



Sygn. akt I PK 170/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa R. C.

przeciwko Agencji "S." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i warunków zatrudnienia, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 30 stycznia 2014 r., sygn. akt VII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 30 stycznia 2014 r. oddalił apelację skarżącego powoda R. C. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 8 października 2013 r., którym uwzględniono jego żądanie o ustalenie stosunku pracy od 26 czerwca do 4 października 2009 r. i oddalono dalej idące żądanie o ustalenie i wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przeciwko Agencji S. Sp. z o.o. w W. (dalej „AS.”). Sąd Rejonowy ustalił, że spółka ta zatrudniała powoda od 26 czerwca 2009 r. na zlecenie do ochrony mienia. Od 5 października 2009 r. strony zawierały umowy o pracę na stanowisku pracownika ochrony. Ponadto powód zawarł też umowę zlecenia 27 czerwca 2009 r. na pilnowanie i ochronę ze Spółką z o.o. Grupa S. w W. (dalej „GS”). Na podstawie umów powód świadczył pracę w jednym miejscu – w Muzeum Sztuki w Ł., w tym samym umundurowaniu, z tym samym identyfikatorem, pod nadzorem tego samego przełożonego. Za godzinę pracy na zlecenie wynagrodzenie wynosiło 8 zł a za godzinę pracy na podstawie umowy o pracę 8,50 zł. Na grafiku nie rozdzielano godzin w ramach stosunku pracy i zlecenia. Praktyką było zatrudnianie ochroniarzy na podstawie umowy o pracę w jednej ze spółek z jednoczesnym zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenia w innej spółce. Stawkę godzinową ustalano w ten sposób, że uśredniano ją z obu umów. Muzeum Sztuki w Ł. 26 czerwca 2009 r. powierzyło ochronę S. Sp. z o.o. w Ł. (dalej „S”). Spółka ta 1 marca 2004 r. zawarła ze spółkami GS. i AS. (zleceńodawcą i pracodawcą powoda) umowy o współpracy przy wykonywaniu usług. Spółka S. zleciła tym podwykonawcom (GS i AS) wykonywanie usług ochroniarskich w Muzeum. Sąd Rejonowy ustalił, że strony (powoda i pozwaną Spółkę AS) w okresie od 26 czerwca do 4 października 2009 r., wbrew nazwie umowy, łączył stosunek pracy. Od 5 października 2009 r. strony zawarły umowę o pracę i powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu stosunku pracy po tej dacie. Nie ma interesu prawnego w ustaleniu stawki uzgodnionego wynagrodzenia, bowiem służy mu roszczenie o zasądzenie wynagrodzenia. Powód nie wniósł o wyrównanie wynagrodzenia zasadniczego. Wniósł o zasądzenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód świadczył pracę w wymiarze przekraczającym etat, jednak umowa zlecenia ze spółką GS nie była pozorna (art. 83 § 1 k.c.). Nie było to również zatrudnienie, które byłoby sprzeczne z ustawą albo miało na celu obejście ustawy i zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powód

zawarł zlecenie dla uzyskania dodatkowego przychodu i forma drugiej umowy była dogodna (w tym samym miejscu, ubiorze, bez przemieszczania się). Powód świadczył pracę na dwóch etatach na rzecz dwóch podmiotów i nie zgłaszał zastrzeżeń. Nie ubiegł się o zatrudnienie wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Godziny przepracowane ponad etat były zaliczane na poczet zlecenia. W apelacji powód zarzucił błędną oceną materiału i naruszenie prawa materialnego, w szczególności podnosił, że wykonywał jedno zatrudnienie a nie dwie odrębne umowy. Liczba godzin przypisana do umowy o pracę zawsze równała się liczbie wynikającej z normatywnego czasu pracy, a pozostałe godziny były zaliczane do czasu przepracowanych na podstawie zlecenia, co pozwalało na unikanie zapłaty dodatku za nadgodziny. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji wskazał na wolę powoda zawarcia umowy zlecenia, stąd ocena, że korzystniejsze było zawarcie umowy o pracę nie może automatycznie prowadzić do zanegowania zlecenia zawartego z innym podmiotem niż pracodawca. Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania umowy o pracę i nie pozbawia stron swobody decydowania o treści i charakterze stosunku prawnego. Zatrudnienie nie musi mieć zatem charakteru pracowniczego. Nazwie umowy nie można odmówić jakiegokolwiek znaczenia. Powód miał pełną świadomość rodzaju umowy z innym podmiotem niż pracodawca. Zlecenie nie było pozorne i jego celem nie było ukrycie innej intencji stron. Wolą powoda było uzyskanie dodatkowej – obok stosunku pracy – możliwości zarobkowania. To samo miejsce pracy skłoniło powoda do zawarcia zlecenia z drugim podmiotem. Zleceniodawca nie „pozorował” zlecenia. Powód zgodził się na ofertę zleceniodawcy wiedząc, że zlecenie będzie w stanie wykonać nie rezygnując z umowy o pracę. Była to „dogodna” forma zatrudnienia dla powoda, ze względu na to samo miejsce pracy, ubiór. Ponadto trudno ustalić pozorność czynności prawnej, której jedną ze stron jest podmiot nie występujący w procesie sądowym (GS). Powiązanie ekonomiczne czy biznesowe dwóch spółek świadczących usługi ochrony nie zmienia, że mamy dwa podmioty prawa. Zasady współpracy tych podmiotów, w tym zlecanego podwykonawstwa, nie mają znaczenia w sprawie. Powód otrzymywał wynagrodzenie z umowy o pracę takie na jakie się umówił, akceptował też wynagrodzenie z umowy zlecenia. Zasada dobrowolności umów nie zabrania być jednocześnie pracownikiem i zleceniobiorcą i

wykonywać pracę na rzecz dwóch kontrahentów na podstawie zawartych przez siebie umów.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. prawa procesowego: art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez brak rozważenia roszczenia powoda przez pryzmat art. 58 § 1 k.c., to jest nieważności umowy zlecenia – jako zmierzającej do obejścia przepisów prawa pracy o czasie pracy, obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej; II. prawa materialnego: a) art. 734 § 1 w związku z art. 750 k.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się w przyjęciu, że powoda ze spółką Grupa S. Sp. z o.o. wiązał ważny stosunek zlecenia, mimo niezgodnienia ani w pisemnym formularzu umowy, ani też w formie ustnej istotnych podmiotowo warunków tej umowy (*accidentale negotii*) takich jak skład osobowy zespołu zleceniobiorców, mających wspólnie z powodem wykonywać usługę, oraz mimo ustalenia jednej stawki wynagrodzenia za godzinę pracy, to jest także co do tej części czasu pracy, która po zakończeniu miesiąca przypisywana była do stosunku pracy; b) art. 189 k.p.c. w związku z art. 22 § 1 i 11 k.p. przez ich błędną wykładnię, wyrażającą się w uznaniu *a priori* niemożności zakwalifikowania wykonywania pracy przez powoda jako świadczonej w ramach stosunku pracy na rzecz pozwanego tylko z tego względu, że oprócz umowy o pracę został wykreowany stosunek cywilnoprawny pomiędzy powodem a osobą trzecią – Spółką Grupa S. Sp. z o.o.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zaskarżony wyrok zdominowała zasada swobody umów, która nie jest jednak nieograniczona nawet na gruncie prawa cywilnego. Strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). W tej sprawie znaczenie ma praca w określonym reżimie i przepisy prawa pracy. Kodeks pracy jest ustawą późniejszą i

szczególną do Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.). Określona praca (zatrudnienie) w zależności właściwej dla stosunku pracy podlega prawu pracy, a w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Prawo cywilne jest też koherentne z prawem pracy, gdyż czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy (art. 58 § 1 k.c.). W tym znaczeniu zasadne są podstawowe zarzuty skargi, czyli naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., art. 189 k.p.c., art. 22 § 1 i 1¹ k.p., gdyż Sąd nie rozważył zarzutu naruszenia art. 58 § 1 k.c. Skarżący zasadnie zarzuca, że ta sama praca (faktycznie wykonywana) nie może być jednocześnie, czyli w tym samym czasie, świadczona na rzecz innego podmiotu w ramach równoległego stosunku pracy i zlecenia. Wówczas ochrona wynikająca z prawa pracy byłaby bezprzedmiotowa. W tym zakresie zauważa się praktyki zmierzające do obejścia przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy a także przepisów o ubezpieczeniu społecznym. Zasadnie skarżący odwołuje się do wyroku Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11, dotyczącego tych kwestii. Od razu trzeba też stwierdzić, że problem nie jest nowy i coraz częściej jest rozważany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Podobne stany faktyczne ujawniły się wyrokach Sądu Najwyższego z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 i z 20 listopada 2013 r., II PK 55/13. Na tle podobnych sytuacji faktycznych (sporów) powiedziano, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego przez samo jej sporządzenie (zawarcie) na piśmie, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy a praca, o której mowa w tej umowie, jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem. Obecny skład aprobuje takie stanowisko, zwłaszcza, że zostało podzielone jako podstawa rozstrzygnięcia w innych sprawach przeciwko obecnie pozwanej Agencji S. Sp. z o.o. w W. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, z 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14; por. także wyrok z 13 marca 2014 r., I PK 157/13). Przypisanie pracy innemu podmiotowi, gdy jej ilość przekracza normalny czas pracy, stanowi wyłącznie czynność techniczno-organizacyjną. O zleceniu nie

świadczy ani następcze rozliczanie pracy, ani rozłożenie zapłaty wynagrodzenia na dwa podmioty, gdy ta sama praca jest organizowana i wykonywana na rzecz jednego podmiotu, a wszystkie czynności kierownicze oraz zależność co do czasu, miejsca i sposobu wykonywania pracy *de facto* następują w ramach więzi między podmiotem będącym pracodawcą i jego pracownikami. Taka więź musi być oceniona jako stosunek pracy, skoro pracownik stale wykonuje tę samą pracę zlecaną przez jeden podmiot będący pracodawcą, przy jednakowej organizacji pracy i osobie pracę tę nadzorującej. Zasadny jest więc zarzut dotyczący naruszenia przepisów o zleceniu, gdyż nie mogą być traktowane instrumentalnie w ten sposób, że pracodawca uwalnia się od godzin nadliczbowych.

W efekcie oceny, że zlecenie nie było faktycznie wykonywane i *a priori* składało się na instrumentalne wykorzystanie tej umowy celem obejścia prawa pracy, nie jest zasadna obawa Sądu, że stwierdzenie nieważności takiej umowy a ściślej braku jej skutków, nie może się odbyć w sprawie prowadzonej tylko przeciwko pracodawcy, czyli w sprawie przeciwko pozwanej Agencji S.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.