



Sygn. akt III PK 146/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa M. P.

przeciwko B. R.

o ustalenie, odszkodowanie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

wynagrodzenie za dyżur i odsetki,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 października 2017 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...]

z dnia 27 stycznia 2016 r.,

I. oddala skargę kasacyjną,

II. zasądza od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w [...] na rzecz adw. E. W. kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł, powiększoną o stawkę należnego podatku od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej, udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym,

III. nie obciąża powódki kosztami pełnomocnika pozwanego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 stycznia 2016 r., Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] – w sprawie z powództwa M. P. przeciwko B. R. o ustalenie, odszkodowanie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wynagrodzenie za dyżur i odsetki – oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z dnia 23 kwietnia 2015 r., oddalającego powództwo.

Sąd ustalił, że pozwana prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Agencja Pracy Tymczasowej „...” z siedzibą w [...]. W ramach tej działalności zajmuje się pośrednictwem pracy i zatrudnia osoby do sprawowania opieki nad osobami starszymi na terenie Niemiec. Jej działalność opiera się na zapisach ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Pozwana zatrudniała pracowników tymczasowych tylko na podstawie umów o pracę na czas wykonania określonej pracy tj. na czas faktycznego wykonania zadań opiekuńczej na terenie Niemiec. Umowy z pracownikami tymczasowymi były zawierane korespondencyjnie. O tym, że są to umowy na czas wykonania określonej pracy, pozwana lub jej pracownica J. L. zawsze informowała osoby chętne do podpisania takiej umowy. Powódka zgłosiła chęć zatrudnienia w pozwanej agencji w maju 2013 r. Okazało się, że nie posiada Karty EKUZ (Europejskiego Ubezpieczenia Zdrowotnego), ponieważ w poprzednim okresie korzystała ze zwolnienia lekarskiego i nie legitymowała się 30 - dniowym okresem ubezpieczenia, koniecznym do uzyskania tej karty. Aby otrzymać kartę EKUZ dla pracownika tymczasowego, pozwana musi uzyskać formularz A1 z ZUS, potwierdzający podleganie ubezpieczeniu. W celu uzupełnienia przez powódkę brakującego okresu ubezpieczenia, B. R. zawarła z powódką umowę zlecenia na okres od 27 maja do 11 czerwca 2013 r. Przedmiotem tej umowy miało być wykonywanie zadań kolportera ulotek w pozwanej agencji. Następnie B.R. złożyła wniosek do ZUS o wydanie formularza A1. W międzyczasie powódka podjęła rozmowy dotyczące warunków, na jakich miałyby być zatrudniona na terenie Niemiec. Powódka została poinformowana, że będzie to umowa na czas

wykonania określonej pracy i że umowa ta może zakończyć się wcześniej z różnych względów, np. śmierci podopiecznej. Powódka nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do proponowanej umowy o pracę. W e-mailu, skierowanym do agencji, potwierdziła, że akceptuje taką umowę. W dniu 11 czerwca 2013 r. strony zawarły umowę o pracę „na czas wykonania określonej pracy od 12 czerwca 2013 r. do 12 sierpnia 2013 r.”. Taki zwrot znalazł się w umowie, w miejscu gdzie formularz przewidywał określenie rodzaju umowy o pracę. Strony ustaliły, że powódka będzie zatrudniona jako opiekunka w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzeniem 1600 zł brutto, a miejscem wykonywania pracy będzie siedziba pracodawcy. W umowie tej strony nie przewidziały możliwości jej wypowiedzenia i nie określiły ewentualnych okresów wypowiedzenia. Tego samego dnia strony zawarły aneks do tej umowy, przewidujący, że umowa zostaje zawarta na czas wykonania określonej pracy od 13 czerwca 2013 r. do 12 sierpnia 2013 r., a miejscem jej wykonania będzie: „K.Hamburg”. Wynagrodzenie zostało określone na 1050 euro miesięcznie. Chodziło o to, aby zatrudnić powódkę także dnia 12 czerwca 2013 r., tak aby miała ciągłość ubezpieczenia.

Powódka wyjechała do Hamburga i od 13 czerwca 2013 r. podjęła wykonywanie zadań opiekunki K. H. Pracodawcą użytkownikiem w Niemczech była dla powódki T.H. - córka podopiecznej. Ona wyznaczyła jej zadania do wykonania, w ramach opieki nad matką i kontrolowała ich realizację. T.H. nie mieszkała razem z matką, ale często przychodziła ją odwiedzić, zwłaszcza w weekendy. W ocenie Sądu czynności zlecone powódce były do wykonania w ciągu 8 godzin dziennie i 40 godzin na dobę. Nie było tak, aby zajmowały one powódce więcej czasu. Powódka nie pozostawała w gotowości do wykonywania pracy przez 24 godziny na dobę. W trakcie pobytu powódki w Niemczech, pozwana otrzymała zwrócony przez ZUS formularz A1, stwierdzający brak wymaganego okresu ubezpieczenia powódki. Powódka nie poinformowała pozwanej przed wyjazdem, że ZUS wydał decyzję odmowną oraz, że odwołała się ona od tej decyzji do sądu. Powódka M. P. wykonywała umowę o pracę, zawartą z pozwaną B. R. do 26 czerwca 2013 r. W tym czasie pracownica pozwanej kontaktowała się z nią trzy razy telefonicznie. W czasie tych rozmów powódka nie zgłaszała zarzutów ani co do warunków pracy ani, że musi pracować w godzinach nadliczbowych. 26 czerwca 2013 r. powódka

oświadczyła, że ma problemy z gardłem i wraca do Polski. Brak karty EKUZ uniemożliwił jej leczenie na terenie Niemiec. Poinformowała o swojej decyzji niemieckiego pośrednika V. M., która przesłała do pozwanej e-mail, zawierający informację o zakończeniu pracy przez powódkę. 1 lipca 2013 r. powódka wróciła do Polski, a w dniu 2 lipca 2013 r. udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie na okres od 2 lipca 2013 r. do 10 lipca 2013 r. Następnie przesłała je do pozwanej agencji celem wypłaty wynagrodzenia za czas choroby. 2 lipca 2013 r. pozwana poinformowała e-mailowo powódkę, że w związku z zakończeniem wykonywania pracy opiekunki jej umowa o pracę zakończyła się w dniu 1 lipca 2013 r. i odesłała jej zwolnienie lekarskie. W dniu 5 lipca 2013 r. pozwana wystawiła świadectwo pracy, potwierdzające zatrudnienie powódki u pozwanej w okresie od 12 czerwca 2013 r. do 1 lipca 2013 r. W grudniu 2013 r. pozwana dokonała zapłaty na rzecz powódki niedopłaty wynagrodzenia w kwotach 26,67 zł oraz 51,18 zł (równowartość 17,50 euro) przekazem pocztowym. Pozwana pieniądze te odebrała. Odrębnym przekazem pocztowym B.R. przesłała powódce kwotę odsetek 17,51 zł. Kwota ta nie została odebrana, bo doręczyciel nie zastał nikogo w domu i przekaz został zwrócony do nadawcy. Za przekaz ten pozwana zapłaciła doręczycielowi pocztowemu 12,18 zł. Powódka wiedziała o zwróconej kwocie przekazu, ale nie podejmowała już u pozwanej próby odbioru tej kwoty, a pozwana nie dokonywała kolejnych przekazów.

Sąd stwierdził, że umowa o pracę z 11 czerwca 2013 r. zawarta pomiędzy powódką a pozwaną była umową na czas wykonania określonej pracy. W treści umowy strony wyraźnie wskazały: „na czas wykonania określonej pracy”, zapis ten został powtórzony w treści aneksu do umowy o pracę z 11 czerwca 2013 r. Powódka potwierdziła treść umowy, zaakceptowała jej warunki. Wbrew twierdzeniom apelacji umowa na czas wykonania określonej pracy nie jest właściwa wyłącznie dla prac sezonowych i dorywczych. Według Sądu drugiej instancji ocena, która z umów może być zawarta przy wykonywaniu określonej pracy powinna być dokonywana w okolicznościach konkretnej sprawy. Umowa na czas wykonywania określonej pracy jest wykorzystywana wtedy, gdy strony nie mogą ustalić dokładnego terminu wykonania pracy, za to mogą zindywidualizować zadania łączące się z określonym rodzajem pracy. Sąd podkreślił, że wszyscy pracownicy

zatrudniani przez pozwaną agencję przed podpisaniem umowy wiedzą, że praca opiekuna ma charakter pracy na czas wykonywania określonego zadania, tj. sprawowania opieki nad osobami starszymi, której przewidywany czas trwania może ulec skróceniu w każdym momencie, wobec wystąpienia przypadków takich jak śmierć osoby korzystającej z opieki, rezygnacja z opieki przez podopiecznego, niezadowolenie z opieki. Z tych względów czas trwania umowy może być określony tylko w przybliżeniu. Ponadto nie byłoby w interesie żadnej agencji pracy tymczasowej zatrudnianie pracownika tymczasowego w okresie, gdy na skutek zaistniałych zdarzeń nie realizuje on już powierzonego mu zadania. Datą rozwiązania umowy jest dzień zakończenia wykonywania pracy w charakterze opiekunki, co miało miejsce w przypadku skarżącej z chwilą jej wyjazdu do kraju. Nie doszło więc do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas określony, ponieważ taka umowa nie została przez strony zawarta. Sam stosunek łączący agencję i pracodawcę użytkownika, a więc również okres, na który zawierana jest umowa z rodziną, nie pozostaje w związku z okresem, na jaki jest zawierana umowa z opiekunkami. Agencja otrzymuje zlecenie na dany okres i na ten czas organizuje opiekę, przy czym oczywistym jest, że nie będzie to polegało na powierzeniu tego zadania jednej osobie. Umowy z pracodawcą użytkownikiem zwykle zawierane są na dłuższe okresy czasu, w związku z czym nie byłoby fizycznej możliwości, aby na tak długi okres kierować do wykonywania opieki jedną wskazaną osobę. Trzeba przy tym uwzględnić przypadki rezygnacji z opieki przez rodzinę (niezadowolenie z osoby opiekuna), rezygnacji samej opiekunki, choroby którejkolwiek ze stron, śmierci podopiecznego. Sytuacje te kończą pełnienie opieki i skutkują rozwiązaniem umowy.

W związku z tym, że powódka była zatrudniona w zadaniowym czasie pracy, na stronach umowy nie ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy. Skarżąca sama decydowała o czasie wykonywania powierzonych jej zadań. Zadaniowy czas pracy był rozłożony na 8 godzin pracy w ciągu całego dnia, w zależności od potrzeb podopiecznej, która wymagała wykonania konkretnych czynności o określonych porach w ciągu doby, co łącznie dawało 8 godzin pracy. Pozostały czas powódka miała do swojej dyspozycji. Do czasu pracy powódki nie podlegały wliczeniu przerwy pomiędzy jej wykonywaniem, czy czas pozostawiania w

gotowości do jej wykonywania, będący czasem dyżurów domowych. Zadania były tak ustalone, aby przy dołożeniu należytej staranności i sumienności, skarżąca mogła je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Dowodzi tego plan dnia powódki powołany przez nią jako dowód w sprawie. Skarżąca nie przedstawiła dodatkowych dowodów potwierdzających okoliczności na skutek, których wykonywanie zadań wymagałoby więcej czasu. Pani H. nie wymagała stałej opieki, była samodzielna. Praca polegała więc na wykonywaniu podstawowych czynności: przygotowywanie posiłków, utrzymywanie czystości w domu. Nie była to opieka nad osobą obłożnie chorą, wymagającą stałej kontroli. T.H. mieszkała w tej samej miejscowości i w niedalekiej odległości od domu matki, przychodziła do niej i zajmowała się nią w dni robocze, oraz przede wszystkim w dni wolne od pracy. Obecność rodziny w domu podopiecznej należy więc uznać za ułatwienie i odciążenie od pracy, a nie dodanie obowiązków.

Sąd nie podzielił zarzutów skarżącej, że pozostawała w gotowości do pracy przez całą dobę, wykonując prace w godzinach nadliczbowych zgodnie z przedłożonym sporządzonym własnoręcznie dokumentem nazwanym ewidencją czasu pracy oraz z uwagi na brak przerw w pracy, wykonywanie jej nie tylko w dni robocze. W ocenie Sądu załączone przez powódkę do apelacji dokumenty w postaci pomiarów ciśnienia podopiecznej zostały przez nią spisane w trakcie pełnienia opieki (w czerwcu 2013 r.). Nie było więc żadnych przeszkód, aby będąc w ich posiadaniu przedłożyła je wraz z pozwem, ewentualnie w toku postępowania. Nie uczyniła tego, wobec powyższego podnoszony przez pozwaną zarzut prekluzji dowodowej jest uzasadniony. Dodatkowo Sąd podkreślił, że podnoszona przez skarżącą okoliczność trzykrotnego mierzenia pulsu i ciśnienia podopiecznej w ciągu dnia, zajmująca zaledwie kilka minut oraz włączanie dla niej lampy przeciwdepresyjnej w żaden sposób nie wskazują, że świadczoną opiekę można by uznać za pracę przez 24 godziny na dobę. W związku z powyższym bezzasadne są żądania powódki wypłaty przez pozwaną dodatkowego wynagrodzenia za tzw. dyżury domowe.

Sąd stwierdził, że o dyżurze domowym przesądza charakter więzi łączącej pracownika z miejscem dyżurowania. W typowej sytuacji chodzi tu o dom,

mieszkanie, które stanowi jego centrum życiowe, jest traktowane przez niego jako miejsce, w którym ma zamiar przebywać stale lub długotrwale. Zważywszy, że opiekunka mieszkała w domu podopiecznej, miała zapewnione dobre warunki mieszkaniowe i nieodpłatne wyżywienie, nie budzi wątpliwości, że dyżur powódki miał taki właśnie charakter, czego zresztą skarżąca nie kwestionowała. Podkreślenia wymaga ponadto to, że powódka podczas pobytu za granicą i wykonywania swojej pracy, nie informowała pozwanej ani o pracy w godzinach nadliczbowych ani o złych warunkach panujących w domu podopiecznej, co spowodowałoby interwencję przez pozwaną u niemieckiego pośrednika T.H. i zgłoszenie konieczności wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Umowa zawarta między stronami jako zawarta na czas wykonywania określonej pracy wygasła, ponieważ powódka sama zrezygnowała z dalszej pracy z powodu choroby, podejmując decyzje o powrocie do Polski w trakcie trwania umowy. Pracownik podejmujący decyzję o rozpoczęciu pracy w charakterze opiekuna osoby starszej bądź chorej, ma świadomość, że przewidywany okres trwania umowy może ulec skróceniu w każdym momencie w przypadku wystąpienia konkretnych okoliczności. Ponadto przyczyną zakończenia świadczenia pracy przez skarżącą, co w konsekwencji doprowadziło do wypowiedzenia umowy pozwanej przez pracodawcę użytkownika było jego oraz podopiecznej niezadowolenie z usług świadczonych przez powódkę. Okoliczność, że powódka postawiła pracodawcę użytkownika przed faktem powrotu do Polski spowodowała, że pracodawca użytkownik T.H. straciła zaufanie do firmy pozwanej i w konsekwencji wypowiedziała jej umowę z dniem 30 czerwca 2013 r., a opiekę po wyjeździe powódki przejęła inna firma.

Sąd podkreślił, że Karta EKUZ i druk A1 nie zostały dostarczone wyłącznie z winy skarżącej. Powódka po zachorowaniu mogła skorzystać z wizyty u lekarza w Niemczech, jednakże nie była tym zainteresowana (nie zapytała nawet o taką możliwość agencji, ani nie zgłosiła takiej potrzeby do pracodawcy użytkownika).

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powódka zaskarżyła skargą kasacyjną – skargę oparto na obydwu podstawach kasacyjnych określonych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

W ramach pierwszej podstawy (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) zarzucono:

„1. błędną wykładnię art. 7 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (w brzmieniu sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U.2015.1220 z dnia 2015.08.21) w związku z art. 5 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (w brzmieniu sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw) w związku z art. 25 § 1 k.p. (w brzmieniu sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw) przez przyjęcie, że powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy zamiast umowy o pracę na czas określony, w sytuacji gdy zamiast określenia przewidywanego czasu zakończenia pracy w treści umowy oznaczono dokładnie okres na jaki została zawarta umowa, tj. „od 13 czerwca do 12 sierpnia 2013 r.”, co doprowadziło do błędnego ustalenia w tym zakresie i oddalenia powództwa w przedmiocie odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości wynagrodzenia za czas od 2 lipca 2013 r. do 12 sierpnia 2013 r., należnego powódce na podstawie art. 58 k.p. w związku z art. 59 k.p. (w brzmieniu sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw);

2. niewłaściwe zastosowanie art. 8 k.p. w związku z art. 5 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (w brzmieniu sprzed nowelizacji wprowadzonej ustawą z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw) i uznanie, że żądanie powódki w zakresie zapłaty odsetek od niedopłaconego przez pozwaną wynagrodzenia za pracę nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na nieodebranie przekazu pocztowego z powodu nieobecności w miejscu zamieszkania, a tym samym naruszenie zasady współdziałania z drugą stroną stosunku pracy;

3. naruszenie art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. 1993 r. nr 61 poz. 284 ze zm.) w związku z art. 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 i art. 176 ust. 1 Konstytucji RP przez zaniechanie przez Sądy obu instancji stosowania pouczeń dla strony występującej bez profesjonalnego pełnomocnika, brak przeprowadzenia

postępowania dowodowego w zakresie rozszerzonego powództwa, a także pozorność przeprowadzonego postępowania odwoławczego z uwagi na brak przeprowadzenia postępowania dowodowego w jego toku oraz brak wnikliwej kontroli orzeczenia wydanego przez Sąd w I instancji, co stanowi o pozbawieniu powódki możliwości należytej obrony swoich praw w postępowaniu cywilnym i pozbawieniu powódki prawa do rzetelnego procesu”.

W ramach podstawy procesowej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

„- art. 5 k.p.c. w związku z art. 212 k.p.c. w związku z art. 381 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c. przez: a) niezasadne oddalenie wniosków dowodowych zawartych w apelacji i dalszych pismach procesowych powódki o dopuszczenie dowodu z dołączonych dokumentów, w tym m.in. tłumaczenia na język polski pomiarów ciśnienia i pulsu podopiecznej powódki, nie poprzedzone pouczeniem powódki o możliwości uzupełnienia postępowania dowodowego oraz składania wniosków dowodowych w oparciu o przepis art. 381 k.p.c. i pod wskazanymi tam rygorami, które spowodowało, iż powódka nie mogła uzupełnić uzasadnienia swoich wniosków dowodowych zawartych w apelacji i dalszych pismach stanowiących uzupełnienie apelacji przez wskazanie, dlaczego potrzeba ich powołania wynikła później; b) pozbawienia powódki możliwości obrony swoich praw przez niepouczenie jej o celowości ustanowienia pełnomocnika procesowego oraz zasad uzyskania pomocy prawnej z urzędu, w sytuacji gdy przedmiot sprawy jest złożony i skomplikowany, zaś treść i sposób konstruowania przez powódkę środka odwoławczego i dalszych pism, a także sposób zgłaszania przez powódkę wniosków dowodowych na etapie apelacyjnym jednoznacznie świadczył o znacznym stopniu nieporadności powódki w jasnym formułowaniu swoich wniosków i twierdzeń, co w konsekwencji oznaczało przeprowadzenie ograniczonego postępowania dowodowego i brak gwarancji ochrony praw powódki, w tym należytego prowadzenia postępowania i dowodzenia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy;

- art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 385 k.p.c. przez bezzasadne oddalenie apelacji powódki i nieuchylenie zaskarżonego wyroku przez Sąd Okręgowy w sytuacji, gdy Sąd Rejonowy nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego

w zakresie zgłoszonego w dniu 25 marca 2015 r. (data nadania w Urzędzie Pocztowym) rozszerzonego powództwa w przedmiocie wynagrodzenia za pełnione przez powódkę dyżury;

- art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c. w związku z art. 236 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. przez niewydanie przez Sąd Okręgowy postanowienia ani w przedmiocie dopuszczenia ani oddalenia wniosku dowodowego powódki wskazanego w treści pisma stanowiącego uzupełnienie apelacji z dnia 08.10.2015 r. (data wpływu 09.10.2015 r.) w postaci dokumentu umowy zawartej przez powódkę z poprzednim pracodawcą, który to dokument stanowił istotny dowód w niniejszej sprawie zaś jego przemilczenie przez Sąd miało wpływ na merytoryczne rozpoznanie sprawy i skutkowało wydaniem przez ten Sąd niekorzystnego dla powódki rozstrzygnięcia;

- art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. art. 391 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie przez sąd odwoławczy istoty sprawy w granicach apelacji, wynikające z bezpodstawnego zaniechania rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej oceny, jak również poprzez całkowite pominięcie przez Sąd Okręgowy istotnych, zawartych we wniesionej przez powódkę apelacji oraz dalszych pismach powódki, stanowiących uzupełnienie apelacji (tj. pisma z dnia 22.07.2015 r., 8.10.2015 r. oraz 02.01.2016 r.) zarzutów w przedmiocie naruszenia prawa materialnego, procesowego oraz ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji, co uniemożliwia kontrolę kasacyjną zaskarżonego wyroku, a także w istocie pozbawiło powódkę konstytucyjnego prawa do rozpoznania sprawy przez Sąd w postępowaniu dwuinstancyjnym oraz prawa do rzetelnego procesu sądowego określonego w art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności;

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. art. 391 § 1 k.p.c. przez istotne braki w treści uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w zakresie faktów, które Sąd Odwoławczy uznał za udowodnione i na podstawie, których dowodów, a także jedynie marginalne odniesienie się przez Sąd II instancji do sposobu przeprowadzenia postępowania dowodowego przez Sąd Rejonowy, w sytuacji gdy jak wskazał Sąd Okręgowy w treści przedmiotowego uzasadnienia „zasadniczo” postępowanie to przeprowadzono prawidłowo i „co do zasady” Sąd podziela

dokonane ustalenia faktyczne, co stanowi istotną wadę postępowania odwoławczego i miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż znacznie utrudnia kontrolę kasacyjną;

- art. 1143 § 1 k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c. przez zaniechanie przez Sądy obu instancji ustalenia z urzędu możliwości zastosowania w niniejszej sprawie właściwego prawa obcego w sytuacji, gdy powódka jako pracownik tymczasowy oddelegowany przez polską agencję pracy tymczasowej świadczyła pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika w innym państwie Unii Europejskiej”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Od chwili wejścia Polski do Unii Europejskiej (1 maja 2004 r.) polskie firmy korzystają z możliwości delegowania pracowników za granicę w celu wykonywania zamówień, w tym w charakterze opiekunów osób starszych.

W ocenie Sądu Najwyższego przy wykładni przepisów wskazanych w skardze kasacyjnej należy uwzględnić specyfikę pracy opieunki, znacznie odbiegającą od warunków typowej umowy o pracę. Praca opieunki za granicą wiąże się przeważnie z zamieszkiwaniem w domu podopiecznej, z bezpłatnym korzystaniem z urządzeń domowych, ogrodu, często także - samochodu. Agencje pracy tymczasowej na ogół zapewniają także zwrot kosztów dojazdu do pracy za granicą. Integralną częścią czasu pracy wykonywanej na rzecz podopiecznej jest czas wykonywania czynności na wyłączny użytek pracownicy (opieunki); na przykład przygotowując kilka posiłków dziennie dla osoby podopiecznej opiekunka przygotowuje równocześnie posiłki dla siebie; wspólnie też robią zakupy. Praca z osobami starszymi lub schorowanymi to zajęcie wymagające siły, odporności

psychicznej, empatii, a także udzielania niezbędnej pomocy także w godzinach nocnych.

Podstawowe zasady wysyłania pracowników do innych państw unijnych określa dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE L 18 z 21.01.1997, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 2, str. 431), a także dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. UE L 159 z 28.05.2014, str. 11).

Przepisy te, ani dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U.UE.L.2008.327.9) nie sprzeciwiały się zawieraniu przez pracowników tymczasowych umów na czas wykonania określonej pracy (określonego zadania).

Art. 7 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608, ze zm.) stanowił, że agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Od dnia 22 lutego 2016 r. art. 7 określa, że agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych tylko na podstawie umowy o pracę na czas określony. Nowelizacja ta była skutkiem wyeliminowania z systemu prawa pracy umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Art. 25 k.p. przed 2016 r. wyróżniał bowiem wśród terminowych umów o pracę także umowę na czas wykonania określonej pracy. Zawierana ona była w celu świadczenia przez pracownika pracy wchodzącej w zakres pewnego oznaczonego i z góry określonego w czasie zadania. W umowie tego typu jej trwanie ustalało się do dnia ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta. Z reguły umowę taką zawierało się w sytuacjach, kiedy strony stosunku pracy chciały ograniczyć w czasie jego trwanie, jednak w chwili zawierania umowy nie mogły ściśle określić okresu jej obowiązywania. Istotną cechą tej umowy odróżniającą ją od umowy na czas określony było to, że ustalała ona w przybliżeniu, a nie konkretnie okres jej trwania, uzależniając go od wykonania wyraźnie oznaczonej pracy. Obie strony z góry godziły się na to, że

umowa mogła trwać dłużej lub krócej, niż to przewidywały (por. Charakter prawny umowy na czas wykonania określonej pracy, Helena Szewczyk, Monitor Prawa Pracy, 8/2004).

W ocenie Sądu Najwyższego umowa taka mogła być również zawierana przy zatrudnianiu w ramach pracy tymczasowej za granicą opiekunek osób starszych, gdyż wynikało to ze specyfiki pracy opiekunek. Przepisy unijne skłaniały jednak pracodawców do modyfikacji takich umów. Zwrócić bowiem należy uwagę na limity czasu delegowania, zawarte w przepisach unijnych, które miały wpływ na kształtowanie umów o pracę z opiekunkami. Przykładowo punkt 6 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług stanowi, że okres delegowania jest obliczany na podstawie okresu odniesienia obejmującego jeden rok, licząc od rozpoczęcia delegowania. Również artykuł 12 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego stanowi, że osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę.

Z tego względu, mając na względzie maksymalne trwanie delegowania pracownika do 24 miesięcy i biorąc pod uwagę możliwą weryfikację prawidłowości delegowania pracowników, nawet umowy na czas wykonania określonej pracy, powinny zawierać maksymalny termin obowiązywania umowy, wyrażony w konkretnej dacie. W ocenie Sądu Najwyższego zawarcie więc w umowie zawartej z powódką konkretnej daty końcowej umowy nie stało na przeszkodzie uznaniu jej za umowę na czas wykonania określonej pracy.

Dodatkowo należy uwzględnić, że często najtrudniejszy dla opiekunek jest okres pierwszego tygodnia w nowym miejscu, poza rodzinnym domem. W tym okresie mogą się ujawnić nieporozumienia charakterologiczne, wynikające w dużej

części z przyzwyczajień podopiecznej osoby, które mogą uniemożliwić dalszą współpracę, a także silna tęsknota za domem. Może to spowodować natychmiastowe zaprzestanie wykonywania pracy opiekunki. Ponadto osoba podopieczna (z uwagi na przeważnie zaawansowany wiek) może umrzeć, albo trafić do szpitala, co również uniemożliwia dalsze wykonywanie funkcji opiekuna. Wreszcie może się okazać, że opiekunka nie zna w wystarczającym stopniu języka obcego, albo nie może poradzić sobie z tym trudnym zajęciem. Przepis art. 7 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych znajdował wtedy zastosowanie i powodował, że umowa na czas wykonania pracy opiekunki ulegała rozwiązaniu na skutek faktycznego zakończenia opieki nad osobą starszą lub schorowaną. Podpisując umowę na czas wykonania określonej pracy kandydaci do tej pracy byli informowani o możliwości wcześniejszego, niż planowany, zakończenia pracy. Innymi słowy, czas trwania tej umowy był uzależniony od wykonania powierzonej pracy (zadania), a nie od nadejścia określonego terminu oznaczonego w dniach, tygodniach, miesiącach czy latach.

Również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/11, LEX nr 1267165, wyrażono pogląd, że umowy o pracę zawierane na czas wykonania określonej pracy stanowią odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla której była zawarta (art. 30 § 1 pkt 5 k.p.), a wcześniej nie może zostać wypowiedziana. (W przypadku członka zarządu spółki prawa handlowego oznacza to tyle, że umowa o pracę zawarta na czas wykonania pracy związanej z pełnieniem określonej funkcji w zarządzie ulega rozwiązaniu wskutek jego odwołania z pełnionej funkcji lub złożenia rezygnacji). Skoro zaś taka umowa o pracę rozwiązuje się z dniem wykonania pracy, dla wykonania której została zawarta, to nie ma możliwości przedłużenia okresu, przez który wiąże ona strony, na czas wykonania innej pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego wykonanie zadania roboczego było nie tylko celem umowy, ale pełniło zarazem funkcję zdarzenia kończącego stosunek pracy, czego pracownik musiał być świadomy i wyrazić na to zgodę. Umowa o pracę na czas wykonywania określonej pracy w przypadku pracy opiekunki mogła mieć wpisaną orientacyjną maksymalną datę zakończenia umowy (choćby dla weryfikacji

warunków delegowania pracownika w świetle przepisów unijnych), ale data zaprzestania wykonywania pracy w postaci opieki oznaczała wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy; zwłaszcza z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Ad casum z ustaleń zaskarżonego wyroku wynika, że przyczyną zakończenia wykonywania pracy przez powódkę było jej zachorowanie (przeziębienie), negatywna ocena pracy powódki przez pracodawcę tymczasowego oraz decyzja powódki o natychmiastowym powrocie do Polski. Powódka nie zawiadomiła pozwanej agencji o zakończeniu pracy i pozostawieniu starszej osoby (podopiecznej) bez pomocy opieki. Pozwana dowiedziała się o tym od pracodawcy użytkownika. Powódka, zawierając umowę o pracę, miała świadomość tymczasowości pracy, której zakończenie determinowało faktyczne zakończenie opieki nad starszą osobą. Zgodnie więc z art. 30 § 1 pkt 5 k.p. umowa o pracę rozwiązała się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Przywołany w skardze kasacyjnej art. 13 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zobowiązuje agencję pracy tymczasowej do określenia stron umowy, rodzaju umowy, daty zawarcia umowy i ustalonego okresu wykonywania pracy tymczasowej. Art. 5 tej ustawy stanowi, że w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika. Zdaniem Sądu Najwyższego przepisy nie modyfikują wyżej przedstawionej oceny umowy na czas wykonania pracy.

Przytoczone więc w skardze kasacyjnej w pierwszym zarzucie przepisy naruszenia prawa materialnego, nie uzasadniają poglądu, że z powódką zawarta została umowa o pracę na czas określony. Nie można więc uznać, że przysługiwało jej odszkodowanie z art. 58 i 59 k.p.

Kwestię ewentualnego wynagrodzenia za czas gotowości do wykonywania pracy, w przypadku zakończenia opieki z inicjatywy lub przyczyn leżących po stronie pracodawcy użytkownika, regulują przepisy art. 80 i 81 k.p. Przepisy te nie zostały jednak przytoczone w zarzutach skargi kasacyjnej. Skarga kasacyjna nie dotyczy też ewentualnego roszczenia wobec agencji pracy tymczasowej z tytułu wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub roszczeń związanych z

wysłaniem powódki do pracy za granicę bez europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego EKUZ i bez wymaganego zaświadczenia A1. Zgodnie z art. 19 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącego wykonania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz.UE nr L 284/1 z 20.10.2009), - na wniosek zainteresowanego lub pracodawcy instytucja właściwa państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie zgodnie z przepisami tytułu II rozporządzenia podstawowego, poświadcza, że to ustawodawstwo ma zastosowanie, oraz w stosownych przypadkach wskazuje, jak długo i na jakich warunkach ma ono zastosowanie (vide: K. Ślebzak - O wymogu podlegania przed delegowaniem ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym siedzibę ma pracodawca, PiZS nr 10/2017).

Stosownie do treści art. 398¹³ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany granicami skargi kasacyjnej wyznaczonymi jej podstawami, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Przewidziane w art. 398¹³ § 1 k.p.c., związanie granicami podstaw kasacyjnych oznacza powinność Sądu Najwyższego merytorycznego rozpoznania jedynie tych zarzutów materialnoprawnych i procesowych, które zostały przytoczone przez skarżącego i są dopuszczalne w świetle art. 398³ k.p.c., a także brak obowiązku poszukiwania i uwzględnienia przez Sąd Najwyższy z urzędu innych - występujących wprawdzie obiektywnie, lecz niewytkniętych przez skarżącego - uchybień materialnoprawnych i procesowych, bez względu na ich ciężar i znaczenie dla wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2017 r., w sprawie II UK 209/16, LEX nr 2312024).

Z tej przyczyny, wobec braku adekwatnych zarzutów naruszenia prawa materialnego, poza zakresem rozpoznania przez Sąd Najwyższy pozostały zagadnienia związane z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe (art. 151 § 1 k.p. i następne), a także kwestie związane z ewentualnym dyżurem powódki w godzinach nocnych (art. 151⁵ k.p. w związku z art. 5 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Wskazanie w dalszej części skargi kasacyjnej zagadnienia prawnego związanego z dyżurem nie jest wystarczające w

sytuacji, gdy żaden zarzut naruszenia prawa materialnego nie dotyczy wynagrodzenia za dyżur.

Zarzut naruszenia art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r. w związku z art. 32 ust. 1, art. 45 ust. 1 i art. 176 ust. 1 Konstytucji RP jest zbyt abstrakcyjny i powinien być powiązany z konkretnymi przepisami Kodeksu postępowania cywilnego. Ponadto zarzut zaniechania przez Sądy obu instancji stosowania pouczeń dla strony występującej bez profesjonalnego pełnomocnika, mógłby mieć uzasadnienie, gdyby powódka przybywała na rozprawy sądowe i wykazywała się nieporadnością, co nie wystąpiło w postępowaniu przed sądami obu instancji. Ponadto ewentualny brak przeprowadzenia postępowania dowodowego w zakresie rozszerzonego powództwa mógłby podlegać ocenie, gdyby pełnomocnik powódki przedstawił zarzuty naruszenia przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za dyżury domowe.

Zarzut niewłaściwego zastosowania art. 8 k.p. w związku z art. 5 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i uznanie, że żądanie powódki w zakresie zapłaty odsetek w wysokości około 17 zł od niedopłaconego przez pozwaną wynagrodzenia za pracę nie zasługuje na uwzględnienie z uwagi na nieodebranie przez powódkę przekazu pocztowego z powodu nieobecności w miejscu zamieszkania - powinien wskazywać przepisy, które zobowiązywały pracodawcę do ponownego wysłania przekazu pieniężnego, a także powinien uzasadniać, dlaczego powódka nie wskazała pracodawcy numeru konta bankowego, na które można byłoby przelać niesporne odsetki bez ponownego ponoszenia kosztów przesyłki tej należności w wysokości około 12 zł.

Nie są uzasadnione także zarzuty naruszenia prawa procesowego, które powinny być skorelowane z zarzutami naruszenia prawa materialnego. Zarzuty te (dotyczące na przykład art. 5 k.p.c. w związku z art. 212 k.p.c. w związku z art. 381 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c.) w większości dotyczą postępowania dowodowego w zakresie godzin nadliczbowych i wynagrodzenia za dyżur, które to kwestie nie zostały objęte zarzutami naruszenia prawa materialnego. Dotyczy to również zarzutu nierozpoznania przez sąd odwoławczy istoty sprawy w

granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.).

W ocenie Sądu Najwyższego uzasadnienie zaskarżonego wyroku umożliwia w pełni rekonstrukcję przebiegu wydarzeń oraz ocenę subsumcji w zakresie objętym zawartymi w skardze kasacyjnej zarzutami naruszenia prawa materialnego, dlatego nie doszło do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

Natomiast zarzut naruszenia art. 1143 § 1 k.p.c. w związku z art. 386 § 4 k.p.c. przez zaniechanie przez Sądy obu instancji ustalenia z urzędu możliwości zastosowania w niniejszej sprawie właściwego prawa obcego (w sytuacji, gdy powódka jako pracownik tymczasowy oddelegowany przez polską agencję pracy tymczasowej świadczyła pracę na rzecz pracodawcy-użytkownika w innym państwie Unii Europejskiej), jest niewystarczający bez wskazania, które przepisy prawa unijnego lub prawa niemieckiego – według pełnomocnika powódki – powinny mieć zastosowanie i w jakim zakresie.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Najwyższy orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach pełnomocnika z urzędu wynikało z treści § 4 ust. 1, § 15 ust. 1 pkt 2, § 16 ust. 4 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.

Punkt III sentencji miał podstawę w art. 102 k.p.c.