawców albo że pracodawcą mogą być jednocześnie dwa podmioty. Pierwsza sytuacja jest niedopuszczalna, a druga również nie jest uprawniona, gdyż pracodawca zawsze jest tylko jeden. Przepisy prawa zobowiązań o wielości podmiotów po jednej stronie zobowiązania (wielości dłużników) nie przenoszą się wprost do stosunku pracy, który uregulowany jest samodzielnie (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawca w stosunku pracy jest jeden. Konsekwentnie jeden jest regulamin pracy, regulamin wynagrodzenia, jedno kierownictwo pracodawcy, ryzyko osobowe *etc.* Te elementy pracowniczego zatrudnienia nie są dzielone na inne podmioty po stronie pracodawcy. Innymi słowy rozkład czasu pracy jest jeden, niezależnie czy po stronie pracodawcy występują współnicy czy spadkobiercy lub inne podmioty (współwłaściciele, małżonkowie). Pracodawcą może być jednostka organizacyjna, czyli wydzielony podmiot z określonymi

atrybutami, jednak nie zastępuje go kilka podmiotów, zwłaszcza odrębnych prawnie, które w ramach swej odrębności prawnej zarządzane są oddzielnie. Nie jest natomiast wykluczone powstanie pracodawcy, który zostanie utworzony przez odrębnie prawnie podmioty w ramach wspólnego przedsięwzięcia (porozumienia – przykład umowy spółki cywilnej lub innej). Nie można bowiem stwierdzić, że art. 3 k.c. wprowadza bezwzględne ograniczenie, że wymieniona w nim jednostka organizacyjna (pracodawca) może być utworzona tylko przez jedną osobę prawną albo fizyczną.

Z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynika, że umowę zlecenia zawarto z drugim pozwanym, gdy powód był już niekrótco (od roku) w stosunku pracy z pierwszym pozwanym. Stosowanie art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie jest wyłączone do umowy zlecenia, lecz w takiej sytuacji rozważenia wymaga również czy byłby to drugi stosunek pracy, gdyż powód wcześniej nawiązał stosunek pracy z innym podmiotem. W tym samym czasie pracownik nie może pozostawać jednocześnie w dwóch stosunkach pracy. Powód nie podważa pierwszego zatrudnienia jako stosunku pracy. Nie jest to obojętne w ocenie umowy zlecenia realizowanej w tym samym czasie co stosunek pracy. Pracownik z pracodawcą nie mogą się umówić, że w tym samym czasie pracy pracownik będzie jednocześnie zatrudniony na zlecenie przez inny podmiot. Jednak z ustaleń zdaje się wynikać, że mogło dojść do zmiany pierwotnego stosunku pracy, choćby dlatego, że w czasie pracy powód wykonywał pracę nie tylko na rzecz pracodawcy, ale również na rzecz zleceniodawcy. Zmieniło się też jego wynagrodzenie, gdyż prócz otrzymywanego od pracodawcy, otrzymywał je również od zleceniobiorcy. Powód twierdzi, że z tą chwilą był pracownikiem dwóch pracodawców. Oczywiście nie można przyjąć, że taka zmiana podmiotowa po stronie pozwanej nastąpiła przez „przystąpienie” lub przez „wstąpienie” do dotychczasowego stosunku pracy nowego podmiotu jako pracodawcy, czy po stronie pracodawcy, gdyż takie rozwiązanie nie jest przewidziane w prawie pracy. Strony nie mogły się też umówić, że powód będzie miał jednocześnie dwóch pracodawców, gdyż byłoby to sprzeczne z art. 3 k.p., który nie pozwala przyjąć, że pracownik w jedynym stosunku pracy ma dwóch pracodawców. Nie można przyjąć, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) jest jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w

ramach równoległego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2009 r., III PK 61/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 288). Niemniej w ramach stosunku pracy pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie czynności określonych w umowie na rzecz innego podmiotu, co nie oznacza, że wskutek tego pracownik staje się pracownikiem owego podmiotu i że od niego należy mu się wynagrodzenie za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 1998 r., I PKN 71/98, OSNP 1999 nr 8, poz. 282). Podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok z 1 lutego 2000 r., I PKN 494/99, OSNP 2001 nr 12, poz. 409). Wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 186).

Uprawnione wydaje się więc stwierdzenie, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy z określonym podmiotem i zawiera potem umowę zlecenie na wykonywanie takiej samej pracy z innym podmiotem, może odwoływać się do art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., jednak ocena w tym zakresie odnosić się będzie tylko (albo w pierwszej kolejności) do relacji (umowy) ze zleceniodawcą, skoro pracownik nie podważa jednocześnie pierwotnego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy z pierwszym zatrudniającym. Stosunek pracy ustalony na podstawie art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. nie może się niejako nałożyć na zawarty wcześniej stosunek pracy, czyli ani go nie zastępuje, ani nie wstępuje zamiennie w pierwotny stosunek pracy. Zachodzi kolizja między dwoma stosunkami pracy w tym samym czasie pracy na rzecz dwóch pracodawców, a także wtedy gdy drugie zatrudnienie w tym samym czasie co stosunek pracy będzie oparte na umowie zlecenia. W ocenie składu rozpoznającego skargę problem można widzieć szerzej, jako zmianę wynagrodzenia na rzecz powoda w związku ze zwiększeniem jego zadań w czasie zatrudnienia w stosunku pracy również o zadania wykonywane na rzecz zleceniodawcy. Wszak fakty pozwalają tu na określone ustalenia (art. 231 k.p.c.), skoro powód w tym samym czasie pracował nie tylko na rzecz pracodawcy, lecz i na rzecz zleceniodawcy, to wynagrodzenie mogło być wyższe. Czym innym jest wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które liczy się od zwykłego

(podstawowego) wynagrodzenia otrzymywanego w zatrudnieniu. W sprawie nie ustalono umowy o odrębnym wynagrodzeniu ryczałtowym za godziny nadliczbowe, niezależnie od tego, że w ten sposób strony musiałyby rozliczać nadgodziny na bieżąco i ryczałt nie mógłby być dowolny (o ile w ogóle byłby dopuszczalny). W tym kontekście rozważeniu może podlegać również czy wynagrodzenie wypłacane przez drugiego pozwanego (zleceniodawcę) mogło być zaliczone na wynagrodzenie za nadgodziny. Skoro nie może być równoległego zlecenia (zatrudnienia) na rzecz innego podmiotu w czasie stosunku pracy, to samo zlecenie może ukrywać (zatrudnienie) dodatkową pracę w ramach podstawowego stosunku, czyli wykonywaną na rzecz pracodawcy i na rzecz innego podmiotu. Ten kto świadczy pracę w stosunku pracy otrzymuje za nią wynagrodzenie.

Zarzut potrącenia wypłaconego wynagrodzenia za pracę może postawić ten kto jest dłużnikiem. W sprawie zarzutu takiego nie postawił podmiot (drugi pozwany), który wpłacił wynagrodzenie. Pozwany S. S. nie przeczył, że zatrudniał powoda na zlecenie i że wypłacał mu za to wynagrodzenie. Taka więc była *causa zapłaty*. Natomiast wynagrodzenie to zostało zaliczone na dług pierwszego pozwanego z tytułu nadgodzin w stosunku pracy. Skoro wynagrodzenie ze zlecenia było wypłacane na bieżąco i zostało wypłacone za pracę (co miesiąc), to nie może być później potrącone i przez inny podmiot. Należy zgodzić się ze skarżącym, że art. 91 § 1 k.p. byłby w takiej sytuacji naruszony, niezależnie od tego, że w przypadku potrącenia wierzytelności pracownika obowiązywałby tu określony reżim temporalny i formalny potrącenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2011 r., II PK 256/10, M.P.Pr. 2011/10/542-544 - Pozwany pracodawca nie może potrącić swojej wierzytelności, potwierdzonej nawet tytułem wykonawczym, wynikającej z pobrania przez pracownika nienależnego wynagrodzenia).

Oczywiście zasadny jest zarzut naruszenia art. 189 k.p.c., gdyż żądania (powództwa) o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie można warunkować uprzednim wytoczeniem powództwa o ustalenie stosunku pracy i przesądzenia wpięrow pracowniczego zatrudnienia. Samo żądanie zasądzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe zawiera w sobie żądanie ustalenia stosunku pracy, co zresztą w sprawie nie wiązało się tylko z żądaniem nadgodzin. Inną kwestią może być

powodzenie takiego powództwa o zapłatę za nadgodziny, jeżeli podmiot zatrudniający nie był pracodawcą.

Sprawy nie rozpoznano na rozprawie, gdyż postawiona we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania kwestia nie stanowiła istotnego zagadnienia prawnego, lecz sprowadzała się tylko do zwykłej wykładni prawa (art. 398<sup>11</sup> § 1 k.p.c.).

Z powyższych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.