

POSTANOWIENIE

Dnia 19 grudnia 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa T.G.
przeciwko S. Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 grudnia 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 6 października 2016 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 6 października 2016 r. oddalił apelację skarżącej Spółki z o.o. S. Polska w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla Ł.-[...] z 6 czerwca 2016 r., którym zasądzono powodowi T.G. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 i pkt 1 k.p.c.

Skarga jest oczywiście uzasadniana, gdyż zaskarżony wyrok jest oczywiście nieprawidłowy. O oczywistej zasadności skargi stanowi suma argumentów przytoczonych w uzasadnieniu poszczególnych jej zarzutów. Sąd Okręgowy zastosował w całości dowolny i nieuprawniony sposób konstrukcję, zgodnie z którą czynności wykonywane przez powoda na podstawie umowy zlecenia na rzecz

zleceniodawcy – spółki S. [...] Sp. z o.o. – odrębnego podmiotu niż pozwana – uznał za pracę i to w godzinach nadliczbowych na rzecz pozwanej, biorąc za podstawę art. 151 k.p. w związku z art. 22 k.p. i twierdzenie o faktycznym niewykonywaniu umowy zlecenia jako jedyne uzasadnienie stosowanej konstrukcji i podstawy prawnej (taki wniosek ostatecznie wypływa z analizy uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego, mimo iż znajdują się w nim także obszernie wywody na temat możliwości i konieczności oceny umowy zlecenia przez pryzmat art. 58 i 83 k.c.). Tezę tę Sąd Okręgowy sformułował, mimo iż powód – jak zeznali świadkowie – co najmniej przez część okresu objętego pozwem podczas wykonywania obowiązków umownych korzystał z mienia w postaci broni należącej odrębnie do każdej ze spółek; czynności z umowy zlecenia rzeczywiście wykonywał na rzecz klienta obu spółek i pobierał z tego tytułu wynagrodzenie odrębnie od każdej ze spółek, każda ze spółek na rzecz której pracował miała zawarte umowy o świadczenie usług ochrony i w ramach tych umów powód swoje czynności na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia wykonywał, przy czym powód, co wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, mógł z łatwością odróżnić moment kiedy wykonywał czynności dla jednej i dla drugiej spółki.

W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne. Powód twierdzi o swojej pracy w godzinach nadliczbowych wywodzi z faktu wykonywania pracy w ramach umowy zlecenia zawartej z innym niż pozwany pracodawca podmiotem, tj. spółką S. [...] Sp. z o.o. Spółka ta jest podmiotem całkowicie odrębnym od pozwanej. Zarejestrowana jest pod odrębnym numerem w KRS i nie jest stroną niniejszego postępowania. Fakt, że obie spółki należą do grupy S., absolutnie nie zmienia faktu, że każda z nich jest odrębnym podmiotem prawa, posiadającym odrębną zdolność prawną, zdolność sądową. Każda ze spółek niezależnie od siebie prowadzi działalność w zakresie ochrony, zatrudnia pracowników, zleceniobiorców – którzy nie pokrywają się w obu spółkach, tzn. nie jest tak, że wszystkie osoby pracujące w S. Polska pracują jednocześnie w S. [...] albo odwrotnie. Obie spółki miały odrębne magazyny broni (zarówno w sensie faktycznym – odrębne sejfy) jak w sensie prawnym (odrębne protokoły odbioru podpisane przez stosowne organy państwa), z których pracownicy, a w tym powód, pobierali broń na potrzeby wykonywania, w poszczególnych dniach/godzinach

czynności na rzecz poszczególnych spółek (...).

Powstaje w związku z tym pytanie, czy w sytuacji gdy istnieją wskazane powyżej okoliczności prawne i faktyczne, możliwe jest uznanie wyłącznie w oparciu o art. 22 k.p. w związku z art. 151 k.p., iż 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 niewypełnione własną treścią”, tak jak to uczynił Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku, czy też konieczne jest sięgnięcie do teorii przebicia zastony 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 – zleceniodawcy.

W ocenie pozwanej, jedynie ocena ważności umowy zlecenia przez pryzmat art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. mogłaby prowadzić do włączenia czasu wykonywania czynności zleconych do czasu pracy w ramach stosunku pracy, ale to nie może mieć miejsca bez udziału w procesie w charakterze pozwanego spółki – zleceniodawcy. Dotychczas Sąd Najwyższy nie rozstrzygnął tej kwestii jednoznacznie, a jedynie sygnalizował potrzebę rozważenia, jakie podmioty powinny w tego typu sprawach występować po stronie pozwanej (...).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

W pierwszej kolejności skarżący odwołuje się do ostatniej podstawy przedsądu (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) i twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Metodycznie błędnie zakłada, że zarzuty podstaw kasacyjnych zastępują zarzuty podstawy przedsądu (*„O oczywistej zasadności skargi kasacyjnej stanowi suma argumentów przytoczonych w uzasadnieniu poszczególnych jej zarzutów ...”*). Podstawy kasacyjne (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) stanowią odrębny element skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. O ile zasadne podstawy kasacyjne prowadzą do uwzględnienia skargi (art. 398¹⁴ k.p.c.), to w przypadku szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. znaczenie ma dopiero aż oczywista jej zasadność. Podstawy kasacyjne,

czyli zarzuty wraz z uzasadnieniem, nie zastępują podstawy przedsądu ani brakującego jej uzasadnienia. Oznacza to, że skarżący we wniosku powinien w pierw samodzielnie, czyli odrębnie od podstaw kasacyjnych, wskazać i wykazać takie naruszenie prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona i dlatego powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Skarżący tego nie czyni.

Treść wniosku jest skromna w porównaniu do uzasadnień wyroków Sądów pierwszej i drugiej instancji. Sądy dokonały skrupulatnych analiz oraz ocen elementu spornej sprawy. Ocena jest całościowa w warstwie faktycznej i prawnej. Odwołuje się także do szeregu orzeczeń Sądu Najwyższego w podobnych sprawach i nie jest z nimi niezgodna. Orzeczenie objęte skargą nie jest rozstrzygnięciem precedensowym. Osadzone jest w argumentacji aprobowanej w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd w zaskarżonym wyroku mógł uznać, że zasada swobody umów ma swoje granice i racjonalnie to uzasadnił. Skarżący we wniosku nie podważa przesłanek, przyczyn i podstaw prawnych rozstrzygnięcia o nieważności umowy zlecenia. To, że powód pracował nie decydowało o dwóch odrębnych podstawach zatrudnienia, czyli stosunku pracy i zlecenia. Sądy uzasadniły, dlaczego umowa zlecenia była nieważna. Ponadto i co nie mniej ważne, to ustalono, że wolą stron było zawarcie określonego zobowiązania (art. 65 k.c.), które było niezgodne z przepisami ustawowymi o czasie pracy i wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych. Innymi słowy rozstrzygnięcie oparto na określonych ustaleniach faktycznych oraz podstawie prawnej rozstrzygnięcia. Wniosek nie podważa ustaleń stanu faktycznego i podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak Sąd powszechny. Zachodzi związek ustalonym stanem faktycznym, na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Jak wskazano, na etapie przedsądu nie ocenia się zarzutów podstaw kasacyjnych.

Nie spełnia się też druga wskazana we wniosku podstawa przedsądu, czyli istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Przede wszystkim dlatego, że przedmiotem jej zainteresowania jest problem prawny o uniwersalnym i ważkim znaczeniu dla systemu (gałęzi) prawa a nie badanie czy właściwie zastosowano

prawo w konkretnej sprawie. Wówczas jest to domena podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.) a nie podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Istotne zagadnienie prawne podobne jest do pytania prawnego z art. 390 k.p.c. Powinno być więc odpowiednio sformułowane i opracowane, czyli przedstawione po uprzedniej analizie prawa, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Tymczasem już od pierwszych zdań wniosku skarżący koncentruje się na indywidulanej sprawie powoda. Opisuje stan faktyczny, który został przedstawiony, ustalony i oceniony. Na tym tle sformułowane pytanie nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, bo kwestia – *„czy w sytuacji, gdy istnieją wskazane powyżej okoliczności prawne i faktyczne, możliwe jest uznanie wyłącznie w oparciu o art. 22 k.p. w związku z art. 151 k.p., iż 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 niewypełnione własną treścią”, tak jak uczynił Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyrok, 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 zlecniodawcy?”* – nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w konkretnej sprawie. Ponadto pomija, że prawna podstawa rozstrzygnięcia jest szersza niż wskazane w pytaniu art. 22 k.p., 151 k.p. i 58 k.c. Sąd wyjaśnił też dlaczego spór mógł zostać rozstrzygnięty bez udziału w sprawie spółki – zlecniodawcy. Wszystko to jedynie potwierdza, że problem nie wykracza poza ocenę stosowania prawa w konkretnej (indywidulanej) sprawie, czyli sam w sobie nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego. Oceniając szerzej niż tylko w tej sprawie, to nie eliminuje się umowy zlecenia jako podstawy zatrudnienia, a tylko w określonej sytuacji nie pozwala się na jej instrumentalne wykorzystanie *contra legem*. To stanowiło zasadniczy punkt ciężkości w sprawie i racjonalnie zostało ocenione oraz osadzone w regulacji prawnej. Rozstrzygnięcie Sądu powszechnego w tej sprawie nie stanowi *novum*, bo wskazał na szereg orzeczeń Sądu Najwyższego. Problem nie jest precedensowy. Podobne stany faktyczne ujawniły się w wyrokach Sądu Najwyższego z 5 listopada 2013 r., II PK 50/13 i z

20 listopada 2013 r., II PK 55/13, zresztą nie pomyślanych przez Sąd powszechny. Powiedziano, że umowa zlecenia nie rodzi stosunku obligacyjnego przez samo jej sporządzenie (zawarcie) na piśmie (por. także wyroki Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 241/13, z 11 grudnia 2014 r., I PK 118/14 oraz z 13 marca 2014 r., I PK 157/13). Należy zauważyć, że w powołanym przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z 17 marca 2015 r., I PK 179/14 skargi kasacyjne powodów zostały uwzględnione i sprawę przekazano do ponownego rozpoznania. Nadużycie osobowości prawnej może być potraktowane jako przejaw nadużycia prawa podmiotowego. Pracodawcą pracownika jest tylko jeden podmiot określony w art. 3 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 13 marca 2012 r., II PK 170/11). Sąd powszechny wyraźnie podkreślił, że zlecenia istniały tylko formalnie, jedynie celem uzupełnienia umowy o pracę i uniknięcia stosowania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zawierane przed początkiem umowy wskazanym na dokumencie umowy o pracę stanowiły obejście przepisów prawa pracy i w istocie zmierzały do ukrycia stosunków pracy, także w celu uniknięcia obciążeń publiczno-prawnych. Jest to tylko część argumentacji z uzasadnienia wyroku i nie jest konieczne przytaczanie jej w dalszym zakresie. W efekcie oceny, że zlecenie nie było faktycznie wykonywane i *a priori* składało się na instrumentalne wykorzystanie tej umowy celem obejścia prawa pracy, stwierdzenie nieważności takiej umowy a ściślej braku jej skutków, może się odbyć w sprawie prowadzonej tylko przeciwko pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lutego 2015 r., I PK 170/14).

Powyższej oceny o braku istotnego zagadnienia prawnego nie zmienia argumentacja podana w uzupełnieniu skargi kasacyjnej. To, „*że w obrocie pojawiły się kolejne prawomocne wyroki Sądów Okręgowych zapadłe w analogicznych stanach faktycznych (część z nich wobec tego samego pozwanego) ...*”. „*Rozbieżności i rozłam w orzecznictwie sądów powszechnych ...*” to przesłanka podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Jednak do tej podstawy przedsądu skarżący nie odwołuje się we wniosku. Wówczas w centrum zainteresowania jest przepis, który wywołuje rozbieżności w orzecznictwie, co ma uzasadniać dokonanie wykładni przez Sąd Najwyższy. Rzecz w tym, że orzecznictwo sądów powszechnych może być w pewnym stopniu niejednolite, gdy odwołuje się do

obejścia prawa lub przepisu opartego na klauzuli generalnej zasad współżycia społecznego (art. 58 § 1 i § 2 k.c.). Jeśli ustawodawca przyjmuje takie regulacji w systemie prawa, to znaczny, że stosowanie prawa należy do sądu powszechnego i nie można dokonać wiążącej wykładni przepisu, który jest klauzulą generalną. Wiążąca wykładnia byłaby nieuprawniona i niedopuszczalna, gdyż byłaby sprzeczna z funkcją takiego przepisu w systemie prawa. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, gdyż jak zauważano kwestia rozbieżności orzecznictwa należy do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się. Nie stwierdza się rozbieżności w orzecznictwie Sąd Najwyższego. W przeciwnym razie Sąd Najwyższy niejako z urzędu podjąłby uchwałę w składzie powiększonym. Innymi słowy rozstrzygnięcia mogą mieścić się w granicach dopuszczalnej wykładni i stosowania prawa, których kontrola może się odbywać w indywidulanej sprawie.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).