



Sygn. akt II PK 16/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W.F.

przeciwko „L.” Sp. z o.o. w W. - poprzednio „A.” Sp. z o.o. w Ś.

o ustalenie, zapłatę, wydanie świadectwa pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 11 kwietnia 2018 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Z.

z dnia 27 września 2016 r., sygn. akt IV Pa ../16,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Z. wyrokiem z 27 września 2016 r., sygn. akt IV Pa ../16 na skutek apelacji powoda W.F. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Ś. z 9 maja 2016 r., sygn. akt IV P ../15 w ten sposób, że ustalił, że powoda łączył z pozwaną „L.” Sp. z o.o. w W. (poprzednio „A.” Sp. z o.o. w Ś.) stosunek pracy w

okresach od 1 marca 2011 r. do 30 maja 2012 r. i od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia 30 września 2014 r., zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.038,36 zł tytułem wynagrodzenia za pracę oraz kwotę 3.245,01 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, zaś w pozostałym zakresie oddalił powództwo i apelację.

Sąd drugiej instancji ustalił, że powoda łączył z pozwaną stosunek pracy:

- na podstawie umowy o pracę z dnia 13.01.2004 r. - na okres próbny od 14.01.2004 r. do 31.03.2004 r.;

- na podstawie umowy o pracę z dnia 31.03.2004 r. - na czas określony od 01.04.2004 r. do 31.05.2004 r.;

- na podstawie umowy o pracę z dnia 31.05.2004 r. - na czas określony od 01.06.2004 r. do 31.12.2004 r.;

- na podstawie umowy o pracę z dnia 31.12.2004 r. - na czas określony od 01.01.2005 r. do 31.01.2005 r.;

- na podstawie umowy o pracę z dnia 31.01.2005 r. - na czas wykonywania określonej pracy - od dnia 01.02.2005 r.

- na stanowisku pracownika dozoru w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jako miejsce wykonywania pracy oznaczono: obiekty chronione przez „A. B.” (do 31.12.2004 r.), „A.” Sp. z o.o., Ś., ul. N. 47 (od 01.01.2005 r.). Wynagrodzenie określono w wysokości: 824,00 zł brutto (do 31.12.2004r.), 849,00 zł brutto (od 01.01.2005 r.).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 30.11.2010 r., powód został zatrudniony u pozwanej na czas określony od 01.12.2010 r. do 28.02.2011 r. na stanowisku pracownika dozoru w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 1317,00 zł, miejsce wykonywania pracy wskazano jako Rejon Ż.

Następnie powód zawierał z pozwaną umowy nazywane umowami o dzieło:

- z dnia 01.03.2011 r. - na okres od 01.03.2011 r. do 31.03.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 840,00 zł brutto;

- z dnia 01.04.2011 r. - na okres od 01.04.2011 r. do 30.04.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 900,00 zł brutto;

- z dnia 01.05.2011 r. - na okres od 01.05.2011 r. do 31.05.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 960,00 zł brutto;

- z dnia 01.06.2011 r. - na okres od 10.06.2011 r. do 30.06.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 900,00 zł brutto;

- z dnia 01.07.2011 r. — na okres od 01.07.2011 r. do 31.07.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 960,00 zł brutto;

- z dnia 01.08.2011 r. - na okres od 01.08.2011 r. do 31.08.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 1140,00 zł brutto;

- z dnia 01.09.2011 r. - na okres od 01.09.2011 r. do 30.09.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 960,00 zł brutto;

- z dnia 01.10.2011 r. - na okres od 01.10.2011 r. do 31.10.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 900,00 zł brutto;

- z dnia 01.11.2011 r. - na okres od 01.11.2011 r. do 30.11.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 940,00 zł brutto;

- z dnia 01.12.2011 r. - na okres od 01.12.2011 r. do 31.12.2011 r., z wynagrodzeniem w wysokości 1020,00 zł brutto;

- z dnia 01.01.2012 r. - na okres od 01.01.2012 r. do 31.01.2012 r., z wynagrodzeniem w wysokości 960,00 zł brutto;

- z dnia 01.02.2012 r. - na okres od 01.02.2012 r. do 20.02.2012 r., z wynagrodzeniem w wysokości 840,00 zł brutto;

- z dnia 01.03.2012 r. - na okres od 01.03.2012 r. do 31.03.2012 r., z wynagrodzeniem w wysokości 960,00 zł brutto;

zgodnie z ich postanowieniami, powód zobowiązał się do sporządzania dokumentacji stanu zabezpieczenia obiektu – raporty, a także umowy;

- z dnia 10.04.2012 r. - na okres do 7 dni od daty zawarcia umowy, z wynagrodzeniem w wysokości 900,00 zł brutto;

- z dnia 09.05.2012 r. - na okres do 7 dni od daty zawarcia umowy, z wynagrodzeniem w wysokości 900 zł brutto;

zgodnie z ich postanowieniami, powód zobowiązał się do sporządzenia i wydania pozwanej dokumentacji stanu zabezpieczenia mienia w obiekcie: Huta [...] S.A.; rozliczenia następowały na podstawie rachunków.

Następnie powód zawierał z agencją pracy tymczasowej „F.” Sp. z o.o. z siedzibą w Z. umowy ramowe:

- z dnia 31.05.2012 r. - na okres od 31.05.2012 r. do 31.08.2012 r.;

- z dnia 31.08.2012 r. - na okres od 01.09.2012 r. do 30.11.2012 r.;

- z dnia 30.11.2012 r. - na okres od 01.12.2012 r. do 28.02.2013 r.;

zgodnie z ich postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonania osobiście, w czasie wolnym od innych zajęć, dzieł obejmujących sporządzanie dokumentacji stanu zabezpieczenia mienia w obiektach, w których kontrahent zamawiającego świadczy usługi ochrony lub dozoru. W umowach przewidziano wynagrodzenie ustalane w zryczałtowanych kwotach.

Powód zawarł też umowy nazywane umowami zlecenia z ww. agencją pracy tymczasowej:

- z dnia 02.04.2013 r. - na okres od 02.04.2013 r. do 31.12.2013 r., z wynagrodzeniem w wysokości 67 zł miesięcznie; zgodnie z jej postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonania osobiście, dla kontrahenta zamawiającego, w czasie wolnym od innych zajęć, inspekcji stanu zabezpieczenia mienia w obiektach, w których kontrahent zamawiającego świadczy usługi dozoru mienia;

- z dnia 08.04.2013 r. - na okres od 08.04.2013 r. do 31.12.2013 r., z wynagrodzeniem w wysokości 5 zł za przepracowaną godzinę; zgodnie z jej postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonania osobiście, dla kontrahenta zamawiającego, dozoru mienia w obiektach, w których kontrahent zamawiającego świadczy usługi dozoru mienia;

- z dnia 30.12.2013 r. - na okres od 08.01.2014 r. do 31.12.2014 r., z wynagrodzeniem w wysokości 5 zł za przepracowaną godzinę; zgodnie z jej postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonania osobiście, dla kontrahenta zamawiającego, dozoru mienia w obiektach, w których kontrahent zamawiającego świadczy usługi dozoru mienia;

- z dnia 30.12.2013 r. - na okres od 01.01.2014 r. do 31.12.2014 r., z wynagrodzeniem w wysokości 67 zł miesięcznie; zgodnie z jej postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonania osobiście, dla kontrahenta zamawiającego, w czasie wolnym od innych zajęć, inspekcji stanu zabezpieczenia mienia w obiektach, w których kontrahent zamawiającego świadczy usługi dozoru mienia.

Następnie powód zawierał z pozwaną umowy:

- w sprawie wykonywania dozoru mienia z dnia 08.04.2014 r. - na okres od 10.04.2014 r. do 31.12.2014 r., z wynagrodzeniem w wysokości 5 zł brutto za jedną

godzinę dozoru; zgodnie z jej postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonywania dla zleceniodawcy osobiście usług dozoru mienia;

- w sprawie wykonywania inspekcji zabezpieczenia mienia z dnia 01.04.2014 r. - na okres od 01.04.2014 r. do 31.12.2014 r., z wynagrodzeniem w wysokości 67 zł brutto za wykonanie jednej inspekcji; zgodnie z jej postanowieniami, powód zobowiązał się do wykonywania dla zamawiającego osobiście, w czasie wolnym od innych zajęć, inspekcji stanu zabezpieczenia mienia. Umowy te zostały rozwiązane przez pozwaną z dniem 30.09.2014 r.

Wynagrodzenie z tytułu powyższych umów za okres od 01.03.2011 r. do 30.09.2014 r. powód otrzymywał przelewem na rachunek bankowy bądź od pozwanej, bądź od agencji F.

W spornym okresie od 01.03.2011 r. do 30.09.2014 r., w ramach zawartych umów, powód wykonywał czynności dozoru - przebywanie na portierni, obchód obiektu, sprawdzenie zamknięcia pomieszczeń, sprawdzanie wjeżdżających i wyjeżdżających samochodów, przepustek itp. Pracowano po 12 godzin w systemie równoważnym. Osoby zatrudnione u pozwanej pracowały w parach (na nocnej zmianie we trzech), w związku z czym na zmianę jeden z nich chodził na obchód, a drugi wpuszczał i wypuszczał osoby trzecie do budynku. Pracę wykonywano w umundurowaniu otrzymanym od pozwanej.

Na podstawie służby i wykonanych obchodów powód sporządzał raporty o stanie zabezpieczenia obiektów, które były następnie przekazywane dyrektorowi przez kierownika – S. S. Wypełnienie formularza trwało do pół godziny. Dokumentacja zabezpieczenia obiektu była wykonywana na podstawie wzoru, który przynosił kierownik obiektu.

Do ustalenia czasu pracy osób zatrudnionych u pozwanej służył grafik, znajdujący się na portierni. Był on składany przez S.S. Osoby zatrudnione mogły na nim zaznaczać, na kiedy potrzebują dzień wolny, wpisując literę „W” w odpowiednią rubrykę. Pod koniec miesiąca S.S. przekazywał brudnopis dyrektorowi. Ostateczny plan ustalany był przez dyrektora. Nieplanowane zmiany w czasie pracy były przez pracowników zgłaszane dyrektorowi za pośrednictwem S.S. Zgłoszenia pracowników, w które dni chcieliby pracować, były uwzględniane przez dyrektora.

Niedopuszczalne było pełnienie służby przez kogokolwiek innego, niż osoba wskazana w grafiku.

Czynności pracowników były wpisywane w książkę służb w raportach codziennych. S.S. składano meldunki z wykonania służby. Obecność osób zatrudnionych kontrolował dyrektor A.L. lub wyznaczona przez niego osoba ze Ś. Osobiście na obiekcie w ramach kontroli bywał czasami S.S., czasami dyrektor A.L. S.S. przyjeżdżał na obiekt o różnych porach dnia, również pełniąc służbę, miał wówczas okazję kontrolować pracowników.

Rozliczenia za kolejne miesiące wykonywane były przez lub za pośrednictwem dyrektora. Liczba samych obchodów ani ich dokładny czas nie były wskazane przez pozwaną.

W stosunku do okresu, w którym powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę, jedyna zmiana od 01.03.2011 r. dotyczyła przydzielenia dodatkowych czynności do zakresu obowiązków powoda - sporządzania protokołu zabezpieczenia obiektu.

Oprócz tego, niezależnie od formy zatrudnienia, praca, jej rodzaj, czas pracy, kontrola, uzupełnianie grafików, wpisy w książce służb odbywały się na takich samych zasadach. Pracę w dalszym ciągu osoby zatrudnione musiały świadczyć osobiście. Pozostało aktualne to samo przeszkolenie, które odbyło się przy przyjmowaniu na podstawie umowy o pracę.

Zmiana formy zatrudnienia z umowy o pracę na umowy cywilnoprawne była jednostronnie zainicjowana przez pozwaną. Spowodowana była zakończeniem refundacji kosztów zatrudnienia pracowników pozwanej przez PFRON. Osoby dotychczas zatrudnione otrzymywały nowe umowy do podpisania i zwrotu podpisanego egzemplarza. Osobom zatrudnionym mówiono, że w razie braku akceptacji mogą zrezygnować i odejść z pracy. Nie miały one poczucia, że mają wybór co do podstawy zatrudnienia. Osoby zatrudnione dotychczas na podstawie umowy o pracę zgodziły się na zmianę formy zatrudnienia ze względu na chęć kontynuowania pracy w związku z sytuacją finansową (potrzeba dorobienia do emerytur wojskowych, sytuacja rodzinna, brak kwalifikacji do wykonywania innej pracy, wiek).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd drugiej instancji uznał, że apelacja powoda była częściowo zasadna. Zdaniem Sądu odwoławczego, ocena materiału dowodowego dokonana w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy nie znajdowała pokrycia w treści tego materiału. Sąd drugiej instancji, po przeanalizowaniu zeznań świadków - w tym zwłaszcza osób zatrudnionych u pozwanej w spornym okresie, doszedł do wniosku, że stosunek prawny łączący strony w części spornego okresu (w pozostałej części powód realizował umowy zawarte z innym podmiotem - agencją pracy) zawierał wszystkie cechy konstytutywne zatrudnienia pracowniczego, a powód nie miał takiej swobody w doborze formy zatrudnienia, jak przedstawił to Sąd pierwszej instancji w swoim uzasadnieniu.

W ocenie Sądu Okręgowego w trakcie wykonywania spornych umów powód w całym spornym okresie realizował pełnoetatowy stosunek pracy na stanowisku pracownika dozoru, czynności sporządzania dokumentacji zabezpieczenia mienia wykonując dodatkowo, jako jeden ze swoich obowiązków. Powód wykonywał pracę pracownika dozoru, która polegała na szeroko rozumianym pilnowaniu obiektu - w portierni, podczas obchodu, podczas sprawdzania samochodów i przepustek itp. Pracowano po 12 godzin w systemie równoważnym. Na podstawie wykonanych czynności dozoru i obchodów powód wypełniał dokumentację zabezpieczenia obiektu. Czynność ta trwała do pół godziny.

Praca odbywała się na zasadzie podporządkowania pracowniczego pracodawcy i kontroli zarówno sposobu, jak i czasu pracy, wykonywanej przez pracodawcę. Czas pracy ustalany był na podstawie grafiku. Choć pracownicy mieli wpływ na sposób jego wypełniania i uwzględniane były ich potrzeby co do dni wolnych, to jednak ostateczny plan pracy zawsze ustalany był przez dyrektora. To, ile razy dyrektor uwzględniał (bądź nie) potrzeby pracowników, nie miało wpływu na ocenę, że miał on pełną decyzyjność i kontrolę w kwestii ostatecznego ustalenia czasu pracy swoich pracowników. Zaslugało również na podkreślenie, że niedopuszczalne było pełnienie służby przez kogokolwiek innego, niż osoba wskazana w grafiku. Nietrafne było zatem ustalenie Sądu Rejonowego, że osoby zatrudnione u pozwanej samodzielnie decydowały o tym, kiedy i ile pracują.

Kierownictwo i kontrola pracodawcy realizowane były przez bezpośrednią obecność zarówno dyrektora A.L., wyznaczonej przez niego osoby, jak i kierownika

S.S. Kontrola pracy odbywała się też przez dokonywanie wpisów o czynnościach pracowników w książkę służb. Powód wykonywał swoją pracę stale, bez konkretnych, bieżących poleceń i ciągłej kontroli, trudno jednak wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik dozoru - którego praca polega nieraz na pozostawianiu w jednym miejscu i biernym pilnowaniu obiektu - nieustannie ma nad sobą przełożonego, sprawdzającego sposób wykonywania pracy i instruującego pracownika.

Praca powoda odbywała się w wyznaczonym miejscu, w czasie, o którym ostatecznie decydował pracodawca, przez określoną liczbę godzin, świadczona musiała być osobiście, pod kontrolą pracodawcy i na zasadzie podporządkowania pracowniczego, a za jej wykonanie powód otrzymywał umówione wynagrodzenie. Praca ta odbywała się więc w ramach zatrudnienia pracowniczego (art. 22 § 1 k.p.).

Zdaniem Sądu drugiej instancji, niezasadne było akcentowanie przez Sąd Rejonowy aspektu woli powoda (dobrowolności) przy zawieraniu spornych umów cywilnoprawnych. Nie było potrzeby sięgania do uregulowań Kodeksu cywilnego dotyczących wad oświadczeń woli (brak swobody, art. 82 k.c.), by uznać, że wolą powoda nie było nawiązanie umowy cywilnoprawnej. Co prawda, osoby zatrudnione u pozwanej nie kwestionowały formy zatrudnienia, nie zwracały się o zmianę, jednak wynikało to jednoznacznie z tego, że zostały postawione przed faktem dokonanym. Otrzymały umowę do podpisu i przekonane były, że odmowa skutkować będzie zakończeniem jakiejkolwiek współpracy z pozwaną - pozwaną tymczasem zależało na zmianie formy zatrudnienia ze względu na minimalizację kosztów zatrudnienia w związku z zakończeniem dofinansowania z PFRON. Różne względy kierowały pracownikami przy pozornym godzeniu się na umowę cywilnoprawną – sytuacja życiowa, rodzinna, ekonomiczna. Pracownicy godzili się na zmianę, powołując się na niedostateczną wysokość emerytur wojskowych. Nie była zatem miarodajna pisemna prośba powoda z dnia 22.02.2011 r.

Oceniając zasadność roszczenia za okres od 01.03.2011 r. do 30.09.2014 r., Sąd Okręgowy uznał, że było ono zasadne w części, w której sporne umowy łączyły powoda z pozwaną. W pozostałych okresach powód związany był bowiem umowami z agencją pracy F.

Zatrudnienie pracownicze nie było sporne do dnia 28.02.2011 r. Po tym dniu powód wykonywał zatrudnienie przez cały czas i aż do dnia 30.05.2012 r. było to zatrudnienie przez pozwaną.

W okresie od 31.05.2012 r. do 31.03.2014 r. powoda nie łączyły żadne umowy z pozwaną, lecz umowy różnego rodzaju zawierane z agencją pracy tymczasowej F.

Kolejne umowy z pozwaną powód zawarł na okres od 01.04.2014 r. do 31.12.2014 r. Umowy te zostały rozwiązane przez pozwaną z dniem 30.09.2014r. W ramach tych umów powód realizował zatrudnienie pracownicze, tak jak wcześniej.

Zatem powództwo o ustalenie stosunku pracy należało uwzględnić co do okresów od 01.03.2011 r. do 30.05.2012 r. i od 01.04.2014 r. do 30.09.2014 r. W tych okresach bowiem stosunek prawny łączący strony posiadał cechy konstytutywne stosunku pracy, omówione powyżej.

Za ustaleniem stosunku pracy w pierwszym z ww. okresów przemawiała też, w ocenie Sądu drugiej instancji, treść art. 22 § 1² k.p., skoro z okoliczności sprawy jednoznacznie wynika, że warunki zatrudnienia powoda od dnia 01.03.2011 r. nie zmieniły się w porównaniu do niespornego zatrudnienia pracowniczego.

Niezasadne okazało się więc powództwo co do okresu, w którym powoda łączyły umowy z agencją pracy tymczasowej (31.05.2012 r. - 31.03.2014 r.).

Sąd odwoławczy zauważył, że pozwana miała w spornym okresie, objętym umowami z agencją F., status pracodawcy użytkownika, zatem występowała jako podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy.

Następnie Sąd Okręgowy dokonał wyliczenia należnego powodowi wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy za okresy od 01.03.2011 r. do 30.05.2012 r. i od 01.04.2014 r. do 30.09.2014 r. Sąd przyjął, że powodowi należne było wynagrodzenie w wysokości wynagrodzenia minimalnego brutto po odjęciu otrzymywanych przez powoda kwot brutto wynikających z umów cywilnoprawnych.

Za poszczególne miesiące pozwana winna wypłacić powodowi wynagrodzenie w wysokości:

- 03.2011 r.: 1386 - 840 = 546 zł brutto;
- 04.2011 r.: 1386 - 900 = 486 zł brutto;

- 05.2011 r.: $1386 - 960 = 426$ zł brutto;
- 06.2011 r.: $1386 - 900 = 486$ zł brutto;
- 07.2011 r.: $1386 - 960 = 426$ zł brutto;
- 08.2011 r.: $1386 - 1140 = 246$ zł brutto;
- 09.2011 r.: $1386 - 960 = 426$ zł brutto;
- 10.2011 r.: $1386 - 900 = 486$ zł brutto;
- 11.2011 r.: $1386 - 940 = 446$ zł brutto;
- 12.2011 r.: $1386 - 1020 = 366$ zł brutto;
- 01.2012 r.: $1500 - 960 = 540$ zł brutto;
- 02.2012 r.: $1500 - 840 = 660$ zł brutto;
- 03.2012 r.: $1500 - 960 = 540$ zł brutto;
- 04.2012 r.: $1500 - 900 = 600$ zł brutto;
- 05.2012 r. (30 dni z 31): $1451,61 - 900 = 551,61$ zł brutto;
- 04.2014 r.: $1680 - 1115,25 = 564,75$ zł brutto;
- 05.2014 r.: $1680 - 1115,25 = 564,75$ zł brutto;
- 06.2014 r.: $1680 - 1188,61 = 491,39$ zł brutto;
- 07.2014 r.: $1680 - 1260,69 = 419,31$ zł brutto;
- 08.2014 r.: $1680 - 1623,63 = 56,37$ zł brutto;
- 09.2014 r.: $1680 - 969,82 = 710,18$ zł brutto;

łącznie 10038,36 zł.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop przysługiwał natomiast w kwocie: 1425,6 zł za rok 2011, 771,09 za rok 2012 i 1048,32 zł za rok 2014, łącznie 3245,01 zł.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego w postaci art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c., mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku podstaw faktycznych i prawnych rozstrzygnięcia w części, w której Sąd Odwoławczy wskazuje na zasadność pozwu w zakresie dotyczącym okresu po pierwszym kwietnia 2014 r. Skarżący zwrócił uwagę na okoliczność, że powód ponownie nawiązał z pozwaną spółką współpracę po blisko dwuletniej przerwie. Sąd nie wyjaśnił jednak dlaczego uznał, że w tym

okresie istniały jakiekolwiek formy „przymusu” w zawarciu umów cywilnych i dlatego powód „musiał” takie umowy z powodką zawrzeć - mając cały czas na uwadze dwuletnią przerwę w świadczeniu usług na rzecz pozwanej. W tym zakresie sąd nie tylko nie wyjaśnił, dlaczego po 1 kwietnia 2014 r. przyjął istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami procesu ale też nie wskazał na jakiej podstawie prawnej dokonał takiego rozstrzygnięcia. Również ten sam zarzut dotyczy dowolnego wyliczenia należności przyznanych dla powoda. Na podstawie których dokumentów znajdujących się w aktach sprawy sąd dokonał obliczeń należności przysługujących powodowi nie sposób ustalić, albowiem sąd ogranicza się jedynie do ogólnikowego odesłania do umów i rachunków znajdujących się w aktach sprawy. Taka postawa Sądu drugiej instancji uniemożliwia, w ocenie pozwanej, kontrolę instancyjną.

2) naruszenie prawa materialnego w postaci 22 § 1 k.p. przez niewłaściwą wykładnię polegającą na przypisaniu cech pracowniczego stosunku pracy do umów cywilnych w sytuacji w której cechami przerażającymi w zawartych umowach są elementy cywilnego charakteru świadczonej pracy,

3) naruszenie prawa materialnego, t.j. art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niezastosowanie przez Sąd drugiej instancji w sytuacji gdy na zarzut przedawnienia powołała się pozwana spółka w odpowiedzi na pozew i zarzut ten został opisany w uzasadnieniu wyroku Sądu pierwszej instancji.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania,
2. rozpoznanie skargi bez konieczności wyznaczania rozprawy.
3. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa w całości względnie uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Z. do ponownego rozpoznania,
4. orzeczenie o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej, powód wniósł o:

1. Odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanego do rozpoznania;
2. W razie przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanego do rozpoznania - o oddalenie skargi kasacyjnej pozwanej;

3. Zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej okazały się uzasadnione w stopniu wskazującym na konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania. Skarżący oparł skargę kasacyjną jedynie na zarzutach dotyczących naruszenia prawa materialnego, a zatem Sąd Najwyższy opierał się rozpoznając skargę kasacyjną na stanie faktycznym ustalonym przez Sąd drugiej instancji.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że całkowicie nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., stosowanym do postępowania przed sądem drugiej instancji na podstawie art. 391 § 1 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W ocenie Sądu Najwyższego, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, zaskarżony wyrok zawiera wszystkie elementy konieczne wynikające z art. 328 § 2 k.p.c. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy poczynił własne ustalenia faktyczne, które obszernie przedstawił w uzasadnieniu wyroku, ze wskazaniem dowodów, na których opierał swoje ustalenia. Ponadto zaskarżony wyrok zawiera w swoim uzasadnieniu przytoczenie przepisów prawnych będących podstawą wydania rozstrzygnięcia, jak również wykładnię tych przepisów dokonaną przez Sąd drugiej instancji, co pozwala odtworzyć proces myślowy sądu, prowadzący do wydania rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

W odniesieniu do okresu po 1 kwietnia 2014 roku godzi się zauważyć, że co do zasady, mają do tego okresu zastosowanie rozważania Sądu Okręgowego dotyczące charakteru pracy powoda, sposobu jej wykonywania, a także jej

warunków, które zostały przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w odniesieniu do całego zatrudnienia powoda. W ocenie Sądu drugiej instancji nie ulegało bowiem wątpliwości, że powód wykonywał pracę w warunkach typowych dla stosunku pracy i dotyczy to zarówno okresu, na który wskazuje skarżąca, jak i okresu wcześniejszego. Ponadto w treści skargi kasacyjnej pozwana pomija istotną okoliczność, będącą elementem ustaleń Sądu Okręgowego, a mianowicie, że w okresie zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej, powód świadczył usługi także na rzecz pozwanej, a zatem nieprawdą jest, że nastąpiła jakaś dwuletnia przerwa w świadczeniu usług na rzecz pozwanej, bowiem usługi takie świadczone były przez powoda cały czas, zmieniała się jedynie ich podstawa prawna. Z treści zaskarżonego wyroku można również odczytać dlaczego Sąd odwoławczy uznał, że powód zawierał z pozwaną umowy cywilnoprawne działając pod pewnego rodzaju „przymusem”, sąd wskazywał bowiem, że powód, podobnie jak inni pracownicy znajdujący się w sytuacji powoda, zawierał takie umowy z powodów ekonomicznych. Godzi się przy tym zauważyć, że sam fakt, że przez pewien czas powód świadczył usługi na rzecz pozwanej nie będąc związanym stosunkiem prawnym bezpośrednio z pozwaną, nie sprawia, że to stanowisko Sądu drugiej instancji traci swoją aktualność.

Jeżeli natomiast chodzi o wyliczenie przez Sąd Okręgowy należności z tytułu wynagrodzenia za pracę należnych powodowi, to nie można zgodzić się ze skarżącą, że z treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie można ustalić sposobu dokonania wyliczeń i dokumentów, na których oparł się Sąd. Wskazać należy po pierwsze, że Sąd drugiej instancji określił, że chodzi o kwoty brutto, powtarzając to przy wyliczeniu za każdy z relewantnych miesięcy zatrudnienia, więc wątpliwości pozwanej w tym zakresie są niezrozumiałe. Po drugie natomiast, nie jest prawdą, że Sąd odwoławczy sformułował uzasadnienie wyroku w sposób uniemożliwiający zweryfikowanie dokonanych wyliczeń. Oczywiście jest, że w aktach sprawy znajdują się konkretne umowy i rachunki odnoszące się do zatrudnienia powoda i otrzymywanego przez niego wynagrodzenia, ponadto Sąd jasno wskazał okresy zatrudnienia powoda, za które przysługuje mu wynagrodzenie w konkretnej wysokości, a zatem możliwe jest, przy minimalnym nakładzie pracy, porównanie dokonanych wyliczeń ze znajdującymi się w aktach sprawy umowami

zawartymi z powodem na te okresy oraz rachunkami potwierdzającymi otrzymane w tych miesiącach wynagrodzenie. Nie sposób zatem zgodzić się ze skarżącą, „postawa” Sądu drugiej instancji uniemożliwia kontrolę instancyjną zaskarżonego wyroku, taka kontrola jest bowiem w pełni możliwa.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. przez jego niewłaściwą wykładnię. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zarzut sformułowany przez pozwaną w tym zakresie jest oparty jedynie na polemice z ustaleniami Sądu drugiej instancji i przyjętej przez ten Sąd ocenie okoliczności sprawy. Skarżąca nie wykazała, aby Sąd dokonał niewłaściwej wykładni powołanego przepisu, zresztą wykładnia przedstawiona przez skarżącą pokrywa się z wykładnią dokonaną przez Sąd Okręgowy, różnice sprowadzają się natomiast jedynie do oceny, jakie elementy przeważały w ramach zatrudnienia powoda – elementy typowe dla stosunku pracy (jak przyjął Sąd Okręgowy) czy też elementy typowe dla stosunków cywilnoprawnych (jak chciałaby pozwana spółka). Ocena przyjęta przez Sąd odwoławczy mieściła się jednak w granicach swobodnego uznania sędziowskiego i nie budzi wątpliwości, a zatem zarzut oparty na polemice z tą oceną nie może być uznany za uzasadniony. Przypomnieć bowiem należy, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Zasadny natomiast okazał się zarzut naruszenia art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 295 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie, w jakim Sąd Okręgowy nie odniósł się do zarzutu przedawnienia podniesionego przez skarżącą na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Nie ulega wątpliwości, że pozwana w odpowiedzi na pozew podniosła zarzut przedawnienia w odniesieniu do części roszczeń powoda. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji nie odniósł się do tego zarzutu, bowiem oddalił powództwo z innego powodu i nie było potrzeby sięgania do instytucji przedawnienia, jako że roszczenia powoda były, w ocenie Sądu Rejonowego, niezasadne. Nie oznacza to jednak, że w postępowaniu apelacyjnym Sąd drugiej instancji mógł całkowicie pominąć zarzut podniesiony przez pozwaną.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło na korzyść pracodawcy, a zatem nie powinno dziwić, że nie skarżył on wydanego wyroku i nie podnosił dalej zarzutu przedawnienia. Natomiast Sąd Okręgowy dokonując ponownej oceny okoliczności sprawy i wydając rozstrzygnięcie merytoryczne, odmienne od rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, winien przynajmniej rozważyć, czy podnoszony przez pozwanego zarzut przedawnienia nie jest uzasadniony, w sytuacji, gdy zarzut ten nie był, z oczywistych względów, przedmiotem oceny Sądu Rejonowego.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę ponownie rozważy, czy w okolicznościach niniejszej sprawy nastąpiło przedawnienie roszczeń powoda i dopiero wówczas wyda stosowne rozstrzygnięcie w zakresie dochodzonych powództwem roszczeń.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji, zgodnie z art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.
kc