



Sygn. akt II PK 50/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 listopada 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. S., J. L., A. B., R. K., J. P.
przeciwko DGP 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 5 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 sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powodowie M. S., J. L., A. B., R. K. i J. P. domagali się od pozwanego DGP Sp. z o.o. w L. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wyrokami wstępnymi z dnia 3 kwietnia 2012 r., w sprawach ... 288/10 oraz ... 291/10 a także z dnia 28 maja 2012 r. w sprawie ... 242/10 Sąd Rejonowy w L. uznał za usprawiedliwione co do zasady roszczenia powodów o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Sąd Rejonowy na potrzeby tych rozstrzygnięć ustalił następujący stan faktyczny. Powodowie zatrudnieni na stanowiskach ochroniarzy, obok umów o pracę, zawartych z pozwaną spółką, zawarli umowy zlecenia z Przedsiębiorstwem Usługowym „G.-Z.” w P. Podmiot ten należał do grupy kapitałowej pozwanego. Pozwany od lutego 2009 r. był też jego większościowym udziałowcem. Składy osobowe obu spółek (pозwanej i PU „G.-Z.”) są takie same, osoby wchodzące w ich skład mają jedynie przypisane odwrotne funkcje.

Zawieranie umów zlecenia, jak ustalił Sąd, następowało jednocześnie przy zawieraniu umów o pracę. Role przedstawicieli obu spółek były nieczytelne i niejednoznaczne. To samo dotyczyło przełożonych pracowników a także osób zajmujących się sprawami kadrowymi. Przykładowo jedna z pracownic zajmowała się zliczaniem całego czasu pracy powodów, mimo iż była pracownikiem spółki D. „S”.

Rozliczanie czasu pracy powodów dokonywane było przez zsumowanie wszystkich przepracowanych godzin pracy. Następnie godziny przepracowane ponad normatywny czas pracy były zaliczane na godziny wykonywane w ramach umów zlecenia nawiązanych z innymi spółkami niż pozwany. W trakcie pracy w danym miesiącu nie można było odróżnić, czy powodowie wykonują pracę na podstawie umowy o pracę czy umowy zlecenia. Obecności pracowników odnotowywano w jednej książce służby. Dopiero na koniec okresu rozliczeniowego konkretne okresy czasu, w których pracownicy pracowali były zaliczane do czasu pracy obciążającego pozwanego i zawarta z nim umowę o pracę albo były zarachowywane na rzecz innej spółki z grupy i obciążały zawarta z tą spółką umowę zlecenia. Obciążenie zleceniodawcy pracą powodów następowało dopiero wówczas, gdy normy czasu pracy obowiązujące pracowników zostały przekroczone w okresie rozliczeniowym.

Powodowie nie mieli wpływu na konfigurację podmiotową w zakresie zawartych umów, raz były to umowy z PU „G.-Z.”, innym razem z D. „S.”. Umowy te przekazywali ochroniarzom dowódcy zmian na miejsce wykonywania obowiązków a pracownicy nie mieli wpływu na te zmiany. Zakres obowiązków i sposób ich wykonywania odpowiadały definicji stosunku pracy (art. 22 k.p.).

Sąd Rejonowy uznał, że doszło tu do nadużycia przewagi ekonomicznej strony pozwanej. Świadczenie przez powodów tej samej rodzajowo pracy, jaką określono w umowach o pracę, w ramach umów zlecenia stanowiło obejście przepisów o czasie pracy.

Rozpatrując sprawę na skutek apelacji Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 25 października 2012 r., sygn. ... 102/12 oddalił apelację strony pozwanej. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego trafnie sąd I instancji uznał wykonywanie pracy przez powodów jako obejście przepisów prawa pracy o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Dokonane przez pozwanego ukształtowanie więzi prawnych stanowi nadużycie ekonomicznej przewagi nad pracownikami, a wykonywanie przez nich tej samej pracy po godzinach pracy w ramach umów cywilnoprawnych stanowi kontynuowanie stosunku pracy w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej. Odwołał się przy tym Sąd Okręgowy do koncepcji pracodawcy w znaczeniu ekonomicznym (kapitałowym), podkreślając, że takie ujęcie jest obecne w orzecznictwie Sądu Najwyższego i to nie tylko w zakresie zbiorowego prawa pracy (por. uchwała z dnia 23 maja 2001 r., sygn. III ZP 25/00, wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 r., sygn. III PK 38/04) ale także w indywidualnym prawie pracy (wyrok z dnia 20 sierpnia 2005 r., sygn. II PK 413/04 oraz z dnia 14 czerwca 2006 r., sygn. I PK 231/05).

Sąd Okręgowy podkreślił tożsamość czynności wykonywanych przez powodów w ramach umowy o pracę oraz umów cywilnoprawnych. Wskazał, że w niektórych przypadkach te same czynności wykonywane w ramach jednej zmiany miałyby stanowić pracę w ramach stosunku pracy w ramach normalnych godzin pracy, natomiast w kolejnych godzinach praca byłaby już wykonywana w ramach umowy cywilnoprawnej. Kwalifikacja tej pracy jako służby ochroniarskiej, wykonywanej pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez

zatrudniającego, uniemożliwia ponadto ocenę, że praca była wykonywana w ramach umów cywilnoprawnych.

Sąd Okręgowy przypomniał, że zarówno swoboda prowadzenia działalności gospodarczej jak i swoboda umów doznają ograniczeń, między innymi wynikających z regulacji prawa pracy. W konsekwencji zaaprobował przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, że umowy zlecenia były nieważne jako zawarte dla obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), albowiem wykraczały poza sferę swobody działalności gospodarczej.

Skargę kasacyjną od tego orzeczenia wywiódł pełnomocnik pozwanego. Sądowi Okręgowemu zarzucił naruszenie:

a/ art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. oraz art. 734 k.c. i art. 735 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, polegające na przypisaniu – w zakresie powodów J. L. i J. K. – odpowiedzialności za wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych pozwanemu, choć był dla tych powodów jedynie zleceniobiorcą,

b/ art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. oraz art. 734 k.c. i art. 735 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez potraktowanie umów zlecenia, różniących się istotnie od umów o pracę, właśnie jako umów o pracę,

c/ art. 229 k.p.c. przez wspólne rozstrzygnięcie w niniejszym postępowaniu trzech spraw jednym wyrokiem a także przez pominięcie obowiązku odrębnego rozpoznania każdej ze spraw nawet, jeśli w ogóle nie doszło do ich skutecznego połączenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona w takim zakresie, w jakim wymagane jest uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Już w tym miejscu wypada zaznaczyć, że przyjęte przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcie nie może się ostać przy niejednoznacznym uzasadnieniu prawnym, które składa się z dwóch uzasadnień merytorycznych, obu nowatorskich na tyle, że nie mogą zostać odłożone „na bok” przy ocenie sentencji wyroku. Od przyjętej bowiem koncepcji prawnej i dokonanej subsumpcji zależy, czy wyrok jest dobry, czy

też nie. Innymi słowy zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli z tego powodu, że motywy w nim zawarte są motywami wynikającymi z dwóch nowych koncepcji teoretycznych, które wzajemnie się wykluczają. W sytuacji zaś, gdy Sąd podaje dwie odmienne subsumpcje dla uzasadnienia wyroku to wyrok ten powinien zostać uchylony szczególnie wówczas, gdy obie koncepcje są brawurowe w zakresie układania stosunków pracy w grupie kapitałowej i przepływów pracy między spółkami z grupy. Sąd *meriti* w takiej sytuacji powinien zdecydować się na jeden wariant uzasadnienia swego rozstrzygnięcia i jedną subsumpcję, by pozwolić na jej weryfikację.

Rozważając jednak na wstępie zarzut procesowy naruszenia art. 219 k.p.c., wypada stwierdzić, że nie tylko okazał się one niezasadny, ale także nie może on stanowić i nie stanowił podstawy uchylecia zaskarżonego wyroku.

Norma art. 219 k.p.c. przewiduje, że 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. Stanowi ona ewidentny wyraz zasady ekonomii procesowej (por. np. art. 6 § 1 k.p.c.), zmierzając do zachowania – o ile to możliwe – jednolitości rozstrzygnięć w jednakowych lub podobnych stanach faktycznych. Wypada podkreślić, że do takiego rozstrzygnięcia dążyła sama strona pozwana. Pismem z dnia 10 lipca 2013 r. (k. 625 akt sprawy) pełnomocnik pozwanego wskazywała, że wydane zostały orzeczenia w sprawie 9 powodów, oparte na analogicznym stanie faktycznym, podkreślając celowość spojrzenia na zagadnienia wskazane w apelacjach „w kontekście całości problematyki”. Wprawdzie nie został w tym piśmie wprost sformułowany wniosek o połączenie spraw do wspólnego rozpoznania, jednak intencja strony pozostaje w tym przypadku jasna.

W sprawie niniejszej wydano zarządzenie o połączeniu spraw do wspólnego rozpoznania. Skarżący podnosi, że w tym przedmiocie należało wydać postanowienie a nie zarządzenie. Zarzut ten jest jednak oczywiście bezzasadny. Zmierza bowiem do zanegowania oczywistej treści art. 219 k.p.c., w którym jako formę orzeczenia przewidziano zarządzenie. Niezależnie od tego tak postawiony zarzut w ogóle nie może stanowić podstawy skargi kasacyjnej.

Trzeba bowiem przypomnieć, że stosownie do art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. skargę kasacyjną strona może oprzeć na podstawie procesowej – zarzucie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W skardze kasacyjnej skarżący szeroko uzasadnia twierdzenie, że w odniesieniu do wyroków stopień rygoryzmu formalnego jest największy i nie może on być dotknięty żadnymi uchybieniami. W istocie, uchybienia, tak formalne jak i materialne, w orzeczeniu są ze wszech miar niewskazane. Niemniej jednak to sam ustawodawca różnicuje rodzaje uchybień, jak wynika w treści przywołanego art. 398³ § 1 zd. 2 k.p.c. W literaturze (T. Ereciński w: *System prawa procesowego cywilnego*, t. III cz. 2 pod red. J. Gudowskiego, Warszawa 2013, s. 960) wskazuje się, że na ogół za nieistotne uważa się przepisy procesowe małej wagi, np. dotyczące formy czynności procesowych a nie ich treści. Niezależnie zatem od tego, że połączenie spraw do wspólnego rozpoznania odbywa się, na podstawie wyraźnej treści art. 219 k.p.c. na podstawie zarządzenia, to ewentualne uchybienie w tym zakresie nie może mieć wpływu na treść orzeczenia.

Ponadto, jak wynika z treści protokołu rozprawy z dnia 25 października 2012 r. pełnomocnik pozwanego obecna była na posiedzeniu apelacyjnym a zarządzenia o połączeniu spraw do wspólnego rozpoznania zostały doręczone pozwanej spółce pismem z dnia 28 sierpnia 2012 r. Niemniej jednak pełnomocnik pozwanego mimo – iż jak podnosi w skardze kasacyjnej – Sąd miał dopuścić się wadliwego połączenia spraw do wspólnego rozpoznania zarządzeniami a nie postanowieniami, nie wskazała tego mankamentu w trybie art. 162 k.p.c. na najbliższym posiedzeniu, tj. w dniu 25 października 2012 r. Jak wskazuje Sąd Najwyższy (por. np. wyrok z dnia 3 lutego 2010 r., sygn. II CSK 286/09) skorzystanie z tej normy przez stronę może dotyczyć jedynie takich uchybień sądu popełnionych przy dokonywaniu czynności procesowych, o których strony zostały powiadomione przez sąd wydaniem postanowienia lub zarządzenia. W niniejszym wypadku strona pozwana została zawiadomiona o fakcie połączenia spraw zarządzeniem a nie postanowieniem. Abstrahując od faktu, że praktyce tej nie sposób postawić jakiegokolwiek zarzutu, to strona pozwana nie może w ogóle powoływać się na tę okoliczność ze względu na treść art. 162 k.p.c.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy nie dopatruje się trafności zarzutu naruszenia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. w zw. z art. 151¹ k.p. oraz art. 734 k.c. i art. 735 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie w odniesieniu do dwóch powodów, poprzez przypisanie pozwanemu odpowiedzialności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podczas gdy pozwany był jedynie ich zleceniodawcą. Sąd Okręgowy odniósł się do tej kwestii w uzasadnieniu swego wyroku. Wypada za tym Sądem przypomnieć, że w stanie faktycznym sprawy powodowie J. L. i J. K. stali się pracownikami pozwanego na zasadzie art. 23¹ § 1 k.p. W konsekwencji za zobowiązania, powstałe przed datą przejścia odpowiedzialność na podstawie art. 23¹ § 2 k.p. ponoszą solidarnie dotychczasowy i nowy pracodawca. Nie ma zatem podstaw, dla których pozwany – jako pracodawca tych powodów – miałby nie ponosić odpowiedzialności za zobowiązania z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Za uzasadnione Sąd Najwyższy uznał zarzuty naruszenia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. oraz art. 734 k.c. i art. 735 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jednak tylko o tyle, o ile zmusza to Sąd Najwyższy rozpatrujący sprawę w niniejszym składzie do przekazania sprawy do ponownego rozpoznania, nie przesądzając o jej wyniku, jednak wskazując, że konieczne jest jednoznaczne określenie podstawy prawnej przyjętego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku zdecydował się, dla uzasadnienia jego treści, użyć dwóch koncepcji, które nie dają się łącznie zastosować i prowadzą do skutków radykalnie odmiennych.

Sąd co do zasady wyszedł z założenia, że zawieranie – obok umów o pracę – umów cywilnoprawnych z innymi podmiotami z grupy kapitałowej stanowi nadużycie przewagi ekonomicznej względem powodów jako pracowników. Aby zniwelować konsekwencje tego stanu rzeczy, Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności zaaprobował przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, że umowy zlecenia zawierane z powodami, wypada uznać za nieważne jako zmierzające do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. W wariacie z użyciem obejścia prawa zakwestionowana została skuteczność nawiązania przez powodów „dodatkowych” – obok stosunku pracy – więzi prawnych. Wobec takiej oceny praca,

wykonywana przez powodów w ramach takich, nieważnych, stosunków zobowiązaniowych podlega kwalifikacji łącznie z pracą wykonywaną na rzecz pozwanego w ramach stosunku pracy. Z drugiej jednak strony Sąd Okręgowy wskazuje, że za pracodawcę można uznać nie tyle samego pozwanego, ile grupę kapitałową, w skład której wchodzi. Powołuje się w tym celu na koncepcję pracodawcy ekonomicznego, obecną w jego ocenie w judykaturze Sądu Najwyższego i to nie tylko odnośnie do zbiorowego ale także indywidualnego prawa pracy. Jest to mu potrzebne dla uzasadnienia koncepcji rozstrzygnięcia sprawy z powołaniem się na „obejście prawa”.

Nie da się ukryć, że tak zaproponowane argumenty nie dają się ze sobą połączyć. W ramach pierwszej koncepcji Sąd Okręgowy nie ingeruje w podmiotowość pracodawcy, a jedynie podważa skuteczność umów zawartych przez powodów z osobami trzecimi. W drugim natomiast ujęciu w istocie jako pracodawcę powodów określa całą grupę kapitałową. Przytoczony w granicach skargi zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. oraz art. 734 k.c. znajduje zatem uzasadnienie, aczkolwiek ze względów odmiennych aniżeli przytoczono to w skardze kasacyjnej. Rozbieżność w ocenie, kto pozostaje pracodawcą powodów - pozwany czy grupa kapitałowa - rodzi konsekwencje m. in. w sposobie zastosowania art. 22 § 1 k.p. oraz dopuszczalności stosowania umów zlecenia. Gdyby bowiem przyjąć, że pracodawcą powodów była cała grupa kapitałowa, to mielibyśmy do czynienia z umowami cywilnoprawnymi występującymi u tego samego pracodawcy obok stosunku pracy, co jest zjawiskiem znanym i ocenionym w judykaturze Sądu Najwyższego (zob. np. wyrok z dnia 30 czerwca 2000 r., sygn. II UKN 523/99). Dokonanie w tym zakresie jednoznacznej oceny wymaga ponownego rozpoznania sprawy przez Sąd Okręgowy.

Rozważając możliwość zastosowania tego wariantu, Sąd Okręgowy zechce ocenić, czy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego rzeczywiście koncepcja tzw. pracodawcy ekonomicznego da się zastosować w indywidualnym prawie pracy. Z pewnością nie mogą po temu służyć orzeczenia przytoczone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Sięgnięcie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., sygn. II PK 413/04, nie znajduje uzasadnienia. W stanie faktycznym sprawy sądy zajmowały się bowiem problemem określenia podmiotu zatrudniającego dla

pracownika, kierującego zakładem pracy należącym do osoby prawnej (spółki akcyjnej). Analogicznie w sprawie, zakończonej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., sygn. I PK 231/05 wchodziła w grę podmiotowość jednostki organizacyjnej (szkoły) należącej do stowarzyszenia. Sąd Najwyższy nie „wychodził” zatem w obu przypadkach poza granice osoby prawnej, tak jak to uczynił Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku. Wyjście takie w odniesieniu do grupy spółek, o ile rozważane *de lege lata* w literaturze przez uznanie holdingu jako swoistej jednostki organizacyjnej za pracodawcę w rozumieniu art. 3 § 1 k.p., budzi niezwykle poważne zastrzeżenia konstrukcyjne i praktyczne (por. M. Raczkowski, *Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy*, PiP 3/2009, s. 69-71). Ze względów procesowych wymagałaby – jako pierwsza – oceny kwestia podmiotu (podmiotów) jakie miałyby wystąpić po stronie pozwanej w takim przypadku. Rozwiązanie takie wydaje się być zbyt daleko idące i Sąd Okręgowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy zechce rozważyć, na ile miałoby sens uciekanie się do niego.

Warto bowiem zauważyć, że druga z koncepcji, tj. podważenie skuteczności umów zawartych z innymi członkami grupy spółek, zależnych od pozwanego, znajduje lepsze podstawy, choć i tu można przedstawić kilka wątpliwości.

Sąd Okręgowy tak jak Sąd Rejonowy, aczkolwiek nie nazwały tego w ten sposób, w swym działaniu sięgają do szeroko pojętej koncepcji nadużycia osobowości prawnej. W literaturze i orzecznictwie wielu państw obecna jest ona pod nazwą pomijania osobowości prawnej, pomijania prawnej odrębności osób prawnych lub przebijania welonu korporacyjnego (z ang. *piercing corporate veil* lub z niem. *Durchgriff*). Stanowi ona wyraz dezaprobaty dla przypadków, w których korzystanie ze swobody w kreowaniu osób prawnych prowadzi do szczególnie negatywnych konsekwencji dla pozostałych uczestników obrotu. Szeroko omawia się ją w literaturze na kanwie rozwiązań, forsowanych w Niemczech, Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej czy Wielkiej Brytanii (por. uwagi T. Targosza, *Nadużycie osobowości prawnej*, Kraków 2004, s. 116-165).

W polskich realiach prawnych rozważania w tym zakresie dopiero się pojawiają. Jeśli chodzi o judykaturę z zakresu prawa pracy, na możliwość zastosowania tej koncepcji, w celu wsparcia argumentacji o tzw. pracodawcy

ekonomicznym w zbiorowym prawie pracy, wskazywał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 23 maja 2006 r., sygn. III PZP 2/06. Sytuacją, w której zatrudnienie pracownicze łączone było z wykonywaniem umowy cywilnoprawnej na rzecz innego podmiotu, powiązanego z pracodawcą, Sąd Najwyższy analizował w wyroku z dnia 3 czerwca 2008 r., sygn. I PK 311/07. W orzeczeniu tym, na podstawie art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Sąd Najwyższy dostrzegł możliwość uznania obowiązków, rzekomo wykonywanych na rzecz dwóch podmiotów, jako obowiązków wykonywanych w ramach jednego stosunku pracy.

Działanie takie niesie ze sobą wszystkie cechy tzw. przebiccia przez przypisanie (*Zurechnungsdurchgriff*, por. ostatnio szerzej A. Opalski, *Prawo zgrupowań spółek*, Warszawa 2012, s. 474 i n.). Polega ono na uznaniu, że określone działania, podejmowane przez jeden podmiot (uczestnika obrotu) uznaje się w istocie za działania innego podmiotu. U podstaw takiego zabiegu leżą różnorodne stany faktyczne. W literaturze niemieckiej za jeden z przypadków, w których dopuszcza się zabieg pominięcia prawnej odrębności spółek, stanowi tzw. przemieszanie sfer (*Sphärenvermischung*, por. np. M. Litwińska-Werner w: *System prawa prywatnego* tom 16 – *Prawo spółek osobowych* pod red. A. Szajkowskiego, s. 422 i n. oraz A. Opalski, op. cit., s. 508). Chodzi tu o sytuacje, w których majątek różnych podmiotów (np. wspólnika i spółki) pozostaje 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 i nie czynią tego w sposób czytelny dla kontrahenta. Ma on wówczas prawo do wątpliwości, w czyim imieniu oni działają.

Oceny te nie prowadzą jeszcze do rozstrzygnięcia problemu w świetle polskich regulacji prawnych. O ile bowiem możliwe pozostaje, przy pomocy przedstawionych kryteriów zidentyfikowanie stanu nadużycia osobowości prawnej, o tyle zasadniczą trudność stanowi dobór instrumentu prawnego, który miałby mu przeciwdziałać. W literaturze sięga się do konstrukcji obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), aczkolwiek nie w celu uznania utworzenia podmiotu (spółki) za takowe, lecz jako narzędzie zapobiegania nadużyciu prawa w następstwie posłużenia się konstrukcją spółki (A. Opalski, op. cit., s. 488-489). Można zatem za nieważne na

podstawie tej normy uznawać czynności prawne, dokonane m. in. w warunkach przemieszania sfer.

Jak się wydaje, w razie przyjęcia koncepcji nieważności czynności prawnych zawartych dla obejścia prawa, można łatwiej i skuteczniej osiągnąć efekt w postaci przypisania jednemu z podmiotów w grupie spółek zadań pracodawcy, a co za tym idzie, przypisania mu odpowiedzialności np. z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Działanie takie, co pragnie stanowczo podkreślić Sąd Najwyższy, ma jednak charakter wyjątkowy, ograniczony do określonego przypadku i uzasadniony 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. Można jednak, korzystając choćby z instytucji nieważności czynności prawnej ze względu na obejście prawa niwelować przypadki skrajne, w których swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, jest nadużywana. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy będzie zmuszony do sięgnięcia albo do koncepcji grupy spółek jako pracodawcy albo tylko do podważenia skuteczności czynności prawnych zawartych w jej ramach, po poczynieniu właściwych ustaleń faktycznych umożliwiających ich zastosowanie.

Zdaniem Sądu Najwyższego rozpatrującego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego przyjęty stan faktyczny sprawy daje prawo zaprezentowania poglądu, że umowy zlecenia *de facto* nie były w ogóle wykonywane, przeto nie ma ani potrzeby ani możliwości weryfikowania ich z punktu widzenia ich skuteczności. Nie chodzi tu o przypisanie spółkom zależnym od pozwanej chęci obejścia prawa, czy zawierania pozornych kontraktów, bowiem to nie te podmioty miały cel ekonomiczny w takim obejściu prawa, czy fikcyjnym kształtowaniu wzajemnych relacji między pracownikami i pozwanym lecz o ocenę stanu faktycznego, w którym *de facto* praca była wykonywana pod kierunkiem i na zlecenie pozwanego, przez niego była oceniana co do ilości i sumowana. Pełnił on stałe funkcje kierownicze i nadzorcze wobec pracujących. Kwestią natomiast techniczno-organizacyjną było „papierowe” przypisywanie tej pracy spółkom zależnym wówczas, gdy jej ilość przekraczała normalny czas pracy. Wtedy właśnie - *ex post* - dochodziło do

obciążania ową pracą spółkę zależną, w czym pracownicy nie uczestniczyli czynnie i o czym nie wiedzieli, w momencie zawierania obok umowy o pracę umów zlecenia ze spółkami zależnymi od pozwanego. Nigdy jednak nie zostały one wypełnione konkretnymi zleceniami (poleceniami). Następnie rozliczanie pracy nie wskazuje na fakt pierwotnego uruchomienia stosunku zlecenia w sytuacji, gdy ta sama praca jest już organizowana i wykonywana na rzecz innego podmiotu. *De facto* wszystkie czynności kierownicze, zależność co do czasu miejsca i sposobu wykonania pracy następowały w ramach więzi między pozwaną spółką i pracownikami. Taka zaś więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę – dozorowanie – i jest ona mu zlecana przy jednakowej organizacji pracy przez kierownika zmiany, który prace nadzoruje. Faktyczny zatem układ stosunków zatrudnienia powstały na kanwie niniejszego sporu wskazuje, iż praca stale była wykonywana na rzecz jednego pracodawcy, tj. pozwanego, a zawarte umowy zlecenia nie zostały wypełnione konkretną treścią. Ich charakter pozostał ramowy. *Ad casum* umowy zlecenia były zatem nie tyle pozorne, co uśpione. Nie jest bowiem tak, że zawarta umowa zlecenia rodzi trwały stosunek obligacyjny przez sam fakt jej spisania, w sytuacji gdy nie jest realizowana; nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy ani na rzecz owego zleceniodawcy obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w umowie zlecenia, przedmiot tej pracy 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.

Niezależnie od powyższych kwestii, w ramach przedstawionego w skardze kasacyjnej zarzutu podniesiono, że powodowie z tytułu umów zlecenia zawartych z podmiotami należącymi do grupy spółek zależnej od pozwanego, otrzymali swoje wynagrodzenia. Zarzut ten co do istoty jest bezzasadny. W niniejszym postępowaniu ocenie podlega bowiem wydany w sprawie wyrok wstępny, przesądzający jedynie co do zasady, że powodom należy się od pozwanego wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Należności otrzymane w ramach umów zlecenia miałyby bowiem na celu zaspokojenie długów wynikających z tych zobowiązań a nie zaspokojenie długu cudzego (długu pozwanego) na zasadzie art. 354 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. względem powodów z tytułu pracy

nadliczbowej. Niemniej jednak gdyby przyjąć, że zarówno stosunek pracy jak i stosunki wynikające z umów zlecenia, zostały zawarte z grupą spółek jako jednym pracodawcą, wypadałoby dokonać przy ponownym rozpoznaniu sprawy ocen w tej kwestii. Jakkolwiek, jak wywiedziono wcześniej, ten kierunek analizy nie jest bliski Sądowi Najwyższemu, rozpatrującemu niniejszą sprawę, to jednak jego przyjęcie może postawić w wątpliwość zasadność wydania wyroku wstępnego w sprawie. Wypadałoby bowiem ocenić, jak kształtowała się wysokość uzyskanych przez powodów z tego tytułu kwot w relacji do potencjalnego wynagrodzenia za pracę nadliczbową.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.