



Sygn. akt I PK 369/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. B.

przeciwko S. Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Warszawie

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 15 lipca 2016 r., sygn. akt VIII Pa .../16,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 lipca 2016 r. po rozpoznaniu apelacji powoda B. B. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Ł. XI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalający

powództwo o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w ten sposób, że: 1/ zasądził od pozwanej S. Polska spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Warszawie na rzecz powoda: a) po 1.239,68 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach styczeń - marzec 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty, b) 1.382,72 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach kwiecień - czerwiec 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty, c) 1.692,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach lipiec - wrzesień 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2013 r. do dnia zapłaty, d) 2.413,84 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach październik – grudzień 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty, e) 1.345,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach styczeń - marzec 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty, f) 1.668,80 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach kwiecień – czerwiec 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2014 r. do dnia zapłaty, g) 2.014,48 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach lipiec - wrzesień 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty, h) 1.990,64 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącach październik - grudzień 2014 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty; 2/ oddalił powództwo w pozostałej części; 3/ zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; 4/ oddalił apelację w pozostałej części; 5/ zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.830 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 4 stycznia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem określonym stawką godzinową w wysokości 9,56 zł na stanowisku licencjonowanego pracownika ochrony fizycznej doraźnej. Pozwana poinformowała powoda, że obowiązuje go równoważny czas pracy z możliwością

przedłużenia do 24 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym trzy miesiące.

W tym samym dniu 4 stycznia 2013 r. powód zawarł dwie umowy zlecenia z firmą S. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością. W jednej zobowiązał się do prowadzenia patroli interwencji w zakresie ochrony osób i mienia we wskazanym regionie, za wynagrodzeniem w wysokości 8,38 zł brutto za godzinę, natomiast w drugiej do rozprowadzania ulotek i materiałów reklamowych w celu pozyskania kandydatów do zatrudnienia w dziale OFD.

Wspólnikiem spółki pozwanej S. Polska jest spółka prawa szwedzkiego o nazwie S. AB, natomiast wspólnikiem spółki S. - spółka S. Polska. Skład osobowy zarządu obu tych spółek był tożsamy. Obie spółki posiadały odrębne magazyny broni. W dniu 17 sierpnia 2011 r. został sporządzony przez Komendę Wojewódzką Policji w Ł. protokół oceny wymagań technicznych magazynu broni i sposobu zabezpieczenia broni i amunicji w pozwanej spółce. Analogiczny protokół został sporządzony w stosunku do spółki S. w dniu 17 grudnia 2012 r. Obie spółki zawarły (każda osobno) umowę z T. Sp. z o.o. z siedzibą w Ł., której przedmiotem była ochrona sieci telekomunikacyjnej przez kradzieżami i dewastacjami. Procesy realizacji zadań dla klientów przez grupy interwencyjne nadzorował na terenie województwa [...] P.R. (do lipca 2013 r.). W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem do pracy przedstawiano mu warunki zatrudnienia i równocześnie proponowano dodatkowo zawieranie umów zlecenia. Były osoby zainteresowane pracą wyłącznie na etacie, ale były też takie, które chciały dorobić i zawierały umowy zlecenia. Pozwana zatrudniała też na podstawie umów zlecenia osoby pracujące na etacie w innych firmach. Pozwana dysponowała znakiem firmowym (logo), stosowanym również w innych krajach, którym były oznakowane pojazdy oraz mundury wszystkich spółek grupy S..

Powód został przydzielony do jednego z trzech patroli, w każdym z nich pracowały po trzy osoby. Był sporządzany jeden grafik miesięcznie, według którego powód miał pracować 24 godziny, po których miał 48 godzin wolnego, a powód miał pracować 240 godzin miesięcznie. W patrolu pracowano pojedynczo, a czasem w podwójnej obsadzie. Powód miał jednego przełożonego, początkowo był nim A. T., a następnie Ł. T., którzy układali grafiki. Praca powoda polegała na oczekiwaniu

przez 24 godziny w wyznaczonym miejscu i interweniowaniu w razie wezwania. Powód otrzymał dwa identyfikatory, jeden od pracodawcy, drugi od zleceniodawcy. Po 12 godzinach służby powód przyjeżdżał do siedziby firmy, zdawał broń z jednej spółki i pobierał z drugiej, wpisując zmianę w dzienniku służb. Jest jeden magazyn broni jako pomieszczenie spółek, które posiadają odrębne sejfy na broń. W każdym samochodzie był dziennik służb osobny dla obu spółek. Na pierwszej i ostatniej stronie każdego dziennika są stemple obu spółek. Wpisuje się tam numery broni przypisane osobno każdej spółce. W okresie zatrudnienia u pozwanego powód pracował dodatkowo na podstawie umowy zlecenia w firmie ochroniarskiej K. Przez 24 godziny powód pracował w tym samym umundurowaniu i w tym samym samochodzie. Na mundurze i na pojeździe było logo firmy ze słowem S.. Powód nie zgłaszał przełożonemu, że zbyt dużo pracuje. Zdarzało się, że pracownicy chcieli pomiędzy sobą zamieniać się zmianami, tak aby pracować 36 godzin pod rząd, na co przełożony nie wyrażał zgody, ale zdarzało się, że zamieniali się pomiędzy sobą zmianami i wówczas rozliczali ze sobą. Przy uznaniu, że praca, którą powód wykonał na zlecenie firmy S. stanowiła pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej, powód nabyłby prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w łącznej kwocie 13.731,84 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za bezpodstawne. Nie dał wiary powodowi, że przy zatrudnieniu w pozwanej spółce był zainteresowany podpisaniem wyłącznie umowy o pracę, a do podpisania umowy zlecenia został przymuszony. Za niewiarygodne uznał również twierdzenie, że warunkiem zatrudnienia przez pozwanego było zawarcie jednocześnie umowy zlecenia z inną firmą z grupy S.. Część pracowników zawierała dodatkowo umowy zlecenia, jeżeli byli tym ekonomicznie zainteresowani. Powód w istocie świadczył pracę na dwóch etatach na rzecz dwóch podmiotów, o czym świadczy wynagrodzenie przelewane od każdej ze spółek odrębnymi przelewami, możliwość odróżnienia momentu, w którym powód zaprzestał pracy na rzecz pozwanej, a rozpoczął na rzecz zleceniodawcy, posiadanie dwóch różnych identyfikatorów oraz prowadzenie dzienników służb osobno dla każdej ze spółek. Sąd pierwszej instancji uznał, że cel zawarcia umowy zlecenia pomiędzy powodem a pozwaną był zgodny z prawem, gdyż realizował zarówno interes pracownika jak i pracodawcy. Celem

tym nie było obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych wobec braku jakichkolwiek potrzeb po stronie pracodawcy w zleceniu takiej pracy. Praca powoda w zakresie przekraczającym normy kodeksowe nie wynikała z polecenia pracodawcy, ale z przyjęcia przez niego - motywowanego względami ekonomicznymi - propozycji pozwanego zatrudnienia w spółce zależnej. W związku z powyższym powództwo oddalił.

Do odmiennych wniosków doszedł Sąd drugiej instancji, w którego ocenie powód wykazał, że w ramach czynności wykonywanych w oparciu o umowę cywilną formalnie zawartą z innym podmiotem, ale kooperacyjnie powiązanym z pozwaną, powód faktycznie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę na rzecz pozwanej. Umowę o pracę i umowę zlecenia powód podpisał jednego dnia, w jednym miejscu, u jednej sekretarki. Wykonywał te same rodzajowo czynności, przy których używał tych samych środków przekazanych przez pozwanego (umundurowanie, samochód), pracował pod tym samym logo, pozostawał pod nadzorem tego samego przełożonego. Podczas całego okresu zatrudnienia powód nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy ze zlecenia, ponieważ niczym się one nie różniły. Przełożonym powoda, był najpierw A. T. a później Ł. T., którzy układali wiążące powoda grafiki i wydawali powodowi polecenia. Grafiki te były wspólne i nie rozróżniano w nich czasu pracy z umów o pracę i z umów zlecenia. Powód zawsze rozpoczynał i kończył pracę o jednakowych porach, całą służbę pełnił w tym samym mundurze, miał jeden telefon służbowy, zawsze oczekiwał na polecenie interwencji w jednym miejscu na stacji benzynowej. Ponadto początkowo miał jeden identyfikator, była jedna książka służb oraz jedna książka broni. Dopiero po roku zatrudnienia dokonano takiego podziału, że pracownik miał dwa identyfikatory, były dwie książki służby oraz po 12 godzinach dochodziło do zmiany broni. Te rozwiązania były jednak rozwiązaniami technicznymi tworzącymi pozory, że pracownik wykonywał także te same usługi na rzecz innego podmiotu, tyle że w okresie zatrudnienia powód nie wiedział, kiedy wykonywał obowiązki z umowy o pracę, a kiedy wynikające z umowy zlecenia, które niczym się nie różniły. Nie różniła się także organizacja pracy w żadnym zakresie. Do przypisywania pracy powoda na podstawie zlecenia na rzecz S. dochodziło dopiero wtedy, gdy ilość pracy przekraczała „normalny” czas pracy i

było to dokonywane tylko celem naliczenia i wypłaty wynagrodzenia z obu tych tytułów. Z umowy o pracę pracownicy mieli wypłacane wynagrodzenie minimalne, a z tytułu umowy zlecenia pozostała część wynagrodzenia za pracę, tak aby suma tych należności odpowiadała wynagrodzeniu za godziny rzeczywiście wykonanej pracy.

Powyższe oznaczało, że czynności wykonywane w ramach umów zlecenia były w rzeczywistości pracą na rzecz pozwanej w godzinach nadliczbowych, za którą nie otrzymał dodatku do wynagrodzenia za pracę. Dlatego Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i zasądził na rzecz powoda sporne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, oddalając powództwo „w zakresie przekraczającym hipotetyczne wyliczenia strony pozwanej ostatecznie zaakceptowane przez powoda”.

W skardze kasacyjnej pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w części obciążającej pozwaną kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje, zarzucając naruszenie: 1/ art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. przez nieuprawnione zastosowanie do okresu wykonywania czynności zleconych w ramach umowy zlecenia zawartej przez powoda z podmiotem innym niż pracodawca, a także przez błędne ustalenie, że umowa zlecenia zawarta przez powoda ze spółką S. była w rzeczywistości umową uzupełniającą umowę o pracę z pozwaną, podczas gdy w powoda faktycznie łączyły dwa odrębne stosunki prawne, tj. umowa o pracę z pozwaną i umowa zlecenie ze spółką S. , 2/ art. 151¹ § 1 k.p. przez niezasadne zastosowanie wskutek błędnego ustalenie, że powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych, za którą przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie, podczas gdy powód w rzeczywistości wykonywał w tym czasie czynności zlecone przez S. na podstawie łączącej te podmioty umowy zlecenia i na jej rzecz, 3/ art. 6 k.c. przez nieprawidłową wykładnię i błędne ustalenie, że powód wywiązał się z obowiązku udowodnienia faktów, z których wywodził skutki prawne, co doprowadziło do uwzględnienia jego roszczenia w części, podczas gdy powinno ono zostać oddalone w całości, 4/ art. 232 k.p.c. przez nieprawidłową wykładnię i błędne ustalenie, że powód wywiązał się z obowiązku wskazania dowodów, z których wywodził skutki prawne, co doprowadziło do bezzasadnego uwzględnienia

części jego roszczeń, które powinny zostać oddalone w całości, 5/ art. 325 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. polegające na sprzeczności sentencji wyroku z jego uzasadnieniem, w którym Sąd drugiej instancji wskazuje, że roszczenie powoda powinno zostać uwzględnione w kwocie 13.731,94 zł, podczas gdy w sentencji wyroku Sąd zasądził na jego rzecz łączną kwotę 13.747,84 zł, czyli żądanej w apelacji powoda.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na jej oczywistą zasadność oraz istotne zagadnienie prawne: „czy możliwe jest uznanie wyłącznie w oparciu o art. 22 w związku z art. 151 k.p., że czynności wykonywane na podstawie umowy zlecenia zawartej z innym podmiotem stanowiły czynności wykonywane w ramach stosunku pracy z pracodawcą, z uwagi na to, że *„umowy zlecenia były niewypelnione własną treścią”*, jak to uczynił Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, czy też konieczne jest sięgnięcie do teorii przebicia zasłony korporacyjnej i dokonanie oceny ważności umowy zlecenia przez pryzmat art. 58 k.c., a jeśli tak, to czy może to mieć miejsce bez udziału w procesie spółki – zleceńodawcy?”. Ponadto, według skarżącej, ocena nieważności umowy zlecenia przez pryzmat art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., która doprowadziła do włączenia czasu wykonywania czynności zleconych do czasu pracy ze stosunku pracy, nie mogła być dokonana bez wezwania do udziału w procesie w charakterze strony pozwanej spółki-zleceńodawcy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie oraz jego zmianę przez oddalenie apelacji powoda w całości i „utrzymanie w mocy” wyroku Sądu pierwszej instancji, a także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Ł. wraz z pozostawieniem mu rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym o kosztach zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw zaskarżenia. Kasacyjny zarzut niedopuszczalności orzekania ze względu na niewezwanie spółki zależnej od skarżącej, tj. S. spółki z o.o. był bezpodstawny już dlatego, że skarżąca będąca współnikiem wymienionej spółki nie wносиła na wcześniejszych etapach procedowania o wezwanie S. do udziału w postępowaniu, a jedynie w odpowiedzi na pozew wystąpiła o zobowiązanie tej spółki do przedłożenia dokumentów zatrudnienia i wynagradzania powoda „na podstawie umów zlecenie”. Spółka zależna nie była pozwaną w sprawie ani Sąd drugiej instancji nie orzekł o jej obowiązkach w zaskarżonym wyroku zasądzającym należne powodowi dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. W tym kontestowanym dopiero w postępowaniu kasacyjnym zakresie skarżąca nie zawarła zarzutów naruszenia konkretnych przepisów (podstaw) kasacyjnego zaskarżenia, co wykluczało poddanie tej kwestii kontroli kasacyjnej, która była niemożliwa bez wskazania konkretnych podstaw tego zakresu zaskarżania. Przyjęcie koncepcji jednego pracodawcy i jednego wynagrodzenia za pracę jest skutkiem stwierdzenia nieważności umów zlecenia zawieranych z zamiarem obejścia prawa pracy, co nie zasługuje na tolerancję jurysdykcyjną przypadków nadużycia prawa. W tym zakresie warto zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PK 170/11 (LEX nr 1211150), z którego wynika, że pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p., a w konkretnym (indywidualnym) stosunku pracy po stronie podmiotu zatrudniającego nie występuje wielość pracodawców ani innych cywilnoprawnych podmiotów zatrudniających. Istotny w spornym zakresie jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 (OSNP 2014 nr 9, poz.129), z którego wynika, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane obowiązki zleceniodawcy ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy, gdyż sporna praca z umowy zlecenia jest realizowana w ramach stosunku pracy, nawiązanego z pozwanym pracodawcą. W razie przyjęcia konstrukcji nadużycia osobowości prawnej i 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 w konkretnych przypadkach uzasadnionych jego okolicznościami. W tym celu można, korzystając choćby z konstrukcji nieważności czynności prawnej spowodowanej obejściem prawa niwelować przypadki skrajne, w których swoboda tworzenia tych podmiotów a właściwie swoboda umów, które podmioty takie zawierają, bywa ewidentnie nadużywana. Taka ocena, że umowa zlecenia zawarta ze spółką zależną została zawarta w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), w tym przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych w spółce dominującej) dokonuje się z uwzględnieniem wykładni art. 3 k.p. i art. 22 § 1 k.p. na gruncie koncepcji „przebicia zasłony korporacyjnej”.

Równocześnie nie było potrzeby rozpoznania przedmiotowej skargi na rozprawie, ponieważ sformułowane w niej problemy prawne uzyskały już wyjaśnienie w judykaturze Sądu Najwyższego i nie występują żadne powody do zmiany utrwalonej linii orzecznictwa. Wprawdzie nie można co do zasady kwestionować prawnej odrębności i odpowiedzialności podmiotów kapitałowo lub właścicielsko powiązanych, ale judykatura najwyższej instancji sądowej nie toleruje przypadków, w których swoboda tworzenia formalnie odrębnych, ale powiązanych ze sobą podmiotów gospodarczych, które manipulują zasadą swobody umów zawieranych przez takie podmioty umów jest ewidentnie nadużywana. Taką linię orzecznictwa zapoczątkował wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, który wskazał, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego, gdy nie są realizowane ani obowiązki zleceniodawcy, ani na jego rzecz obowiązki zleceniobiorcy, a praca, o której mowa w spornej umowie cywilnoprawnej jest realizowana w ramach stosunku pracy nawiązanego z innym podmiotem, a zwłaszcza z podmiotem „zależnym”. W takich przypadkach dochodzi do nadużycia osobowości prawnej oraz do stwierdzenia nieważności czynności prawnych zawartych w celu obejścia prawa. Taki naganny stan rzeczy usuwa się przez uznanie statusu pracodawcy jednego tylko podmiotu (dominującego), który jest zobowiązany do zapłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Do osiągnięcia celu zgodnego z prawem adekwatna jest instytucja i sankcja nieważności czynności prawnych zmierzających do obejścia prawa, w tym

obejścia przepisów o dodatkowym wynagradzaniu za wykonywanie tych samych obowiązków w godzinach nadliczbowych.

Należy podkreślić, że o kwotach (sumie) zasądzonego na rzecz powoda dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych od strony pozwanej decyduje sentencja wyroku, a nie jego uzasadnienie zmieniające potencjalne błędy rachunkowe, zwłaszcza wtedy, że skarżąca przyznała, iż Sąd drugiej instancji uwzględnił roszczenie powoda w kwocie „jakiej w apelacji żądał powód”.

Na gruncie licznych analogicznych sporów prawnych ukształtowała się jednolita judykatura Sądu Najwyższego, według której w przypadkach posłużenia się przy zatrudnieniu i wynagradzania pracowników spółki dominującej umowami zlecenia zawieranymi przez spółkę zależną z pracownikami spółki dominującej o treści, przedmiocie lub tożsamym zakresie świadczonej pracy, stwierdza się nieważność umowy zlecenia, która „ustępuje” przed stosunkiem pracy. W takim orzekaniu, nieważna umowa zlecenia (art. 58 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie rodzi stosunku zobowiązaniowego, który w całości jest realizowany w ramach stosunku pracy łączącego pracownika z podmiotem dominującym, a nie na podstawie cywilnoprawnych umów zlecenia zawieranych z podmiotem zależnym od pozwanej spółki dominującej, które zmierzają do obejścia przepisów prawa pracy o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129; 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, LEX nr 1455193; 17 marca 2015 r., I PK 179/14, OSNP 2016 nr 11, poz. 140; 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16, LEX nr 2300072). W takich przypadkach dochodzi do „przebicia zasłony korporacyjnej” podmiotu dominującego, który swoimi pozornie legalnymi działaniami, przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne, zmierza do formalnego, ale nieważnego z mocy prawa związania swoich pracowników cywilnoprawnymi stosunkami zlecenia o tej samej treści co stosunek pracy, co nie zasługuje na ochronę jurysdykcyjną potwierdzonych ewidentnych naruszeń przepisów prawa pracy. W tej koncepcji, świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę, poza normalnym czasem pracy pracowników na podstawie umów zlecenia, oznacza kontynuowanie stosunku pracy w godzinach nadliczbowych, a zatrudnianie

pracowników przez podmiot zależny poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy realizowanym w podmiocie właścicielsko lub kapitałowo dominującym stanowi obejście przepisów o czasie pracy i wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 (LEX nr 1554335) zajął stanowisko, że dochodzi do nadużycia konstrukcji osobowości prawnej spółki dominującej wskutek nieuzasadnionego i nieusprawiedliwionego różnicowania sytuacji prawnej pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w spółce dominującej a wykonującymi te same lub podobne obowiązki w spółkach zależnych. Sankcja nadużywania osobowości (podmiotowości) prawnej w sposób sprzeczny z prawem została utrwalona w orzecznictwie w szczególności w odniesieniu do stosunków pracy (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 8 czerwca 2010 r., I PK 23/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 289; OSP 2012 nr 4, poz. 38, z dnia 5 listopada 2013 r., II PK 50/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 129 i z dnia 20 listopada 2013 r., II PK 55/13, LEX nr 1441273), a także w doktrynie prawa (por. T. Targosz: Nadużycie osobowości prawnej, Kraków 2004; M. Litwińska-Werner: Nadużycie formy spółki, Studia Prawa Prywatnego 2007 nr 3; P. Wąż: Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 k.p., Monitor Prawa Pracy 2007 nr 3, s. 120; M. Raczkowski: Powiązania kapitałowe pracodawcy a stosunek pracy, Państwo i Prawo 2009 nr 3, s. 60; S. Gurgul: Odpowiedzialność wspólnika (akcjonariusza) za zobowiązania spółki kapitałowej w stosunku do jej wierzycieli, Monitor Prawniczy 2010 nr 20, s. 1146; P. Czarnecki: Odpowiedzialność pracodawcy a rozwój struktur holdingowych, Warszawa 2014 oraz Z. Kubot: Odcinkowa zdolność pracodawcza spółki dominującej w grupie kapitałowej, PiZS 2014 nr 9, s. 17). Za typowe nadużycie formy (instytucji) prawnej spółki uznaje się „pomieszanie sfer”, które może być „podmiotowe”, gdy dotyczy lub wpływa na sposób prowadzenia przez spółkę działalności albo dotyka relacji zachodzących w jej strukturach wewnętrznych i występowania w stosunkach zewnętrznych. Następuje to wskutek „pomijania osobowości prawnej”, „pomijania prawnej odrębności osób prawnych” lub „przebijania zasłony korporacyjnej”, co na gruncie

prawa pracy uzasadnia ustalenie, że rzeczywisty „właściciel” zakładu pracy doprowadza swoim działaniem (przekształcając odpowiednio struktury organizacyjne) do formalnego związania pracownika stosunkiem umownym z podmiotem od siebie zależnym lub pozbawionym uprawnień „właścicielskich”, co nie może prowadzić do obejścia prawa i uniknięcia zobowiązań tego pracodawcy wobec pracowników. Korzystanie przez „właściciela” ze swobody w tworzeniu formalnie odrębnych osób prawnych, w szczególności w przypadkach zakładania spółek zależnych, nie może wywoływać negatywnych skutków prawnych dla innych uczestników obrotu prawnego, zwłaszcza dla pracowników. W takich przypadkach występuje jurysdykcyjna konieczność zapewnienia realizacji funkcji ochronnej prawa pracy przez potwierdzenie nieważności czynności prawnych, przez co judykatura skutecznie przeciwdziała niepożądanym, instrumentalnym czy wręcz patologicznym zjawiskom nadużywania prawa ze szkodą dla pracowników wykonujących takie samo zatrudnienie. Wprawdzie w aktualnym stanie prawnym nie zostały uregulowane żadne szczególne konstrukcje prawne przeciwdziałające nadużyciu podmiotowości prawnej i pozwalające na krytyczne pomijanie prawnej odrębności niektórych osób prawnych, ale konieczna jest interwencja jurysdykcyjna w postaci adekwatnej wykładni obowiązujących przepisów prawa, która pozwala, pomimo braku formalnoprawnych możliwości zakwestionowania prawnej podmiotowości uczestniczących w tym procedurze podmiotów wzajemnie powiązanych, na przeciwdziałanie skrajnym (patologicznym) przypadkom nadużywania swobody tworzenia takich podmiotów w celu pokrzywdzenia pracowników.

Sąd Najwyższy w pełni aprobuje ujawnioną i utrwaloną linię orzecznictwa, która dyskwalifikowała wszystkie polemiczne zarzuty i podstawy kasacyjnego zaskarżenia, co prowadziło do oddalenia nieusprawiedliwionej skargi kasacyjnej na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i zasądzenia należnych powodowi kosztów zastępstwa procesowego w zgodzie z art. 98 w związku z art. 398²¹ k.p.c.