



Sygn. akt I PK 243/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko F. L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

Oddziałowi F. L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o zadośćuczynienie i inne roszczenia w związku z wypadkiem przy pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 4 czerwca 2013 r.

**uchyła zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego -
Sądu Pracy w T. z dnia 10 listopada 2011 r., ... 284/11, i
przekazuje sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego i apelacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2011 r., ... 284/11, Sąd Rejonowy -Sąd Pracy w T. oddalił powództwo M. K. przeciwko F. L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o zadośćuczynienie i odszkodowanie związane z wypadkiem przy pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w dniu 1 września 2010 r. pomiędzy powodem a S. P. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. (agencją pracy tymczasowej) doszło do zawarcia umowy o pracę tymczasową na czas określony. W oparciu o tę umowę powód wykonywał pracę na rzecz spółki F. L. (będącej pracodawcą użytkownikiem) w jej oddziale w T. Podczas wykonywania tej pracy w dniu 23 września 2010 r. powód uległ wypadkowi i wskutek uderzenia paletą w plecy doznał stłuczenia żeber oraz urazu kręgosłupa. Na tę okoliczność agencja pracy tymczasowej sporządziła stosowny protokół. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Ł. ustalił, że w wyniku wypadku przy pracy powód doznał 13% uszczerbku na zdrowiu i w związku z tym powodowi zostało przyznane jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego w kwocie 8.385 zł.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że pozwana spółka nie ma legitymacji procesowej bierniej. Zdaniem Sądu, skoro powód dochodził roszczeń uzupełniających z wypadku przy pracy, to podmiotem legitymowanym biernie w takim postępowaniu powinien być jego pracodawca, którym jest agencja pracy tymczasowej jako druga strona umowy o pracę tymczasową, a nie pozwana spółka jako pracodawca użytkownik. Powoda nie łączył bowiem z pozwaną spółką stosunek pracy. Obowiązek świadczenia przez powoda pracy w pozwanej spółce wynikał z umowy o pracę tymczasową, która została zawarta między powodem i agencją pracy tymczasowej. Według Sądu Rejonowego, w rozpoznawanym przypadku nie miała większego znaczenia okoliczność "czysto faktyczna", zgodnie z którą powód uległ wypadkowi w miejscu, które było siedzibą oddziału pozwanej spółki. Nie może to przesądzać, że spółka powinna występować w charakterze strony pozwanej. W ocenie Sądu pierwszej instancji, powód przez wytoczenie powództwa przeciwko spółce "całkowicie ignorował zasadniczy stosunek prawny", jaki łączył go z jego pracodawcą, czyli agencją pracy tymczasowej. Skoro powód dochodził roszczeń uzupełniających

związanych z wypadkiem przy pracy, to jego pracodawca (agencja pracy tymczasowej) posiadał legitymację bierną w tym procesie. Chociaż powód wiedział, że z agencją pracy tymczasowej łączy go stosunek pracy, to na użytek procesu ten stosunek "przekształcił" w "klasyczny stosunek cywilnoprawny" i wystąpił z roszczeniami przeciwko pracodawcy użytkownikowi, powołując się na podstawę prawną z art. 435 k.c. Powód domagał się więc realizacji roszczeń cywilnoprawnych od podmiotu, z którym nie łączył go żaden stosunek prawny. Zdaniem Sądu Rejonowego, w niniejszym procesie legitymację bierną posiada wyłącznie agencja pracy tymczasowej, bowiem to ona jest dla powoda pracodawcą. W sytuacji, gdy spółka nie mogła występować w charakterze strony pozwanej, Sąd pierwszej instancji nie dokonał merytorycznej oceny zasadności roszczeń, lecz powództwo oddalił z uwagi na skierowanie roszczenia wobec niewłaściwego podmiotu.

Wyrokiem z dnia 4 czerwca 2013 r., ... 20/12, Sąd Okręgowy -Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji wywiódł, że powód bez wątplenia mógł dochodzić od swojego pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy na podstawie przepisów prawa cywilnego. Pracodawcą powoda jest agencja pracy tymczasowej, z którą powoda łączy stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę tymczasową z dnia 1 września 2010 r. Na podstawie analizy regulacji ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.) Sąd odwoławczy uznał, że pracownika tymczasowego nie łączy z pracodawcą użytkownikiem żadna umowa, chociaż pracownik podlega kierownictwu tego pracodawcy. Według Sądu drugiej instancji, skoro agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracownika tymczasowego (zawiera z nim umowę o pracę), kieruje go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, a także wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie, to pracownika tymczasowego wiąże stosunek pracy z agencją pracy tymczasowej, a nie z pracodawcą użytkownikiem. Również wykładnia przepisów nakazujących zapewnienie pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie uprawnia do twierdzenia, że to pracodawca użytkownik ponosi odpowiedzialność cywilnoprawną z tytułu następstw

wypadku przy pracy. Odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu roszczeń uzupełniających związanych z wypadkiem przy pracy ponosi względem pracownika tymczasowego wyłącznie jego pracodawca, którym jest agencja pracy tymczasowej. Skoro okazało się, że pozwana spółka nie jest pracodawcą powoda i nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej za następstwa wypadku przy pracy, jakiemu uległ powód, to oddalenie powództwa przez Sąd Rejonowy było prawidłowe. Sąd Okręgowy zaznaczył przy tym, że Sąd pierwszej instancji nie miał obowiązku wezwania z urzędu agencji pracy tymczasowej do udziału w sprawie w charakterze pozwanego, bowiem powód - reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika - konsekwentnie domagał się, aby spółka (niebędąca jego pracodawcą), występowała w roli pozwanego i nie żądał, aby Sąd dokonał przekształcenia podmiotowego, o którym mowa w art. 194 k.p.c. W tej sytuacji Sąd nie mógł z urzędu wezwać do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej agencji pracy tymczasowej (pracodawcy), bo takie wezwanie byłoby sprzeczne z wolą powoda. Sąd pracy nie może narzucać powodowi określenia podmiotu, przeciwko któremu ma być prowadzony spór sądowy.

Od wyroku Sądu drugiej instancji powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 366 k.p.c. w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP przez wydanie wyroku oddalającego apelację i "zamknięcie powodowi drogi do dochodzenia roszczeń cywilnych w odrębnym postępowaniu z uwagi na powagę rzeczy osądzonej w niniejszej sprawie bez przeprowadzenia jakiegokolwiek postępowania dowodowego, a tym samym pozbawienie powoda prawa do sądu i obrony swych praw"; 2) art. 386 § 4 k.p.c. przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy istota sporu nie została rozpoznana przez Sąd pierwszej instancji a wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości; 3) art. 435 § 1 k.c. oraz "ewentualnie" art. 415 w związku z art. 444 § 1 i art. 445 § 1 oraz w związku z art. 441 § 1 i art. 366 § 1 k.c. wskutek ich niezastosowania; 4) art. 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych przez uznanie, że "ten przepis w zestawieniu z powołanymi wyżej przepisami kodeksu cywilnego" nie może stanowić podstawy odpowiedzialności cywilnoprawnej pracodawcy użytkownika za skutki wypadku przy pracy pracownika tymczasowego. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych powód wywiódł w szczególności, że

zgłoszenie roszczeń cywilnoprawnych w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, zamiast wytoczenia powództwa w zwykłym procesie cywilnym, nie może prowadzić do oddalenia powództwa, tym bardziej że ocena (kwalifikacja) materialnoprawna zdarzeń przedstawionych przez powoda w ramach podstawy faktycznej żądania pozwu należy do sądu. Z tej przyczyny jest obojętne, czy jest to sąd rozpoznający sprawę z zakresu prawa pracy, czy sąd rozpoznający "zwykłe" sprawy cywilne. Istota rozstrzygnięcia sporu w sprawach o roszczenia uzupełniające w związku z wypadkiem przy pracy polega na zweryfikowaniu, czy zachodzą przesłanki odpowiedzialności deliktowej pozwanego (szkoda, wina oraz związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem a zaistniałą szkodą). W tym celu zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego. Tymczasem takowych ustaleń nie przeprowadził ani Sąd pierwszej instancji, ani Sąd odwoławczy. Z tej przyczyny wyrok Sądu pierwszej instancji w postępowaniu apelacyjnym powinien zostać uchylony a sprawa przekazana Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia. W tej sytuacji oddalenie apelacji przez Sąd Okręgowy ("utrzymanie w mocy" wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo z uwagi na brak legitymacji biernej pozwanej spółki) w sposób istotny naruszyło art. 366 i art. 386 § 4 k.p.c., bo rzutowało na wynik sprawy. Odpowiedzialność uzupełniająca za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy jest oparta na przepisach Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej, w tym na podstawie art. 435 k.c. Taką odpowiedzialność w stosunku do pracownika może ponosić nie tylko pracodawca, lecz również podmiot trzeci (np. bezpośredni sprawca szkody). Wyrażony przez Sąd Okręgowy pogląd, że "zakład pracy, w którym doszło do nieszczęśliwego zdarzenia", nie ponosi odpowiedzialności za wypadek przy pracy, jakiemu uległ pracownik zatrudniony u innego pracodawcy, nie ma żadnego oparcia w obowiązującym stanie prawnym. Powód wywodził swoje roszczenie na podstawie prawnej przewidzianej w art. 435 k.c. Przepis ten ma zastosowanie w razie wyrządzenia szkody przez sprawcę komukolwiek, a więc wystąpienie przez powoda z roszczeniami skierowanymi przeciwko pozwanemu pracodawcy użytkownikowi (prowadzącemu na własny rachunek przedsiębiorstwo wprowadzane w ruch za pomocy sił przyrody) było uzasadnione. Skarżący dodał, że nawet gdyby okazało się, iż nie zachodziły przesłanki odpowiedzialności

pozwanej spółki na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.), to w grę wchodziła jej odpowiedzialność deliktowa na zasadzie winy z uwagi na niezapewnienie powodowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, mimo ciążącego na spółce w tym zakresie obowiązku prawnego (art. 415 § 1 k.c. oraz art. 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Również stwierdzenie w zaskarżonym wyroku, że roszczenia dochodzone w niniejszym procesie miały charakter cywilnoprawny (nie były roszczeniami ze stosunku pracy), nie powinno spowodować oddalenia powództwa, ale co najwyżej przekazanie sprawy do wydziału cywilnego celem jej rozpoznania w zwykłym trybie. Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna podlega uwzględnieniu, bowiem trafnie zarzucono w niej naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 435 § 1 k.c. oraz art. 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych) a w konsekwencji także art. 386 § 4 k.p.c. W sprawie nie rozpoznano jej istoty wskutek błędnego przyjęcia braku biernej legitymacji procesowej pozwanej spółki. W ogólności należy bowiem stwierdzić, że Sądy obu instancji wadliwie uznały, iż w sprawie o roszczenia uzupełniające (odszkodowanie, zadośćuczynienie) pracownika tymczasowego z tytułu wypadku przy pracy, pozwanym (biernie legitymowanym) może być wyłącznie pracodawca, czyli agencja pracy tymczasowej, a nie może nim być pracodawca użytkownik, na rzecz którego świadczona była praca, przy wykonywaniu której doszło do wypadku. Sądy obu instancji skoncentrowały się na przeprowadzeniu analizy charakteru stosunku zatrudnienia tymczasowego, dochodząc do trafnego wniosku, że pracodawcą pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 3 k.p. jest

wyłącznie agencja pracy tymczasowej, a nie pracodawca użytkownik. Wywiodły z tego jednak wadliwy pogląd, że pracownik tymczasowy nie pozostaje (nie może pozostawać) z pracodawcą użytkownikiem w żadnym stosunku prawnym (relacji prawnej), także w aspekcie uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego z tytułu następstw wypadku przy pracy. Taki tok rozumowania jest nietrafny w sposób dość oczywisty, zwłaszcza gdy się zważy, że powód w ciągu całego procesu konsekwentnie utrzymywał, że dochodzone roszczenia wywodzi z przepisów prawa cywilnego o czynach niedozwolonych (w szczególności z art. 435 § 1 k.c.). Czyn niedozwolony (delikt) jest przecież (sam w sobie) źródłem powstania stosunku zobowiązaniowego, w którym odpowiedzialność odszkodowawczą ponosi każdy sprawca szkody (według art. 415 k.c. - kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę; a według art. 435 § 1 k.c. - prowadzący na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody). Cechą odpowiedzialności deliktowej jest więc to, że między poszkodowanym a sprawcą szkody, nie istnieje (w każdym razie nie musi istnieć, choć może) umowny stosunek obligacyjny.

Szczegółową ocenę postawionych w skardze zarzutów obrazy art. 14 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (dalej "ustawa o z.p.t.") należy rozpocząć od przypomnienia, że zgodnie z art. 1 tej ustawy, reguluje ona zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Stosownie do art. 2 pkt 1 i pkt 2 ustawy o z.p.t., pracodawcą użytkownikiem jest pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Pracownikiem tymczasowym jest zaś pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Pracodawca (agencja pracy tymczasowej) nie może być przy tym pracodawcą użytkownikiem w stosunku do pracowników pozostających z nim w stosunku pracy (art. 4 ustawy o z.p.t.). W zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy o z.p.t. i przepisami

odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika (art. 5 ustawy o z.p.t.). Pracowników tymczasowych zatrudnia agencja pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 ustawy o z.p.t.). Pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku (art. 9 ust. 2a ustawy o z.p.t.). Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie w szczególności zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w art. 9 ust. 2a (art. 9 ust. 3 pkt 2 ustawy o z.p.t.) a o tych uzgodnieniach agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę (art. 11 ustawy o z.p.t.). W myśl art. 14 ust. 1 ustawy o z.p.t., pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego i w związku z tym powinien zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej (art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o z.p.t.).

Przepisy ustawy o z.p.t. nie precyzują, czy i jaka więź (o jakim charakterze prawnym) powstaje między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem. W szczególności ustawa nie określa wprost, czy w ogóle, a jeśli tak to jakiego rodzaju roszczenia pracownik tymczasowy może kierować wobec pracodawcy użytkownika. Z zestawienia regulacji art. 15 i 16 ustawy o z.p.t. wynika tylko tyle, że jeśli pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w ten sposób, że pracownik tymczasowy był traktowany gorzej niż jego "macierzyści" pracownicy, to pracownikowi tymczasowemu przysługuje prawo dochodzenia odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy

dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu od agencji pracy tymczasowej, a nie od pracodawcy użytkownika (art. 16 ust. 1 ustawy o z.p.t.). Agencja pracy tymczasowej ma wówczas prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu (art. 16 ust. 2 ustawy o z.p.t.). Jeśli zaś pracownik tymczasowy przy wykonywaniu pracy tymczasowej wyrządzi szkodę pracodawcy użytkownikowi, to do naprawienia takiej szkody jest zobowiązana agencja pracy tymczasowej (a nie pracownik tymczasowy) na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników, przy czym agencji przysługuje roszczenie regresowe do pracownika tymczasowego (art. 19 ustawy o z.p.t.). Ponadto, z art. 27 ust. 1 ustawy o z.p.t. wynika, że jest wykroczeniem niedochowanie przez pracodawcę użytkownika (osobę działającą w jego imieniu) obowiązku zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej lub niewyposażenie stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności.

Brak jednoznacznych regulacji ustawowych co do kwalifikacji stosunku prawnego między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem (poza wyżej wskazanymi) rodzi szereg wątpliwości interpretacyjnych w zakresie oceny, czy między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem istnieje (w ogóle) jakakolwiek więź prawna (stosunek prawny), a jeśli istnieje, to jaki ma charakter. Problem ten jest różnie ujmowany w literaturze, przy czym autorzy zazwyczaj zwracają uwagę na swoistą trójstronność zatrudnienia tymczasowego w zakresie wykonywania zobowiązań z niego wynikających, podkreślając, że umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym pozostaje w dalszym ciągu dwustronną odpłatną czynnością prawną zobowiązującą między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej (A. Sobczyk: Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz, Kraków 2005, teza 1 do art. 13; E. Drzewiecka: Agencje pracy tymczasowej - trójstronny charakter zatrudnienia, Monitor Prawa Pracy 2004 nr 2. s. 44). Zwraca się uwagę, że po stronie pracodawcy - obok

agencji pracy tymczasowej - pojawia się jednak drugi podmiot (pracodawca użytkownik), któremu ustawa przekazuje część praw i obowiązków pracodawcy względem pracownika tymczasowego, mimo że w znaczeniu Kodeksowym (art. 3 k.p.) nie jest on pracodawcą dla pracownika tymczasowego. To zaś oznacza, że prawa i obowiązki pracodawcy dzielą się pomiędzy dwa podmioty, czyli agencję pracy tymczasowej (która w znaczeniu Kodeksowym jest pracodawcą pracownika tymczasowego) i pracodawcę użytkownika, który pracodawcą w tym znaczeniu nie jest (K. Łapiński: Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem tymczasowym, Warszawa 2009; Rozdział 1 pkt 1.3). Przedstawiany jest pogląd, że konstrukcja zatrudnienia tymczasowego opiera się na dwóch umowach, których zawarcie powoduje powstanie trzech stosunków prawnych, przy czym pracodawca użytkownik ma określone w prawie pracy obowiązki oraz może korzystać z określonych uprawnień pracodawcy, a więc posiada zdolność do występowania w charakterze nosiciela praw i obowiązków na gruncie prawa pracy i w konsekwencji jest "podmiotem prawa pracy" (M. Paluszkiwicz: Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny, Warszawa 2011; Rozdział V pkt 1.1 oraz 4). Zdolność czynna pracodawcy użytkownika jako podmiotu stosunku pracy ma jednak szczególny charakter, który przejawia się w wyłączeniu możliwości bezpośredniego oddziaływania na powstanie, zmianę i ustanie stosunku pracy pracownika tymczasowego. Z tej przyczyny pracodawcy użytkownika nie można uznać za stronę stosunku pracy w zatrudnieniu tymczasowym. Formalnie stroną stosunku pracy pozostaje więc agencja pracy tymczasowej, co nie zmienia tego, że aby wstąpiła w stosunek pracy, musi być powiązana określonym węzłem prawnym z pracodawcą użytkownikiem. Po stronie pracodawczej występują zatem dwa podmioty, z tym że uczestnictwo pracodawcy użytkownika w przebiegu pracy tymczasowej nie jest odrębnym stosunkiem prawnym a postacią stosunku pracy, którego cechą charakterystyczną jest uczestnictwo podmiotu trzeciego (obok pracodawcy i pracownika). Zatem stosunek pracy tymczasowej jest postacią stosunku pracy, do którego ustawodawca włączył podmiot użytkujący uprawnienia pracodawcy i wykonujący jego obowiązki w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Jednakże, w razie nieprawidłowego wykonywania uprawnień i obowiązków przez pracodawcę użytkownika,

odpowiedzialność względem pracownika tymczasowego ponosi tylko jego pracodawca, czyli agencja pracy tymczasowej. Niektórzy przedstawiciele doktryny wprost stwierdzają, że praca tymczasowa, będąca nietypową formą zatrudnienia jest oparta na konstrukcji "podzielonego stosunku pracy", wynikającego z podziału funkcji pracodawcy pomiędzy dwa podmioty (A. Patulski: Doktrynalne aspekty zatrudnienia tymczasowego (wybrane aspekty) [w:] Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2011). W niektórych opracowaniach przyjmuje się, że "właściwym" podmiotem praw i obowiązków w relacji z pracownikiem tymczasowym jest agencja pracy tymczasowej jako pracodawca, natomiast uprawnienia i obowiązki pracodawcy użytkownika mają charakter wtórny, bo z racji wykonywania pracy tymczasowej pod kierownictwem pracodawcy użytkownika ten ostatni wykonuje "pewne" obowiązki i korzysta z "pewnych" praw pracodawcy (A. Reda: Nowe rozwiązania ustawowe w zakresie obowiązku pracodawcy użytkownika zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 11, s. 577). Z kolei inni autorzy utrzymują, że chociaż w sensie formalnym stosunek pracy istnieje między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, to jednak "zasadnicze atrybuty pracodawcy" jako strony tego stosunku pracy, ustawodawca przekazał pracodawcy użytkownikowi i w konsekwencji to właśnie on jest "rzeczywistym pracodawcą" dla pracownika tymczasowego (W. Sanetra: Praca tymczasowa - zatrudnienie czy pośrednictwo pracy ? [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009). Z drugiej strony część przedstawicieli doktryny przyjmuje, że pracownika tymczasowego z pracodawcą użytkownikiem nie łączy żadna więź prawna (A. Chobot, K. Pachciarek: Prawa i obowiązki agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika wobec pracownika tymczasowego, PiZS 2005 nr 1, s. 23). W każdym razie w piśmiennictwie zwraca się uwagę, że aktualne rozwiązania legislacyjne przyjęte w ustawie o z.p.t. nie są racjonalne, bo prowadzą do rozmycia odpowiedzialności pracodawcy i niejasności kompetencyjnych (M. Moszyński: Praca tymczasowa - aspekty ekonomiczne i zatrudnieniowe, PiZS 2004 nr 10, s. 8; D. Makowski: Zatrudnianie pracowników tymczasowych, PiZS 2003 nr 12, s. 25 oraz Bezpieczeństwo i higiena pracy w

zatrudnieniu tymczasowym - wybrane problemy, PiZS 2006 nr 4, s. 24), a także twierdzi się, że aktualne regulacje pracy tymczasowej prowadzą wręcz do "wyzysku" pracowników tymczasowych (T. Liszcz: Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Profesora Henryka Lewandowskiego, pod red. Z. Górala, Warszawa 2009).

W orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik tymczasowy nie ma dwóch pracodawców, gdyż jego pracodawcą jest tylko agencja pracy tymczasowej i z pracodawcą użytkownikiem nie łączy go żadna umowa. Pracodawca użytkownik nie dysponuje własnymi prawami, lecz je przejmuje od pracodawcy, którym jest tylko agencja pracy tymczasowej. Nie ma tu więc dwóch pracodawców (*de iure*), lecz osoba zatrudniona do pracy tymczasowej jedynie ją wykonuje na rzecz pracodawcy użytkownika. Pracodawcę użytkownika nie łączy żadna umowa z osobą wykonującą u niego pracę tymczasową, czy to na podstawie umowy o pracę tymczasową, czy na podstawie umowy prawa cywilnego. Takie umowy zatrudniony zawiera tylko z agencją pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Z tej przyczyny pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą zatrudnianego do pracy tymczasowej (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 122; por. też wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 30 października 2012 r., III AUa 728/12, Orzecznictwo SA w Białymstoku 2012 nr 4, s. 94 oraz wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 7 marca 2006 r., VI SA/Wa 2396/05, LEX nr 585279).

Niejasność regulacji ustawowych w zakresie zatrudnienia tymczasowego, może rodzić uzasadnione trudności przy ocenie przeciwko komu pracownik tymczasowy powinien kierować roszczenia wynikające ze stosunku pracy tymczasowej (wyłącznie przeciwko agencji pracy tymczasowej, czy też może je kierować również przeciwko pracodawcy użytkownikowi). W piśmiennictwie wyrażono pogląd, że w razie powstania jakichkolwiek roszczeń po stronie pracownika (wynikających zarówno z przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak i Kodeksu pracy) pracownik tymczasowy kieruje roszczenia wyłącznie przeciwko pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), a nie w

stosunku do pracodawcy użytkownika. Gdyby zaś pracownik tymczasowy wystąpił przeciwko pracodawcy użytkownikowi z roszczeniami, które mają bezpośredni związek z naruszeniem prawa, w szczególności w zakresie rozwiązania umowy o pracę, to takie roszczenie należy oddalić z uwagi na brak legitymacji biernej po stronie pracodawcy użytkownika (tak R. Młyński: Roszczenia przysługujące pracownikowi tymczasowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, PiZS 2010 nr 7, s. 16).

W ocenie Sądu Najwyższego zaprezentowane ostatnio stanowisko jest zbyt uogólnione. Należy przychylić się do innego poglądu przedstawionego w literaturze, zgodnie z którym pracodawca użytkownik na zasadach ogólnych ponosi ryzyko powstania po stronie pracownika szkód spowodowanych przebiegiem procesu pracy, w tym np. szkód spowodowanych ruchem przedsiębiorstwa (art. 435 k.c.), co ma znaczenie zwłaszcza w kontekście roszczeń uzupełniających zgłaszanych przez pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Jedynie należne pracownikowi tymczasowemu odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone w związku z wypadkiem przy pracy (art. 237¹ § 2 k.p.) będzie przysługiwać temu pracownikowi nie od pracodawcy użytkownika, lecz od agencji pracy tymczasowej (która jest jego formalnym pracodawcą). W tym przypadku agencji pracy tymczasowej mogą ewentualnie przysługiwać roszczenia regresowe w stosunku do pracodawcy użytkownika. Podobny mechanizm będzie stosowany w innych przypadkach dochodzenia przez pracownika naprawienia szkody spowodowanej naruszeniem obowiązków spoczywających na pracodawcy, nawet jeśli źródłem naruszenia było działanie lub zaniechanie pracodawcy użytkownika (tak Ł. Pisarczyk: Praca tymczasowa a ryzyko pracodawcy [w:] Z problematyki zatrudnienia tymczasowego, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2011). Dopuszczalność kierowania przez pracownika tymczasowego roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy przeciwko pracodawcy użytkownikowi nie była też negowana w dotychczasowej judykaturze Sądu Najwyższego (por. przykładowo uzasadnienie wyroku z dnia 5 maja 2011 r., II PK 280/10, OSP 2012 nr 5, poz. 52, z glosą J. Jankowiaka oraz postanowienie z dnia 19 lutego 2013 r., I PK 272/12, Legalis nr 720035).

Należy zauważyć, że w art. 9 ust. 2a ustawy o z.p.t., obowiązki dotyczące

bezpieczeństwa i higieny pracy (dostarczenia pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalania okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o tym ryzyku) zostały wyraźnie nałożone na pracodawcę użytkownika jako jego własne, a nie pochodne od obowiązków agencji pracy tymczasowej (pracodawcy). Wynika to wyraźnie z art. 9 ust. 3 pkt 2 tej ustawy, w którym jest mowa o "przejęciu" przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy (agencji pracy tymczasowej) dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, ale tylko innych obowiązków niż określone w art. 9 ust. 2a ustawy. Podkreślić również trzeba, że - zgodnie z art. 304 § 3 k.p. - obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, szczegółowo wymienione w art. 207 § 2 k.p. spoczywają nie tylko na pracodawcach (w rozumieniu art. 3 k.p.), ale również - odpowiednio - na przedsiębiorcach niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy lub przez osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy użytkownika z tytułu roszczeń uzupełniających związanych z wypadkiem przy pracy pracownika tymczasowego może wynikać z niewykonania przez pracodawcę użytkownika tych jego własnych obowiązków (a nie obowiązków przejętych od agencji pracy tymczasowej, czy też wykonywanych w jej imieniu i na jej rzecz). Prawdą jest, że między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem nie ma więzi umownej. Nie jest natomiast trafny pogląd, że nie istnieje między nimi żaden stosunek zobowiązaniowy, gdyż powstaje on z mocy ustawy (powołanych art. 9 ust. 2a ustawy o z.p.t. a pośrednio z art. 304 § 3 k.p.).

Powtórzyć trzeba, że przepisy Kodeksu cywilnego stanowiące ogólną podstawę odpowiedzialności z tytułu czynu niedozwolonego odnoszą się nie tylko do pracodawcy (w rozumieniu Kodeksu pracy), ale mają zastosowanie do każdego podmiotu, który ze swej winy wyrządził szkodę (art. 415 k.c.). W oparciu o te przepisy (do których zalicza się art. 435 § 1 k.c.) pracodawca użytkownik w

stosunku do pracownika tymczasowego może zatem ponosić deliktową odpowiedzialność odszkodowawczą niezależnie od tego, czy między tymi podmiotami istnieje jakkolwiek inna (zobowiązaniowa) więź prawna. Wobec tego uznanie, że między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym skutek świadczenia pracy tymczasowej nie nawiązuje się jakkolwiek stosunek o charakterze zobowiązaniowym (co nie jest trafne), oznaczać by mogło tylko tyle, że pracownik tymczasowy nie mógłby od pracodawcy użytkownika dochodzić roszczeń uzupełniających na zasadach odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i następnie k.c. w związku z art. 300 k.p.; na możliwość - a nawet wyłączenie - ponoszenia przez pracodawcę odpowiedzialności za skutki wypadku przy pracy według reżimu *ex contractu* zwraca się ostatnio uwagę w piśmiennictwie - por. M. Raczkowski: Kilka uwag o cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, PiZS 2009 nr 4, s. 2 oraz Zadośćuczynienie jako sankcja w odpowiedzialności kontraktowej z perspektywy prawa pracy, Przegląd Prawa Handlowego 2011 nr 12, s. 52, a także w orzecznictwie Sądu Najwyższego - por. wyroki z dnia 14 grudnia 2010 r., I PK 95/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 58 oraz z dnia 20 czerwca 2011 r., I PK 277/10, LEX nr 1164115; por. też uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 6 lutego 2013 r., III APa 30/12, LEX nr 1286478). Nie zmienia to jednak dominującego poglądu, że źródłem odpowiedzialności pracodawcy (tak jak każdego innego podmiotu, w tym pracodawcy użytkownika, bez potrzeby odwoływania się do art. 300 k.p.) może być czyn niedozwolony (delikt). Zatem powstanie szkody wywołanej deliktem (z winy sprawcy) kreuje - w sposób samoistny - między pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym zobowiązanie, do którego będą mieć zastosowanie przepisy art. 415 i następnie k.c. Przede wszystkim z art. 443 k.c. wynika, że to samo zdarzenie może bowiem być jednocześnie źródłem szkody kontraktowej i deliktowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1981 r., IV CR 18/81, LEX nr 8331) i dlatego naruszenie przez pracodawcę (także pracodawcę użytkownika) obowiązku przeciwdziałania wystąpieniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207

§ 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 88; OSP 2012 nr 9, poz. 86, z glosą J. Jankowiaka; PiZS 2012 nr 12, s. 37, z glosą W. Ostaszewskiego; PiZS 2013 nr 2, z refleksjami J. Jankowiaka, z orzecnictwem powołanym w uzasadnieniu tego wyroku).

W konsekwencji należy stwierdzić, że pracodawca użytkownik jest biernie legitymowany w sporze sądowym, w którym pracownik tymczasowy, który doznał uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia, dochodzi roszczeń odszkodowawczych, uzupełniających świadczenia z tytułu wypadku przy wykonywaniu pracy tymczasowej, oparte (przede wszystkim w aspekcie podstawy faktycznej, a ewentualnie także przez wskazanie podstawy prawnej) na zasadach odpowiedzialności deliktowej (art. 444 i 445 k.c.). Nietrafne jest więc oddalenie powództwa w takiej sprawie z powołaniem się na brak legitymacji biernej pracodawcy użytkownika. Rodzi to konieczność uchylecia przez Sąd Najwyższy nie tylko zaskarżonego wyroku, ale również wyroku Sądu pierwszej instancji, skoro przesłanki odpowiedzialności deliktowej pozwanej spółki nie były badane, a więc Sąd pierwszej instancji nie rozpoznał istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.).

W związku z tym (koniecznością przekazania sprawy do właściwego sądu i rodzaju postępowania odrębnego, także w nawiązaniu do wywodów podniesionych przez powoda w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania) zachodzi konieczność rozstrzygnięcia zagadnienia, czy sądem właściwym do rozpoznania sprawy o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze pracownika tymczasowego wobec pracodawcy użytkownika związane z wypadkiem przy pracy, powinien być sąd pracy w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, czy też taka sprawa powinna zostać rozpoznana w postępowaniu "zwykłym" (w wydziale cywilnym). Należy przy tym podkreślić, że stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenie nie podlega rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, samodzielnie nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz jedynie prowadzi do przekazania sprawy do rozpoznania w "zwykłym" postępowaniu procesowym (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 r., I PK 21/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 226; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecnictwa 2009 nr 1, s. 127, z glosą A. Musiały i z dnia 23

lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 76 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2009 r., II PZP 5/09, Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2011 nr 2, s. 187, z glosą M. Nawrockiego, a także uzasadnienie uchwały z dnia 18 marca 2008 r., II PZP 1/08, OSNP 2008 nr 17-18, poz. 248).

Sąd Najwyższy uważa, że taka sprawa (o uzupełniające roszczenia odszkodowawcze pracownika tymczasowego wobec pracodawcy użytkownika związane z wypadkiem przy pracy) jest sprawą z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. (podlega rozpoznaniu przez sąd pracy). Po pierwsze, w tym zakresie należy zauważyć, że zgodnie z art. 24 ustawy o z.p.t., roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika. Regulacja ta wprawdzie wprost odnosi się do właściwości miejscowej sądu pracy, ale przede wszystkim oznacza, że sprawy o roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy, czyli są one rozpoznawane w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy. W przepisie tym nie sprecyzowano przy tym, o jakie roszczenia pracownika tymczasowego chodzi, zarówno w aspekcie przedmiotowym, jak i podmiotowym (przeciwko komu skierowane). Oznacza to, że wszelkie roszczenia pracownika tymczasowego ze stosunku pracy tymczasowej oraz związane z tym stosunkiem pracy (w aspekcie procesowym rozróżnienie to nie ma znaczenia w świetle art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym, niezależnie od tego, przeciwko komu pracownik tymczasowy je kieruje. Właściwość sądu pracy - wynikająca ze szczególnej regulacji art. 24 ustawy o z.p.t. (w związku z art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) - odnosi się zatem nie tylko do roszczeń przeciwko pracodawcy (agencji pracy tymczasowej), ale i do roszczeń pozostających w związku z wykonywaniem zatrudnienia tymczasowego zgłaszanych wobec pracodawcy użytkownika.

Po drugie, nawet gdyby przyjąć, że właściwość sądu pracy w rozpoznawanej sprawie, nie wynika bezpośrednio z art. 24 ustawy o z.p.t., to do takiego wniosku prowadzi uwzględnienie art. 5 ustawy o z.p.t. przy wykładni art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Zgodnie z art. 5 ustawy o z.p.t., w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami tej ustawy i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika

tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. W tym kontekście sprawę o roszczenia pracownika tymczasowego przeciwko pracodawcy użytkownikowi o roszczenia uzupełniające z tytułu wypadku przy pracy należy traktować jako "sprawę o roszczenia związane ze stosunkiem pracy" w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Nie można jej uznać za "sprawę o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych" (art. 476 § 1 pkt 4 k.p.c.), gdyż w myśl aktualnych regulacji prawnych, pracodawca nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej za skutki wypadku przy pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu tych wypadków. Sprawy o świadczenia z tytułu wypadków przy pracy, wynikające z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.) mają bowiem charakter spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2004 r., II PZP 6/04, OSNP 2004 nr 22, poz. 379 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2005 r., I UK 166/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 309). Roszczenia uzupełniające świadczenia ubezpieczeniowe z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (poza roszczeniem z art. 237¹ § 2 k.p.) dochodzone od pracodawców, stanowią natomiast przedmiot spraw z zakresu prawa pracy jako sprawy związane ze stosunkiem pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1996 r., II PRN 13/95, OSNAPIUS 1996 nr 15, poz. 211 oraz uchwała z dnia 24 listopada 1993 r., II PZP 3/93, OSP 1994 nr 10, poz. 192 i wyrok z dnia 6 września 1994 r., II PRN 5/94, OSNAPIUS 1994 nr 12, poz. 194). Do uznania konkretnego sporu za sprawę o roszczenie związane ze stosunkiem pracy niezbędny jest zarówno element podmiotowy (pracodawca - pracownik), jaki i musi być spełniona przesłanka przedmiotowa polegająca na tym, że dochodzone roszczenie pozostaje w bezpośrednim związku z treścią stosunku pracy i nie może powstać tylko przy okazji tego stosunku prawnego (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 1994 r., I PZP 58/93, PiZS 1994 nr 4, s. 63 i powołane tam orzecznictwo). Traktując odpowiednio - zgodnie z art. 5 ustawy o z.p.t. - pracownika tymczasowego jako pracownika a pracodawcę użytkownika jako pracodawcę,

sprawa o roszczenia uzupełniające świadczenia wypadkowe dochodzone przez pracownika tymczasowego od pracodawcy użytkownika jest sprawą o roszczenia związane ze stosunkiem pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.

Po trzecie, przyjęcie tezy przeciwnej, że sprawa o roszczenia uzupełniające świadczenia wypadkowe dochodzone przez pracownika tymczasowego od pracodawcy użytkownika, nie jest sprawą z zakresu prawa pracy, lecz "zwykłą" sprawę cywilną, prowadziłby zakazanej dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony. Umowa o pracę tymczasową jest bowiem umową o pracę na czas określony lub umową o pracę na czas wykonania określonej pracy (art. 7 ustawy o z.p.t.) a jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, ze względu na zatrudnienie na czas określony jest niedopuszczalna (art. 11³ i art. 18^{3a} § 1 k.p.). Uznanie, że pracownicy tymczasowi powinni swych roszczeń (także przeciwko pracodawcy użytkownikowi) dochodzić w "zwykłym" postępowaniu cywilnym, oznaczałoby ich gorsze (dyskryminujące) traktowanie w zakresie prawa do sądu (poszukiwania ochrony prawnej) niż pozostałych pracowników, korzystających w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z pewnych udogodnień (przykładowo w zakresie opłat sądowych).

W konsekwencji oznacza to, że sprawa, w której pracownik tymczasowy dochodzi od pracodawcy użytkownika na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, roszczeń uzupełniających świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadku przy pracy (zadośćuczynienia i odszkodowania) jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.), podlegającą rozpoznaniu przez sąd pracy w tym postępowaniu odrębnym (art. 459 i następane k.p.c.).

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy uznał skargę kasacyjną powoda za usprawiedliwioną i dlatego orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., pozostawiając Sądowi pierwszej instancji orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c.).