



Sygn. akt II PK 55/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa D. P. i in.,
przeciwko D. Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 listopada 2013 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 25 października 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. do
ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokami wstępnymi z dnia 16 marca 2012 r., z dnia 3 kwietnia 2012 r. i z dnia 28 maja 2012 r., w sprawach z powództw P. K., M.P., J. S., A. W., D. P. i Z. T. przeciwko D. Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w L. uznał roszczenia powodów za usprawiedliwione co do zasady.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że D. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. (dalej "spółka D.") oraz Przedsiębiorstwo Usługowo-Produkcyjne "G." w P. (dalej "Przedsiębiorstwo G.") wchodzi w skład grupy kapitałowej utworzonej przez pozwaną spółkę. Wszystkie te podmioty w celu realizacji umów ze wspólnym kontrahentem (K. S.A.) zawarły porozumienie o współpracy. Pozwana spółka jest udziałowcem Przedsiębiorstwa G. (posiada 99% udziałów). Na przełomie lat 2007-2010 powodowie byli zatrudnieni u jednego z podmiotów wchodzących w skład grupy kapitałowej na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach związanych z ochroną mienia, a jednocześnie świadczyli usługi ochroniarskie na rzecz innego podmiotu należącego do tej grupy w oparciu o umowy zlecenia. Na podstawie zawartych z tymi podmiotami umów o pracę i umów zlecenia powodowie wykonywali czynności w zakresie ochrony mienia na obiektach ZG "R." i ZG "L". Powodowie w okresach zatrudnienia, w których świadczyli pracę zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i umów zlecenia, wykonywali te same czynności i korzystali z tego samego ubioru roboczego oraz wartowni, jadalni i magazynu na broń zlokalizowanych na ochranianych obiektach. Odnotowywali obecność w miejscu pracy w jednej książce służb. Powodowie nie byli w stanie odróżnić, czy w danym momencie świadczą obowiązki służbowe w ramach umowy o pracę, czy też na podstawie umowy zlecenia. Rozliczaniem czasu pracy "etatowej" w oparciu o wpisy książki służb zajmowała się A. S., która sumowała wszystkie przepracowane przez powodów w danym miesiącu godziny i zaliczała ich liczbę przekraczającą normatyw na poczet umów zlecenia. Z tytułu umów o pracę powodowie otrzymywali wynagrodzenie według stawki określonej w umowach o pracę, a z tytułu umów zlecenia wynagrodzenie przewidziane w tych umowach, adekwatnie do godzin przepracowanych ponad normatywny czas pracy w danym miesiącu. Powodowie świadczyli pracę w oparciu o comiesięczne grafiki sporządzane przez dowódcę, w

których odnotowywano pracę w rozłożeniu na cały miesiąc. Z końcem każdego miesiąca przełożony sporządzał karty pracy, w których były wyszczególniane godziny przepracowane w normatywnym czasie pracy (w ramach "etatu"). Spółka G. nie ewidencjonowała godzin pracy powodów zatrudnionych na podstawie umów zlecenia. Po zakończeniu miesiąca pracownik pozwanej Spółki wystawiał spółce G. rachunek za wykonane usługi ochroniarskie, pod którym podpisywali się powodowie.

W oparciu o takie ustalenia Sąd Rejonowy uznał powództwa za usprawiedliwione co do zasady. Według Sądu, w spornych okresach powodowie świadczyli pracę wyłącznie na rzecz pozwanej spółki, mimo zawarcia umów zlecenia z innymi podmiotami należącymi do tej samej grupy kapitałowej. Z tej przyczyny praca wykonywana przez powodów na podstawie umów zlecenia była w rzeczywistości pracą "etatową" świadczoną na rzecz strony pozwanej w godzinach nadliczbowych, wobec czego powinna być odpowiednio wynagradzana. Podejmowane przez pozwaną spółkę działania zmierzały wyłącznie do obejścia przepisów ustawowych o czasie pracy. Bez znaczenia pozostaje, że powodowie dobrowolnie i świadomie podpisywali umowy zlecenia i że je wykonywali za wynagrodzeniem. Wskutek wadliwego działania pozwanej spółki powodowie otrzymywali zaniżone wynagrodzenie za pracę (z pominięciem gratyfikacji za pracę nadliczbową). O tym, że pozwana świadomie działała w celu obejścia przepisów świadczy po pierwsze to, że powodowie podpisali umowy zlecenia z podmiotami, które należą do tej samej grupy kapitałowej co pozwana, przy czym strona pozwana sprawuje kontrolę nad tymi spółkami i osiąga korzyści ekonomiczne z ich działalności, a składy osobowe zarządów pozwanej spółki oraz spółki D. są tożsame. Po drugie, chociaż umowy zlecenia były zawierane z innymi niż strona pozwana, wyodrębnionymi prawnie spółkami (w ramach tej samej grupy kapitałowej), to zawarcie tych umów nie było przypadkowe i oderwane od stosunku pracy łączącego powodów ze stroną pozwaną. Do zawierania umów zlecenia dochodziło najczęściej już w momencie nawiązywania stosunku pracy, a we wszystkich czynnościach związanych z nawiązywaniem umów o pracę oraz umów zlecenia, jak i z ich realizacją, podmioty zatrudniające powodów były reprezentowane przez te same osoby (ich role - jako przedstawiciele poszczególnych spółek - w sposób nieczytelny i niejednoznaczny pokrywały się). Na działanie strony pozwanej w celu

obejścia prawa wskazuje również przyjęty w pozwanej spółce sposób rozliczania godzin pracy pracowników i okoliczność, że pracownicy strony pozwanej nie byli w stanie odróżnić, czy w danym momencie świadczą pracę na podstawie umowy o pracę, czy też w oparciu o umowę zlecenia. Ponadto, każda obecność osób zatrudnionych w miejscu pracy - niezależnie, czy wynikała z realizacji umowy o pracę, czy też umowy zlecenia - była odnotowywana w jednej książce służb. Istotne jest także to, że pracownicy wykonywali stale te same obowiązki, przy zachowaniu wszystkich cech stosunku pracy określonych w art. 22 k.p. Praca była więc przez powodów wykonywana na rzecz strony pozwanej w ramach realizowanego przez nią kontraktu handlowego z K. S.A. Pozwanej spółce przysługiwały zyski bezpośrednio z tego kontraktu, jak i korzyści ekonomiczne z funkcjonowania spółek zależnych (D. i G.). Pozwana nie dysponowała wystarczającą liczbą pracowników, która pozwoliłaby - przy uwzględnieniu norm czasu pracy przewidzianych w Kodeksie pracy - zapewnić całodobową ochronę powierzonemu jej obiektu. Mając zatem na uwadze, że opisana praktyka była stosowana pod kierownictwem pozwanej spółki, z jej inicjatywy i - w efekcie - dla jej zysku, Sąd Rejonowy przyjął, że to właśnie strona pozwana dopuściła się obejścia przepisów o czasie pracy, a jednocześnie korzystała z wyników wszelkiej pracy świadczonej przez powodów. W konsekwencji pozwana spółka była legitymowana biernie w procesie, zaś roszczenia powodów co do zasady są usprawiedliwione.

Wyrokiem z dnia 25 października 2012 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. oddalił apelację strony pozwanej od wyroków wstępnych Sądu Rejonowego. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz argumentację prawną zawartą w uzasadnieniach jego orzeczeń. W szczególności zgodził się z oceną, że powodowie wykonywali te same czynności zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy zlecenia. Nie budzi również wątpliwości, że pracownicy strony pozwanej w okresach, na jakie opiewały umowy zlecenia oraz umowy o pracę, wykonywali swoje obowiązki pod kierownictwem przełożonego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Praca świadczona przez powodów tak w ramach umowy zlecenia, jak i w ramach stosunku pracy, była dokładnie wykonywana w ten sam sposób, w tym samym miejscu i pod kierownictwem tych samych osób, a następnie rozliczana przez te

same osoby. Praca wykonywana przez powodów na podstawie umów zlecenia, niezależnie od ich obiektywnej woli zawarcia konkretnej umowy, stanowiła w rzeczywistości pracę wykonywaną w ramach pracowniczego stosunku pracy na rzecz pozwanej spółki. W tych okolicznościach nie zachodziły podstawy do zmiany rozstrzygnięć przyjętych w orzeczeniach Sądu pierwszej instancji.

Od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła naruszenie: 1) art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w związku z art. 151¹ k.p. oraz art. 734 i 735 k.c. przez przypisanie pozwanej "odpowiedzialności za wynagrodzenie za nadgodziny" w sytuacji, gdy strona pozwana w stosunku do powodów D. P. i Z. T. (w całości) oraz P. K. i J. S. (częściowo) nie była pracodawcą, lecz zleceniodawcą, wobec czego pozwana spółka nie posiada przymiotu biernie legitymowanej w procesie; 2) art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 734 i 735 k.c. a także art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez potraktowanie umów zlecenia zawartych z powodami A. W., M. P. (w całości) oraz P. K. i J.S. (częściowo) jako zatrudnienia na podstawie stosunku pracy; 3) art. 219 k.p.c. przez wspólne rozstrzygnięcie "jednym wyrokiem zwykłym trzech spraw apelacyjnych" i pominięcie obowiązku odrębnego rozstrzygnięcia każdej z połączonych spraw, nawet jeżeli doszło do skutecznego połączenia tych spraw. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wywiedziono w szczególności, że w spornym okresie pozwana spółka była nie tylko pracodawcą powodów, ale przez część tego okresu była ich zleceniodawcą, bądź w ogóle nie pozostawała z nimi w jakimkolwiek stosunku prawnym. W tych okresach skarżąca nie może więc odpowiadać za brak wypłaty wynagrodzenia z tytułu pracy nadliczbowej, bo nie jest w tym zakresie legitymowana. W tym przedmiocie legitymacja bierna przysługuje spółce D. (poprzednio: D.) jako ówczesnemu pracodawcy powodów. Zarzut braku legitymacji biernej był przez stronę pozwaną konsekwentnie podnoszony w toku postępowania, a mimo tego Sąd Okręgowy nie wziął go pod uwagę. Okolicznością bezsporną było, że pozwana wypłaciła powodom całe należne im wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia, natomiast powodowie niestusznie dochodzą od pozwanej spółki po raz kolejny zapłaty wynagrodzenia za tę samą pracę, tyle że z innej podstawy prawnej. Według skarżącej sporne umowy zlecenia, które pozwana zawierała z powodami, nie spełniają warunków, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. Skarżąca wniosła o

uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowie wniesli o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie, a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszym rzędzie należy ocenić jako niezasadny zarzut naruszenia art. 219 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, sąd może zarządzić połączenie kilku oddzielnych spraw toczących się przed nim w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia, jeżeli są one ze sobą w związku lub mogły być objęte jednym pozwem. Połączenie kilku spraw na podstawie art. 219 k.p.c. w celu ich łącznego rozpoznania lub także rozstrzygnięcia jest zabiegiem technicznym, który nie prowadzi do powstania jednej nowej sprawy, nie pozbawia połączonych spraw ich odrębności i nie zmienia, że łącznie rozpoznawane i rozstrzygane sprawy są nadal samodzielnymi sprawami (por. przykładowo postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 2 lipca 2009 r., III PZ 5/09, LEX nr 551888; z dnia 21 kwietnia 2011 r., III UZ 8/11, LEX nr 1213421 i z dnia 3 lutego 2012 r., I CZ 164/11, LEX nr 1254636). W sprawie rzeczywiście doszło do połączenia kilku spraw zarządzeniem. Nie wdając się jednak w analizę, jaką prawidłową formę (zarządzenia, czy postanowienia) powinna przybrać decyzja wydawana w trybie art. 219 k.p.c., należy stwierdzić, że zarzut w tym przedmiocie nie może stanowić podstawy kasacyjnej, gdyż takie uchybienie nie mogło mieć wpływu na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Co do zarzutów naruszenia prawa materialnego, to Sąd Najwyższy podziela ocenę skarżącej, że w sprawie naruszono art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w związku z art. 151¹ k.p. oraz art. 734 k.c. i art. 735 k.c. o tyle, że zastosowano je do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego w sytuacji, gdy - jak twierdzi skarżąca - była ona stroną jedynie stosunków zlecenia łączących ją z powodami (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 352 oraz z dnia 20 maja 2011 r., II UK 346/10, LEX nr 898705). Skoro w toku postępowania kwestionowano podstawę prawną roszczeń

o wypłatę wynagrodzenia, to konieczne było dokonanie szczegółowych ustaleń i kwalifikacji w zakresie, czy sporne roszczenia wynikają ze stosunku pracy łączącego powodów z pozwaną spółką, czy też ich źródłem jest stosunek prawny innego rodzaju. W niniejszej sprawie nie dokonano takiej dogłębnej analizy w odniesieniu do sytuacji prawnej poszczególnych powodów. Z tej przyczyny rozstrzygnięcie o ponoszeniu przez pozwaną spółkę odpowiedzialności za roszczenie wynikające ze stosunku pracy należy uznać za przedwczesne.

Trafność zarzutu naruszenia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. oraz art. 734 i art. 735 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. powoduje konieczność uchylecia zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, ale nie przesądza o wyniku sprawy. Należy zauważyć, że motywy zaskarżonego orzeczenia opierają się na dwóch wzajemnie wykluczających się koncepcjach teoretycznych dotyczących nawiązywania stosunków pracy u różnych pracodawców (spółek) należących do tej samej grupy kapitałowej i przepływów pracy między tymi podmiotami. Nie można przy tym racjonalnie zakładać - jak uczynił to Sąd Okręgowy - że sporne w okolicznościach sprawy umowy zlecenia były ważnymi umowami o pracę (stanowiącymi podstawę zatrudnienia w ramach stosunku pracy z uwagi na treść art. 22 § 1¹ k.p.) i jednocześnie nieważnymi umowami cywilnoprawnymi (art. 58 k.c.). Prawidłowe rozstrzygnięcie sprawy powinno nastąpić przy założeniu, że sporne umowy - niezależnie od ich nazwy - albo były (ważnymi) umowami o pracę (bo zatrudnienie powodów na ich podstawie wyczerpywało przesłanki art. 22 § 1 k.p.), albo były umowami nieważnymi w rozumieniu art. 58 § 1 i 2 k.c. Z pisemnych motywów wyroku można wnioskować, że sporne umowy były ważne. Należy jednak zauważyć, iż rzeczywisty problem wymagający gruntownej analizy wynikał z tego, że umowy zlecenia były zawierane z innymi podmiotami prawnymi niż pracodawca, z którym powodowie pozostawali w stosunku pracy.

Sąd Okręgowy nie określił jednoznacznie podstawy prawnej rozstrzygnięcia, lecz posłużył się dwiema koncepcjami, które nie dają się łącznie zastosować i prowadzą do odmiennych skutków. Sąd odwoławczy co do zasady wyszedł z założenia, że zawieranie - obok umów o pracę - umów cywilnoprawnych z innymi podmiotami należącymi do tej samej grupy kapitałowej jest nadużywaniem przewagi

ekonomicznej w stosunku do powodów jako pracowników. Aby wyeliminować konsekwencje tego, Sąd Okręgowy zaaprobował przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, że umowy zlecenia zawierane z powodami należy zakwalifikować jako nieważne, bo zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. W tym wariancie Sąd zakwestionował więc skuteczność (ważność) nawiązania przez powodów "dodatkowych" - obok stosunku pracy - stosunków prawnych. W konsekwencji praca świadczona przez powodów w ramach takich stosunków zobowiązaniowych - uznanych za nieważne - podlega łącznej ocenie z pracą wykonywaną na rzecz pozwanej spółki w ramach stosunku pracy. Z drugiej jednak strony Sąd Okręgowy wskazał, że za pracodawcę powodów można uznać nie tyle samą pozwaną spółkę, ile całą grupę kapitałową, w skład której wchodzi skarżąca i powołał się przy tym na koncepcję tzw. "pracodawcy ekonomicznego".

Rozbieżność w ocenie, kto był pracodawcą powodów (pозwana spółka, czy też grupa kapitałowa) rodzi konsekwencje w sposobie zastosowania w okolicznościach sprawy art. 22 § 1 k.p. oraz co do dopuszczalności stosowania umów zlecenia. Gdyby bowiem przyjąć, że pracodawcą powodów była cała grupa kapitałowa, to w grę wchodziłyby umowy cywilnoprawne występujące u tego samego pracodawcy obok stosunku pracy, co jest zjawiskiem znanym i już ocenianym w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. przykładowo wyroki z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 392/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 157; z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNP 2002, nr 1, poz. 22 oraz z dnia 15 września 2006 r., I PK 80/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 343). Zastosowanie tego wariantu wymaga jednak analizy, czy (w świetle poglądów prezentowanych w dotychczasowym orzecznictwie) koncepcja tzw. pracodawcy ekonomicznego (własnościowego) jest możliwa do przyjęcia w indywidualnym prawie pracy. W literaturze zakwalifikowanie grupy spółek (holdingu) jako swoistej jednostki organizacyjnej będącej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. budzi bowiem poważne zastrzeżenia (por. M. Raczkowski, Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, PiP 2009, nr 3, s. 69). Ze względów procesowych wymagałoby to także podjęcia oceny legitymacji biernej takiego "pracodawcy", a więc ustalenia, jaki podmiot powinien występować w charakterze strony pozwanej w procesie.

Sądy obu instancji odwołały się w istocie do szeroko pojętej koncepcji nadużycia osobowości prawnej. W literaturze (na tle rozwiązań przyjętych w Niemczech, USA lub Wielkiej Brytanii) bywa ona określana jako pomijanie osobowości prawnej, pomijanie prawnej odrębności osób prawnych lub "przebijanie welonu korporacyjnego", stanowiąc wyraz dezaprobaty dla przypadków, w których korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych, prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004, s. 116 i następne). W odniesieniu do polskich regulacji prawnych, na możliwość zastosowania tej koncepcji w celu wsparcia argumentacji o tzw. pracodawcy ekonomicznym na gruncie zbiorowego prawa pracy, wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, (OSNP 2007, nr 3-4, poz. 38). Sytuację, w której zatrudnienie pracownicze było łączone z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu powiązanego ekonomicznie z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował również w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07 (OSNP 2009, nr 19-20, poz. 258), w którym uznał, że art. 22 § 1 i 1¹ k.p. dotyczą także pracy odpowiadającej cechom stosunku pracy, objętej formalnie umową wiążącą jej wykonawcę z innym podmiotem niż pracodawca, na którego rzecz praca ta była faktycznie wykonywana. Takie działanie niesie ze sobą cechy tzw. przebicia przez przypisanie (por. A. Opalski: Prawo zgrupowań spółek, Warszawa 2012, s. 474 i n.) i polega na tym, że określone działania, podejmowane przez jeden podmiot (uczestnika obrotu) uznaje się w istocie za działania innego podmiotu (por. M. Litwińska-Werner [w:] System Prawa Prywatnego, tom 16, Prawo spółek osobowych, pod red. A. Szajkowskiego, s. 422 i n.). Chodzi o sytuacje, w których majątek różnych podmiotów (np. wspólnika i spółki) jest zmieszany w taki sposób, że osoba trzecia nie jest w stanie odróżnić do kogo on należy. Analogiczne przemieszanie może mieć miejsce także w zakresie działania piastunów organów osób prawnych w sytuacjach, gdy te same osoby fizyczne pełnią funkcje w organach różnych osób prawnych i nie czynią tego w sposób czytelny dla kontrahenta, który w takim wypadku może mieć uzasadnione wątpliwości w czym imieniu działają.

Oceny te nie prowadzą jeszcze do rozstrzygnięcia problemu w świetle polskich regulacji prawnych. O ile bowiem możliwe jest - przy pomocy

przedstawionych kryteriów - zidentyfikowanie stanu nadużycia osobowości prawnej, o tyle zasadniczą trudność stanowi dobór instrumentu prawnego, który miałby temu przeciwdziałać. Można posłużyć się w tym celu konstrukcją obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), aczkolwiek nie w celu uznania utworzenia podmiotu (spółki) za takie działanie, lecz jako narzędzie zapobiegania nadużyciu prawa w następstwie posłużenia się konstrukcją spółki. Na tej podstawie można zatem uznać za nieważne czynności prawne dokonane w warunkach "przemieszania sfer". W razie przyjęcia koncepcji nieważności czynności prawnych zawartych w celu obejścia prawa, można osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w obrębie grupy kapitałowej zadań pracodawcy, a co za tym idzie przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Działanie takie może mieć jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadnionego jego okolicznościami. Nie można bowiem co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym zasady prawnej odrębności - a także odpowiedzialności - poszczególnych spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej. Można natomiast - korzystając z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa - niwelować przypadki skrajne, w których nadużywana jest swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które takie podmioty zawierają.

Zdaniem Sądu Najwyższego, ustalony stan faktyczny sprawy uzasadnia przyjęcie, że sporne umowy zlecenia *de facto* nie były w ogóle wykonywane, przez co nie ma potrzeby ich weryfikowania z punktu widzenia ich skuteczności. Nie chodzi bowiem o przypisanie spółkom zależnym od strony pozwanej chęci obejścia prawa (czy zawierania pozornych umów z powodami), lecz o ocenę stanu faktycznego, w którym praca powodów była wykonywana w rzeczywistości pod kierunkiem i na zlecenie strony pozwanej oraz była przez nią oceniana co do ilości a następnie sumowana. Pozwana spółka pełniła stale funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących powodów. Natomiast kwestią techniczno-organizacyjną było "papierowe" przypisywanie tej pracy spółkom zależnym wówczas, gdy jej ilość przekraczała normy czasu pracy. Wtedy (*ex post*) dochodziło do "obciążania" spółek zależnych tą pracą, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli w momencie zawierania umów zlecenia ze spółkami

zależnymi. Te umowy (zlecenia) nigdy jednak nie zostały wypełnione konkretnymi poleceniami. Następnie rozliczanie pracy nie potwierdza realizowania stosunku zlecenia w sytuacji, gdy ta sama praca była już zorganizowana i wykonana na rzecz innego podmiotu (pracodawcy). W gruncie rzeczy wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy odbywały się w ramach więzi prawnej istniejącej pomiędzy pozwaną spółką i zatrudnionymi u niej pracownikami (powodami). Ta więź wypełniała znamiona stosunku pracy. Układ stosunków zatrudnienia powstały w ustalonym stanie faktycznym wskazuje, że praca świadczona przez powodów była stale wykonywana na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), tj. pozwanej spółki, a zawarte dodatkowo z innymi podmiotami umowy zlecenia nie zostały wypełnione konkretną treścią. Można więc stwierdzić, że sporne umowy zlecenia były nie tyle pozorne, co nie były wykonywane (pozostawały "w uśpieniu"). Nie jest bowiem tak, że umowa zlecenia rodzi stosunek obligacyjny przez samo jej sporządzenie (zawarcie na piśmie) w sytuacji, gdy nie jest realizowana, a więc, gdy nie są wykonywane ani obowiązki zleceńodawcy, ani obowiązki zleceńobiorcy, a praca uzgodniona w umowie zlecenia jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem.

Niezależnie od powyższego, w skardze kasacyjnej podniesiono, że powodowie z tytułu umów zlecenia zawartych z podmiotami należącymi do grupy spółek zależnych od pozwanej, otrzymali swoje wynagrodzenia. Zarzut ten jest bezzasadny na obecnym etapie postępowania. W rozpoznawanej sprawie ocenie podlegają bowiem wyroki wstępne, przesądzające jedynie o zasadzie przysługiwania powodom wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, a nie o jego wysokości.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy, uwzględniając skargę kasacyjną, orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.