



Sygn. akt II PK 297/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa P. K., D. P., M. P., J. S., Z. T. i A. W.
przeciwko D. Spółce 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 8 grudnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 5 czerwca 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w L. wyrokami wstępnymi z 16 marca 2012r., 3 kwietnia 2012 r. i 28 maja 2012 r. uznał roszczenia powodów skierowane do pozwanej spółki z o.o. D. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych za usprawiedliwione co do zasady. Ustalił, że spółki z o.o. D.-S. oraz Przedsiębiorstwo Usługowo-

Produkcyjne 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 [...]. 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 ochraniających 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 do 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, która sprawuje kontrolę nad tymi spółkami i osiąga korzyści ekonomiczne z ich działalności, a składy osobowe zarządów pozwanej spółki oraz spółki D.-S. są tożsame. Choć 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 przedstawicieli poszczególnych spółek - w sposób nieczytelny i niejednoznaczny pokrywały się). Na działanie 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 wykonywana przez powodów na rzecz 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.S. i G.). Pozwana nie dysponowała wystarczającą liczbą pracowników, która pozwoliłaby - przy uwzględnieniu norm czasu pracy przewidzianych w Kodeksie pracy - zapewnić całodobową ochronę powierzonego 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 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 25 października 2012 r. Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej od wyroków wstępnych Sądu Rejonowego. 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.

Pozwana zarzuciła w skardze kasacyjnej 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 jej

„odpowiedzialności za wynagrodzenie za nadgodziny” w sytuacji, gdy 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 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.

Sąd Najwyższy wyrokiem z 20 listopada 2013 r. (II PK 55/13) uchylił wyrok Sądu Okręgowego i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Stwierdził, że nie określono jednoznacznie podstawy prawnej rozstrzygnięcia, lecz posłużono się dwiema koncepcjami, które nie dają się łącznie zastosować i prowadzą do odmiennych skutków. Z jednej strony za nieważne uznano umowy zlecenia, jako zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z drugiej strony przyjęto, że za pracodawcę powodów można uznać nie tyle samą pozwaną spółkę, ile całą grupę kapitałową, w skład której wchodzi skarżąca i powołano się na koncepcję tzw. „pracodawcy ekonomicznego”. Nie można co do zasady zakwestionować w obowiązującym stanie prawnym 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 te 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 zleceniodawcy, ani obowiązki zleceniobiorcy, a praca uzgodniona w umowie zlecenia jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 5 czerwca 2014 r. ponownie oddalił apelację pozwanej od wyroków wstępnych. W uzasadnieniu podał w szczególności, że przedmiotem roszczeń powodów skierowanych do pozwanej jest żądanie wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którą powodowie formalnie wykonywali na podstawie umów cywilnoprawnych. Istotą sporu było ustalenie, czy pozwana jest dłużnikiem godzin nadliczbowych wypracowanych w ramach umów zlecenia zawieranych z D. S. i Przedsiębiorstwem Usługowym G. Wyroki wstępne są zasadne. Niezasadne są zarzuty niewłaściwej strony pozwanej w odniesieniu do powodów Z. T. i J. S. Podstawą odpowiedzialności są przepisy

art. 23¹ § 1 i 2 k.p. Tak samo w odniesieniu do powodów P. K. i D. P. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił i przyjął, że wszyscy powodowie, wbrew zawartym na piśmie umowom (zlecenia czy umowom o pracę) świadczyli pracę na rzecz pozwanej w całości i praca ta spełniała wszystkie przesłanki pracy świadczonej w ramach stosunku pracy (zatrudnienie ich wyczerpywało przesłanki art. 22 § 1 k.p.), wobec czego pozwana jest biernie legitymowana. Ponosi odpowiedzialność za roszczenia powodów wynikające w całości ze stosunku pracy jako ich pracodawca. Zatrudnieni pracownicy ochrony w tym powodowie nie wiedzieli w jakim momencie świadczą pracę na rzecz pozwanej, a w jakim na rzecz spółek zależnych. Nie wynikało to z grafików. Ewidencja przepracowanych godzin prowadzona była wielotorowo (bez udziału spółek D. S. i G.), a polegała na prowadzeniu grafików w postaci brudnopisu, tzw. sztychówki, gdzie ewidencjonowano wszystkie służby. Następnie na koniec miesiąca przepracowane godziny rozdzielano na tzw. godziny normatywne przepracowane w ramach stosunku pracy i pozostałe (ponadnormatywne), które przypisywano na konto wykonanych umów zlecenia. Odbywało się to jednak matematycznie, a nie z wyszczególnieniem na grafikach. W rezultacie pracownicy nie mieli świadomości, w oparciu, o którą umowę świadczą pracę w danym dniu, a nawet w poszczególnych godzinach jednej zmiany. Nie mieli też świadomości czy kontrolujący szef ochrony w danym momencie działa jako pracownik pozwanej czy też D. S. czy G. Funkcje osób zarządzających w poszczególnych spółkach pokrywały się dla pracowników w sposób nieczytelny. Powodowie nie mieli żadnego wpływu na to, z którą spółką będzie zawarta umowa zlecenia. Powodowie mieli zawierane umowy w przypadkowych konfiguracjach (z pozwaną, z D. S.), a zmiana stron umów (np. z D. S. na G.) była narzucana i nie następowała z inicjatywy pracowników. Dowódcy zmiany „rozwozili” do podpisu umowy na miejsca wykonywania przez pracowników służb. Przy zawieraniu umów o pracę otrzymywali od razu do podpisu umowę zlecenia bez wyjaśnienia, w jakim celu podpisują dwie umowy. Od dowódców dowiadywali się, że w zakładzie nie funkcjonują nadgodziny i praca ponad normy czasu pracy może być wykonywana tylko na umowę zlecenie. Pracownicy wiedząc, że jest to jedyna możliwość wyższego zarobku godzili się na podpisywanie umów cywilnych. Dostrzegali nieprawidłowości w rozliczaniu czasu pracy i jego wynagradzaniu. Odmowa

świadczenia pracy w ramach zlecenia postrzegana była jako ocena przydatności do dalszego zatrudnienia. Trudno dopatrywać się w powyższych sytuacjach dobrowolności i swobody podpisania umów cywilnych. Wbrew twierdzeniom pozwanej, nadgodziny nie były incydentalne i nie wynikały jedynie z zastępstwa w przypadku choroby lub urlopu innego pracownika. Powodowie łącznie pracowali w miesiącu ponad 300 godzin. Dowodzi to, iż były one skutkiem zbyt małego zasobu kadrowego pracowników ochrony. Mając na uwadze wskazania Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy odrzucił koncepcję pracodawcy jako grupy kapitałowej. Konieczne było natomiast jednoznaczne wskazanie, czy sporne roszczenia wynikają ze stosunku pracy łączącego powodów z pozwaną spółką (gdyż ich zatrudnienie wyczerpywało przesłanki z art. 22 § 1 k.p.), czy też ich źródłem jest stosunek prawny innego rodzaju. Sąd Okręgowy w całości podzielił i przyjął stanowisko Sądu Najwyższego, że przyjęty stan faktyczny sprawy daje podstawę do przyjęcia, że umowy zlecenia *de facto* nie były w ogóle wykonywane. Nie ma zatem potrzeby ani możliwości weryfikowania ich z punktu widzenia ich skuteczności i ważności. Nie chodzi o przypisanie spółkom zależnym od pozwanej chęci obejścia prawa, czy zawierania pozornych kontaktów, gdyż to nie te podmioty miały cel ekonomiczny w takim obejściu prawa, czy w fikcyjnym kształtowaniu wzajemnych relacji między pracownikami i pozwanym. W sprawie chodziło o ocenę ustalonego stanu faktycznego, w którym praca powodów była w rzeczywistości wykonywana w warunkach określonych w art. 22 k.p. Ścisłe podporządkowanie powodów, co jest bezsporne, a nawet podkreślone przez pozwaną (tj. zhierarchizowana struktura zbliżona do stosunku służby, skrupulatna realizacja założeń planu ochrony obiektów K. zatwierdzonego przez organy policji, praca zmianowa w systemie całodobowym, wypełnianie ksiąg służby), praca wykonywana stale pod kierunkiem i na zlecenie pozwanego, przez niego oceniana co do ilości i sumowana, wykonywana stale pod jego kierownictwem, zależność co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy następowały, w ocenie Sądu Okręgowego w ramach więzi między pozwaną spółką i pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę - dozоровanie - i jest ona mu zlecona przy jednakowej organizacji pracy przez kierownika zmiany, który pracę nadzoruje. Układ stosunków zatrudnienia powstały w ustalonym stanie

faktycznym wskazuje, że praca świadczona przez powodów była stale wykonywaną na rzecz jednego podmiotu (pracodawcy), tj. pozwanej spółki, a zawarte dodatkowo z innymi podmiotami umowy nie zostały wypełnione konkretną treścią. Kwestią techniczną było bowiem następcze przypisywanie tej pracy spółkom zależnym tylko wówczas, gdy jej ilość przekroczyła normy czasu pracy. Wtedy dopiero dochodziło do obciążania spółek zależnych tą pracą wyłącznie pod względem formalnym, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli w momencie zawierania umów ze spółkami zależnymi. Nieprawdziwe są przy tym twierdzenia strony pozwanej, że to powodowie wystawiali rachunki, na podstawie których wypłacane było im wynagrodzenie. Umowy zlecenia nigdy nie zostały wypełnione konkretnymi poleceniami. Następcze rozliczanie pracy nie potwierdza realizowania stosunku zlecenia w sytuacji, gdy ta sama praca była już zorganizowana i wykonana na rzecz innego podmiotu (pracodawcy). Sporne umowy zlecenia były nie tyle pozorne, co nie były wykonywane (pozostawały „w uśpieniu”). Zasadą bowiem jest, że pracownik i zleceniobiorca musi wiedzieć, co i z jakiego tytułu wykonuje. 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 zleceniodawcy, ani obowiązki zleceniobiorcy, a praca uzgodniona w umowie zlecenia jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Rozłożenie w takim stanie faktycznym kwestii zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty nie zmienia faktu, iż zawsze chodzi o jeden stosunek pracy. Zaskarżone apelacjami wyroki odpowiadają prawu, mimo odmiennego uzasadnienia, a odpowiedzialność strony pozwanej w przedmiotowej sprawie za zobowiązania wobec powodów wynika z art. 22 § 1 w związku z art. 151¹ k.p., jako ich pracodawcy. Pozwana nie ponosi więc odpowiedzialności za zobowiązania innej spółki, lecz za własne zobowiązania w związku z naruszeniem przepisów o czasie pracy - art. 128 i następne k.p. oraz okresach odpoczynku - art. 132 i następne k.p. Sąd nie kwestionował zasad swobody gospodarczej, prawo do samodzielnego kształtowania sposobu i formy prowadzenia działalności, jak również odrębności prawnej spółek D.-S. i G. i prawidłowości prowadzonych przez spółki rozliczeń ekonomicznych. Z punktu widzenia ochronnej funkcji przepisów prawa pracy, postawa strony pozwanej w

zakresie organizacji pracy powodów i rozliczania czasu pracy budzi natomiast kategorię sprzeciw. Argumenty pozwanej dotyczą sytuacji modelowej, to jest takiej dla której przepisy zostały stworzone i nie dochodzi do świadomego nadużycia prawa. W tej sprawie nie jest obojętne, iż wszystkie umowy zawierane były w ramach spółek powiązanych ze sobą kapitałowo i osobowo, których jedynym celem był cel ekonomiczny - to jest wykonanie kontraktu jak najniższym kosztem, przy wykorzystaniu posiadanego zasobu osobowego, lecz z pominięciem przepisów o czasie pracy. Pozwana miała pełną świadomość ile godzin wypracowują jej pracownicy, w tym niepełnosprawni (300 a nawet więcej godzin miesięcznie). Ocena stanu faktycznego w sprawie jest zdecydowanie indywidualna i dotyczy konkretnie strony pozwanej. Sąd Okręgowy dostrzega indywidualny przypadek, w którym swoboda umów, które zawierają podmioty wchodzące w skład grupy kapitałowej, jest nadużywana.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie: I. prawa materialnego: 1) art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w związku z art. 151¹ k.p., art. 734 i 735 k.c., art. 65 k.c. oraz art. 23¹ § 2 k.p. i 369 k.c. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na bezpodstawnym przypisaniu odpowiedzialności za wynagrodzenie za nadgodziny pozwanej, która dla powoda P. K. w okresie od 1 sierpnia do 31 października 2007 r. nie była pracodawcą, lecz zleceniodawcą i nie przejmowała powoda do pracy na podstawie art. 23¹ k.p., lecz po rozwiązaniu przez niego umowy o pracę z poprzednim pracodawcą oraz bezpodstawnie przyjęcie odpowiedzialności solidarnej pozwanej za niestwierdzone *de facto* zobowiązania poprzedniego pracodawcy, pomimo braku podstaw, o których mowa w art. 369 k.c., do przypisania pozwanej solidarnej odpowiedzialności; 2) art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w związku z art. 151¹ k.p., art. 734 i 735 k.c., art. 65 k.c. oraz art. 23¹ § 2 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na bezpodstawnym przypisaniu pozwanej odpowiedzialności za poprzedniego pracodawcę – D. – . sp. z o.o. – z tytułu roszczenia J. S. i Z. T. o nadgodziny za okres zatrudnienia w spółce D.-S. z o.o., to jest do 31 grudnia 2009 r. na podstawie art. 23¹ § 2 k.p. bez zbadania zasadności roszczeń tych powodów do poprzedniego pracodawcy, nie pozostającego w związku z zatrudnieniem u pozwanej w okresie do 31 grudnia 2009 r. na podstawie umów cywilnoprawnych; 3) art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w związku z art. 151¹ k.p., art.

734 i 735 k.c., art. 65 k.c. oraz art. 23¹ § 2 k.p. przez bezpodstawne przypisanie pozwanej odpowiedzialności za pracodawcę powoda D. P. tj. D.-S. sp. z o.o. odnośnie jego roszczenia za nadgodziny i bezpodstawnym łąceniu zatrudnienia w spółce D.-S. na podstawie umowy o pracę z cywilnoprawnym zatrudnieniem u pozwanej, choć powód zawarł odmienne umowy z każdą ze spółek; 4) art. 22 § 1¹ i 1² 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 błędną wykładnię polegającą na tym, że umowy zlecenia różniące się istotnie od umów o pracę, Sąd drugiej instancji potraktował, jako nieistniejące a zatrudnienie na ich podstawie, jako wykonywane na podstawie stosunku pracy, nie uwzględniając specyfiki usług ochrony, jako służby ze swej istoty zawsze podporządkowanej na zasadach określonych w planie ochrony, co nie powinno być utożsamiane z kierownictwem w rozumieniu art. 22 k.p.; 5) art. 20 Konstytucji RP i art. 6 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w związku z art. 22 k.p. poprzez nieuwzględnienie wolności działalności gospodarczej oraz swobody działalności gospodarczej przy doborze kryteriów uzasadniających zastosowanie art. 22 k.p.

Powodowie wnieśli o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

1. Nie jest zasadny zarzut naruszenia prawa procesowego. Ogranicza się tylko do naruszenia art. 365 § 1 k.p.c. Zgodnie z nim orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Skarżąca błędnie zakłada, że prawomocne wyroki Sądów w G. (wskazane w zarzucie), które są dla niej korzystne w analogicznych sprawach, determinują rozstrzygnięcie w obecnej sprawie. Niezasadnie przyjmuje, że z wyroków tych wynika prawne wiążące, które nie pozwala rozstrzygnąć inaczej, niż w sprawach, w których Sąd w G. „przyjął interpretację prawną dokładnie odwrotną, aniżeli

Sąd Okręgowy w L.”. Rzecz w tym, że Sądy mają samodzielną i niezależną pozycję. W obecnej sprawie Sąd w L. mógł rozstrzygnąć inaczej niż Sąd w G. Wyrok innego Sądu wiąże, ale tylko te strony, których spór Sąd rozstrzygnął, a także inne organy co do tego, że doszło do prawomocnego rozstrzygnięcia określonego sporu, czyli pomiędzy konkretnymi (tylko tymi podmiotami) i tylko co do określonego przedmiotu sporu (treści i zakresu żądania). Błędnie więc skarżąca zakłada, odwołując się niezasadnie w tym względzie do art. 365 § 1 k.p.c., że wyrok Sądu w G. wiąże również w tej sprawie, gdyż już tylko strony (powodowie) nie są tożsame. Konsekwentnie skoro wyrok Sądu Okręgowego w G. z 31 stycznia 2013 r. nie może mieć takiego znaczenia w obecnej sprawie, to również nie ma znaczenia postanowienie Sądu Najwyższego 5 listopada 2013 r., II PK 161/13, gdyż dotyczy odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania od tego wyroku. Innymi słowy nie jest to orzeczenie merytoryczne Sądu Najwyższego (wyrok rozstrzygający zarzuty materialne), lecz postanowienie odmawiające przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wobec niespełnienia przesłanek przedsądu (art. 398⁹ § 1 k.p.c.).

2. Zarzuty materialne skargi nie są zasadne z następujących przyczyn. Skarżąca trzyma się modelu, w którym decyduje odrębność prawna podmiotów zatrudniających i w konsekwencji to, że do umów cywilnoprawnych nie mają zastosowania przepisy prawa pracy. Model taki jest zasadny tylko o tyle, że podmioty zatrudniające są odrębne jako podmioty prawa, co nie znaczy, że dowolnie mogą zatrudniać tą samą osobę na zlecenie lub w tym samym czasie pracy. Rzecz w tym, że punktem ciężkości jest określona sytuacja faktyczna do której stosuje się prawo materialne a nie odwrotnie. Chodzi o pracę wykonywaną w zależności właściwej dla stosunku pracy - art. 22 § 1 i § 1¹, § 1² k.p. Tam gdzie relacja ta jest taka jak w zatrudnieniu pracowniczym, czyli pod kierownictwem zatrudniającego i według jego reżimu, tam w przypadku sporu decyduje sąd (*iura novit curia*). Wola stron nie przeważa, gdyż umowa nie może być niezgodna z prawem (art. 58 § 1 k.c.). Zasada swobody umów nie jest więc nieograniczona (art. 353¹ k.c.). Pod ochroną prawa jest zatrudnienie

pracownicze, czas pracy i prawo do wynagrodzenia za pracę. W tej sprawie decydowało stwierdzenie, że przepisy były stosowane instrumentalnie. Już w poprzednim wyroku z 20 listopada 2013 r. w tej sprawie Sąd Najwyższy (II PK 55/13) stwierdził, że nie mają znaczenia umowy cywilnoprawne, które zawarto a nie były wykonywane (pozostawały „w uśpieniu”). W skardze nie podważa się ustaleń i ocen, że umowy z powodami dostosowywano do obowiązujących norm czasu pracy. Sedno problemu dotyczy pracy człowieka w określonej zależności ponad normy czasu pracy. W sprawie Sąd ustalił, że powodowie pracowali jako pracownicy pozwanej, czyli, że spełniły się wszystkie kryteria pracowniczego zatrudnienia z art. 22 k.p. Jest to także ustalenie faktyczne, którego skarga kasacyjna nie podważa. W ocenie zarzutów materialnych skargi wiążą zatem ustalenia faktyczne, na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). U podstaw zaskarżonego wyroku leży ustalenie, iż w spornych okresach jedynym i rzeczywistym pracodawcą była pozwana spółka. Czyli nawet, gdy zawarto umowę zlecenia, to było to zatrudnienie pracownicze. Tak stanowcze stanowisko Sądu łączy się ze stwierdzeniem, że to pozwana była rzeczywistym pracodawcą, gdy formalnie zatrudniała na zlecenie, które w istocie było zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, podobnie gdy formalnie powodów zatrudniały związane z pozwaną spółki D. S. lub G.

3. Stanowi to odpowiedź na zarzut naruszenia art. 369 k.c., kierowany do części orzeczenia dotyczącej powoda P. K.. W sprawie rozstrzygnięto do tej pory wyrokiem wstępnym i z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika stwierdzenie, że pozwana odpowiada na podstawie art. 23¹ k.p. za okres zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę w spółce z o.o. D.-S. Powód P. K. przed zatrudnieniem przez pozwaną spółkę od listopada 2007 r. na podstawie stosunku pracy, był – według ustaleń – wcześniej zatrudniany na podstawie zlecenia od 1 sierpnia do 31 grudnia 2007 r. przez spółkę z o.o. D.-S. Skoro Sąd stwierdził, że było to w istocie zatrudnienie pracownicze u pozwanej, to traci na znaczeniu zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. i art. 369 k.c., gdyż nie chodziłoby o solidarną odpowiedzialność pozwanej za dług poprzedniego pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p., lecz o samodzielną,

czyli pierwotną odpowiedzialność pozwanej za sporny okres (w zarzucie skargi kasacyjnej od sierpnia do października 2007 r.). Traci tym samym na znaczeniu zarzut, że Sąd nie dokonał oceny zasadności faktycznej i prawnej roszczenia P. K. do spółki D.-S., jako poprzedniego pracodawcy. Spółka ta nie był stroną postępowania. Nie mogło być sporu z podmiotem, który nie był pozwany w sprawie.

4. Z zarzutów skargi w odniesieniu do powodów J. S. i Z. T. wynika, że skarżąca zasadność korzystnego dla nich wyroku wstępnego warunkuje od zasadności roszczeń do poprzedniego pracodawcy, jeśli przyjąć jej odpowiedzialność na podstawie art. 23¹ k.p. Takie ustalenie nie jest konieczne, gdyż powodowie nie dochodzili wynagrodzenia za godziny nadliczbowe od poprzednich pracodawców. Tego wynagrodzenia dochodzą od pozwanej. Spór dotychczas rozstrzygnięto wyrokiem wstępnym i chodzi o zasadę. Czyli – jak podaje się w zarzucie – gdy powodowie byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w spółce D.-S. do końca 2009 r. i przeszli do nowego pracodawcy (pозwanej spółki) na podstawie art. 23¹ k.p., to działanie tego ostatniego przepisu nie zależy od ustalenia długu poprzedniego pracodawcy. Precyzyjne ustalenie długu do poprzedniego pracodawcy nie warunkuje skutku (*ex lege*) z art. 23¹ k.p. O zasadności roszczeń rozstrzyga się w wyroku końcowym. Sąd Najwyższy nie powinien zastępować sądu powszechnego w szczegółowej analizie, choć tu według ustaleń wynika, że powód J. S. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę w D.-S. sp. z o.o. do końca 2010 r. i stał się pracownikiem pozwanej z dniem 1 stycznia 2010 r. na mocy art. 23¹ k.p. Także w odniesieniu do powoda Z. T. skarżąca (w zarzucie) podaje, że przeszedł (podobnie jak powód S.) do pozwanej „jako nowego pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p.". Nie zachodzi zatem zarzucana sprzeczność, że przepis ten zastosowano do zleceniodawcy. W skarżonym wyroku rozstrzygnięto, że praca wykonywana na zlecenie była w istocie pracą wykonywaną na rzecz pozwanej i dla niej jako pracodawcy (art. 22 k.p.). Jest to rozstrzygnięcie bez udziału w postępowaniu innych podmiotów, tu w szczególności wskazanej w zarzucie skargi spółki D.-S.

5. Ocena zarzutu odnoszonego do rozstrzygnięcia na rzecz powoda D. P. stanowi syntezę wcześniejszych (podobnych) zarzutów. O wyłączeniu odpowiedzialności pozwanej nie decyduje to, że zawarła z powodem umowę zlecenia, natomiast umowę o pracę powód miał ze spółką D.-S. Decyduje jednoznaczne rozstrzygnięcie, na którym oparto zaskarżony wyrok, że praca powodów była wykonywana w warunkach określonych w art. 22 k.p. i że pozwana nie ponosi odpowiedzialności za zobowiązania innej spółki, lecz za własne zobowiązania jako pracodawca. Jest to ustalenie faktyczne, z którego wynika ocena prawna. To składa się na istotę rozstrzygnięcia w zaskarżonym wyroku, gdyż nie decydowała nazwa umowy. Sąd ustalił stosunek pracy w miejsce zlecenia i w relacji do pozwanej. Z rozstrzygnięcia wynika, że nie chodzi tu tylko o proste zastąpienie zlecenia stosunkiem pracy, lecz o objęcie stosunkiem pracy szerzej wszelkich czynności wykonywanych ponad normy czasu pracy, gdy księgowo (formalnie) ujmowane były, jako wykonywanie zlecenia na rzecz innego pomiotu spółki. Nie decyduje zatem odrębność podmiotowa, jako że z uzasadnienia wyroku wynika, że do pracy niespornie wykonywanej stosowano instrumentalne zatrudnianie przez inne podmioty. Nie wystarcza zatem zarzut naruszenia prawa materialnego, skoro nie podważa się ustaleń stanu faktycznego (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). To decyduje o stosowaniu prawa materialnego. Umowy stron nie mogły być sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami dotyczącymi pracowniczego zatrudnienia i wynagrodzenia za czas pracy, w tym przypadku za nadgodziny (art. 58 § 1 k.c., art. 65 k.c., art. 353¹ k.c., art. 22 k.p.). Zasadności roszczenia do pozwanej nie warunkuje więc uprzednie ustalenie zasadności roszczenia do spółki D.-S.
6. Powyższe jest aktualne w ocenie kolejnego zarzutu (4) skargi, czyli naruszenia przepisów prawa materialnego (art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. oraz art. 734 i 735 k.c., art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W sprawie wcale nie ustalono – jako podaje się w zarzucie – że umowy zlecenia różniły się istotnie od umów o pracę. Argumentacja podana w zaskarżonym wyroku nie jest dowolna. Uwzględnia właśnie praktykowaną „specyfikę usług ochrony, jako służby ze swej istoty zawsze podporządkowanej na zasadach

określonych w planie ochrony". Taka zależność mogła być kwalifikowana jako praca pod kierownictwem jednego pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p. Miało to co najmniej w części swą aprobatę w stanowisku poprzedniego składu Sądu Najwyższego w tej sprawie. Powiedziano wszak, że „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 „obciążenia” spółek zależnych tą pracą, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli w momencie zawierania umów zlecenia ze spółkami zależnymi...”. Na tym też opiera się stanowisko Sądu Okręgowego (zgodnie z art. 398²⁰ k.p.c.). Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Sąd Okręgowy dodał, że gdy inne podmioty zatrudniały powodów, to w istocie było to takie samo zatrudnienie i dlatego uprawnione może być stosowanie art. 23¹ k.p. Nie ma tu kolizji z orzeczeniem Sądu Najwyższego w sprawie II PK 161/13, gdyż nie jest to orzeczenie merytoryczne (wyrok rozstrzygający zarzuty materialne), lecz postanowienie odmawiające przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wobec niespełnienia przesłanek przedsądu.

7. Nie jest zasadny ostatni zarzut skargi. Nie ma systemowej (ustrojowej) sprzeczności regulacji z art. 22 k.p., art. 20 ustawy zasadniczej i art. 6

ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. W szczególności nie są to przepisy, które nakazywałyby albo w ogóle pozwalały na inną wykładnię i stosowanie art. 22 k.p. Chodzi tu o gwarantowane prawem zatrudnienie w sytuacji świadczenia pracy w zależności właściwej dla stosunku pracy. Nie jest to w żadnej mierze sprzeczne ze społeczną gospodarką rynkową ani ze swobodą działalności gospodarczej. Koncepcja wykonywania zlecenia na ochronę mienia z dwoma innymi przedsiębiorcami w ramach umów o współpracy nie może pomijać podstawowych reguł prawa pracy, czyli, że w tym samym czasie pracownik nie może pracować u dwóch (wielu) pracodawców (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11, LEX nr 1211150). W podobnej sprawie przeciwko pozwanej Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 2015 r., II PK 282/14, stwierdził, że w sytuacji, w której dana osoba jest jednocześnie związana umową o pracę z jedną ze spółek kapitałowych wchodzących w skład grupy spółek i umową zlecenia z inną spółką z tej grupy a na podstawie tych umów wykonuje jednakowy rodzaj czynności, wynikający z umowy o pracę z formalnym tylko rozdzieleniem czasu pracy i czasu świadczenia usługi, to tak zawarta umowa zlecenia stanowi o obejściu przepisów prawa pracy o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych a praca wykonywana na jej podstawie jest pracą w ramach stosunku pracy ze spółką będącą pracodawcą. W sprawie objętej obecną skargą należało rozróżnić sferę swobody gospodarczej i sferę pracowniczego zatrudnienia, w tym przede wszystkim czasu pracy. Stwierdzono tu kolizję, bo przedmiotowo ujmowano zatrudnienie łączone z odrębnymi podmiotami, w sytuacji jednego i takiego samego reżimu pracy. W takiej sytuacji „wybór formy organizacyjnej wykonywania zlecenia oraz przedsiębiorców, z jakimi pozwana zawierała umowy podwykonawstwa” nie mógł naruszać przepisów bezwzględnie obowiązujących. W przeciwnym razie przepisy o czasie pracy będą bez znaczenia. Tak jak wyżej wskazano o stosowaniu prawa pracy decyduje określona praca (faktyczna), którą kwalifikuje się wedle prawa materialnego, a nie odwrotnie. Oczywiście wola stron (zatrudnionego i zatrudniającego) nie jest bez znaczenia, lecz nie może

być sprzeczna z bezwzględnie obowiązującymi przepisami o pracowniczym zatrudnieniu, w tym (przypadku) o czasie pracy.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

kc