



Sygn. akt IV CSK 615/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Grzegorz Misiurek (przewodniczący)

SSN Marian Kocon (sprawozdawca)

SSN Katarzyna Tyczka-Rote

w sprawie z powództwa "B." Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.
przeciwko "W." Spółce Akcyjnej w W.
z udziałem interwenienta ubocznego po stronie pozwanej C. Spółki ograniczoną
odpowiedzialnością Oddziału w Polsce z siedzibą w W. poprzednio A.
Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Wielkiej Brytanii
Oddziału w Polsce z siedzibą w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Cywilnej
w dniu 24 czerwca 2020 r.,
dwóch skarg kasacyjnych: strony pozwanej
oraz interwenienta ubocznego
od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 31 stycznia 2018 r., sygn. akt I AGa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt. II (drugim), III (trzecim),
IV (czwartym) i w tym zakresie przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania oraz
orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 22 grudnia 2016 r. zasądził od pozwanego „W.” S.A. w W. na rzecz „B.” sp. o.o. w G. kwotę 103715,55 zł z odsetkami tytułem odszkodowania, a apelację pozwanego oraz interwenienta ubocznego C. sp. z o.o. oddalił Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z dnia 31 stycznia 2016 r.

W sprawie ustalono, że przedmiotem umowy stron z dnia 24 września 2014 r. było świadczenie usług przez pozwaną na rzecz powódki, polegających na kierowaniu osób niebędących pracownikami pozwanej do wykonywania określonych, doraźnych lub sezonowych czynności w miejscu wskazanym przez powódkę.

W dniu 1 stycznia 2015 r. pozwana zawarła z K. J. umowę zlecenia na okres od dnia 1 stycznia do dnia 30 czerwca 2015 r., której przedmiotem była obsługa ciągnika siodłowego na terenie zakładu powódki. W dniu 11 lutego 2015 r. doszło do szkody polegającej na uszkodzeniu ciągnikiem stacji transformatorowej. Sprawca, K. J., podczas wykonywania prac zleconych przez powódkę przypadkowo uszkodził stację transformatorową. Koszt jej naprawy, który poniosła powódka, wyniósł 122000,00 zł netto. Pozwana zapłaciła powódce jedynie 3.907,27 zł.

Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że pozwana ponosi odpowiedzialność za całość szkody poniesionej przez powódkę. U jego podłoża legł pogląd, że ust. 2 art. 26 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w brzmieniu sprzed 1 czerwca 2017 r. (jedn. tekst: Dz.U.2019, poz. 1563, dalej: „u.z.p.t.”) odnosi się wyłącznie do osób, o których mowa w ust. 1 tego artykułu, a w konsekwencji, że przy ustaleniu zakresu odpowiedzialności pozwanej nie ma zastosowania art. 19 ust. 1 u.z.p.t. Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego wniosła zarówno pozwana, jak i interwenient uboczny.

Skarga kasacyjna pozwanej - oparta na obu podstawach z art. 398³ k.p.c. - zawiera zarzut naruszenia art. 328 § 2 w zw. z art. 382 i 391 § 2 k.p.c., art. 65, 471

k.c., art. 119 k.p., art. 26 ust. 2, art. 19 ust. 1 u.z.p.t., i zmierza do uchylenia zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim oddalono jej apelację (pkt II) oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna interwenienta ubocznego - oparta na obu podstawach z art. 398³ k.p.c. - zawiera zarzut naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., art. 22 § 1¹⁻² k.p., art. 2 pkt 2, 19 u.z.p.t. w zw. z art. 3 ust. 1 lit. c DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U L 327/9 z 5.12. 2008 r., dalej „dyrektywa P.E.iR.”) w zw. z art. 114 i 119 k.p., art. 7 ust. 2 u.z.p.t. w zw. z art. 7-25 ustawy o zmianie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2017, poz. 962 dalej: „ustawa zmieniająca”) w zw. z art. 3 ust. 1 lit. c dyrektywy P.E.iR., art. 120, 122 k.p. w zw. z art. 353¹ i 471 k.c. i 19 u.z.p.t., i zmierza do uchylenia zaskarżonego wyroku w zakresie, w jakim oddalono jego apelację (pkt II) oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dla rozstrzygnięcia zasadności kluczowych zarzutów skarżących, co do błędnego przyjęcia, że art. 19 ustawy o zatrudnieniu tymczasowym nie ma w sprawie zastosowania wypada najpierw zauważyć, że przewidziana w tej ustawie specyfika trójpodmiotowego stosunku zatrudnienia tymczasowego w istotny sposób wpływa na uregulowania konsekwencji szkód poniesionych przez podmioty zaangażowane w tę relację. Podstawowe znaczenie ma w tym zakresie sposób ukształtowania konsekwencji szkód wyrządzonych przez pracowników przy wykonywaniu pracy tymczasowej. Ustawodawca przewiduje, że w takim przypadku podmiotem obowiązany do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, ale na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników (art. 19 ust. 1 u.z.p.t.). Dotyczy to zarówno przesłanek odpowiedzialności, okoliczności wyłączających odpowiedzialność, jak i wysokości odszkodowania. Ustawodawca postawił więc pracodawcę użytkownika w sytuacji, w jakiej znajduje się bezpośredni pracodawca.

Nie ulega wątpliwości, że to właśnie pracodawca użytkownik, choć nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., organizując proces pracy decyduje o jego technicznej stronie, w tym o poziomie ryzyka, które towarzyszy świadczeniu pracy. Pracodawca użytkownik czerpie również korzyści z pracy, która stwarza niebezpieczeństwo powstania szkód. Istotne wątpliwości pojawiają się jednak w kontekście samej rekrutacji, której dokonuje nie pracodawca użytkownik, lecz agencja pracy tymczasowej.

Zatrudnienie tymczasowe przewidziane ustawą o zatrudnieniu pracowników tymczasowych jest, jak wskazano, relacją trójpodmiotową. Chodzi tu przede wszystkim o umowę, o której stanowi art. 25 u.z.p.t., jak również o umowę o pracę (art. 7 u.z.p.t.) i umowę cywilnoprawną (art. 26 u.z.p.t. sprzed 1 czerwca 2017 r.). Pierwsza z tych umów zawierana jest między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem, co wynika wprost z art. 25 u.z.p.t. Dwie pozostałe umowy - umowa o pracę albo umowa cywilnoprawna - łączą agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym albo z wykonawcą pracy tymczasowej. Wynika z tego, że zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie przebiegać może zarówno na podstawie stosunku pracy, jak też w ramach zatrudnienia cywilnoprawnego. O wyborze odpowiedniej podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim wola stron, jak również sposób realizacji zobowiązania.

Ustawa o zatrudnieniu tymczasowym w brzmieniu sprzed 1 czerwca 2017 r. nie przewidywała wprost, iż dopuszczalne jest kierowanie pracownika do pracy tymczasowej na zasadach prawa cywilnego, lecz od razu w jej art. 26 odnosiła się do szczególnej regulacji określonej kategorii wiekowej. Z tego powodu Sąd Apelacyjny uznał, że „dzierżawa” pracowników na zasadach prawa cywilnego nie jest dopuszczalna do wszystkich grup wiekowych, a wyłącznie do grupy wiekowej określonej w art. 26 u.z.p.t., i że wobec tej grupy mają zastosowanie regulacje szczególne.

Z powyższym poglądem niepodobna się zgodzić. W braku jednoznacznej regulacji, dopuszczalne jest stosowanie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych także do pracowników w innych kategoriach wiekowych niż określona w jej art. 26. Zasadniczym argumentem za dopuszczeniem powyższej

wykładni jest także treść art. 26 § 2 u.z.p.t., który określając zakres zastosowania ustawy do zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych, nie ogranicza się już do kategorii wiekowej z § 1 tego artykułu.

Poza tym, jest oczywiste, że dopuszczalność stosowania umów cywilnoprawnych zależy od tego, czy w toku wykonywania pracy występuje pracownicze podporządkowanie pracodawcy użytkownikowi. Warunkiem dopuszczalności dzierżawy o charakterze cywilnoprawnym jest przy tym brak takowego podporządkowania. Zastosowanie znajdzie tu art. 22 § 1¹ k.p., choć z tą oczywistą modyfikacją, że przedmiotem badania będą relacje podporządkowania między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem. Takie też stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 12 grudnia 2011 r., I UZP 6/11 (OSNP 2012/9-10/122) stwierdzając, że do zatrudnienia tymczasowego nie jest wyłączone stosowanie art. 22 § 1¹ k.p. Jeśli zatem praca na rzecz pracodawcy użytkownika jest wykonywana w miejscu i czasie ściśle przezeń określonym, zatrudniony realizuje polecenia tego podmiotu, to mamy do czynienia z pracowniczym (a nie cywilnoprawnym) zatrudnieniem tymczasowym bez względu na zawartą między stronami umowę. W takiej zaś sytuacji agencja pracy jest zobowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników (19 ust. 1 u.z.p.t.).

Skoro Sąd Apelacyjny rozstrzygnięcie oparł na odmiennym poglądzie, to zaskarżony wyrok nie mógł się ostać.

Z tych przyczyn orzeczono, jak w wyroku.

jw