

*Sygn. VPa 20/12*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 4 czerwca 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska, SSR del. Marcin Wojciechowski*

*Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek*

*po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa M. K.*

*przeciwko (...) (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z/s w W. Odział F. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T.*

o zadośćuczynienie i inne w związku z wypadkiem przy pracy

*na skutek apelacji powoda M. K.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 10 listopada 2011r.*

*sygn. IV P 284/11*

- 1. oddala apelację;*
- 2. nie obciąża powoda M. K. kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 20/12*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 lipca 2011 roku powód M. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego F. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 18.000,00 złotych tytułem zadośćuczynienia i kwoty 1.000 złotych tytułem odszkodowania za koszty leczenia z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz podniosła, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę tymczasową, a jego pracodawcą jest (...) Sp. z o.o. w Ł.

Na rozprawie w dniu 10 listopada 2011 roku pełnomocnik powoda w osobie radcy prawnego w całości popierał powództwo wyraźnie oświadczając, że powód nie kieruje swoich roszczeń do swojego pracodawcy Agencji Pracy (...) Sp. z o.o. w Ł., z którą ma zawartą umowę o pracę tymczasową ale kieruje do pozwanej Spółki jako pracodawcy użytkownika na podstawie art.435 kodeksu cywilnego. Pełnomocnik jednocześnie sprecyzował, że tą Spółką jest F.

(...) Sp. z o.o. w W., a podając w pozwie jako pozwanego także Oddział (...) (...) Sp. z o.o. w T. wskazał w ten sposób miejsce świadczenia pracy powoda

Również na rozprawie pełnomocnik pozwanej Spółki w osobie radcy prawnego zmienił pierwotne stanowisko zawarte w odpowiedzi na pozew i podniósł zarzut braku legitymacji biernej Spółki w tym procesie „, bowiem pozwana Spółka nie jest pracodawcą powoda

Wyrokiem z dnia 10 listopada 2011 roku, wydanym w sprawie IV P 284/11, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w T. oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód w dniu 1 września 2010r zawarł ze (...) Sp. z o.o. w Ł. umowę o pracę tymczasową na czas określony. Pracę świadczył w pozwanej Spółce, w oddziale tej Spółki w T. jako pracodawcy użytkownika.

W dniu 23 września 2010 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. Na tę okoliczność został sporządzony protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Protokół ten sporządził pracodawca powoda (...) Sp. z o.o. w Ł.. Powód został uderzony paletą w plecy. Doznał stłuczenia żeber po stronie lewej oraz stłuczenia kręgosłupa piersiowego

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Ł. ustalił 13% uszczerbek na zdrowiu i wypłacił powodowi jednorazowe odszkodowanie w kwocie 8385,00 złotych

W ocenie Sadu Rejonowego stan faktyczny sprawy na okoliczność rodzaju zawartej przez powoda umowy o pracę, miejsca świadczenia pracy, wypadku przy pracy i ustalonego dotychczas uszczerbku na zdrowiu był bezsporny.

Sąd Rejonowy przyznał, że nie badał sprawy merytorycznie w odniesieniu do roszczeń powoda zgłoszonych w pozwie i w pierwszej kolejności Sąd rejonowy ustosunkował się do zarzutu pozwanej Spółki o braku legitymacji biernej Spółki w tym procesie. Sąd Rejonowy podzielił trafność tego zarzutu. Wskazał, że powód dochodził roszczeń uzupełniających w związku z wypadkiem pracy. Legitymację bierną w tego rodzaju procesie ma pracodawca powoda, a w tym przypadku był to (...) Sp. z o.o. w Ł., z którym powód miał zawartą umowę o pracę tymczasową. Ten stosunek prawny w ocenie Sądu rejonowego miał pierwszorzędne znaczenie, bo właśnie on powodował, że powód świadczył pracę w pozwanej Spółce w ramach łączącej jeszcze odrębnej umowy zawartej pomiędzy pozwaną Spółką a Agencją Pracy (...) Sp. z o.o. w Ł.. Powoda nie łączył żaden stosunek pracy z pozwaną Spółką.

W ocenie Sądu Rejonowego w takiej sytuacji, przy takich powiązaniach natury prawnej i faktycznej nie można było wysuwać się na plan pierwszy (jak uważa powód) okoliczność natury czysto faktycznej (miejsce świadczenia pracy przez powoda), która ma determinować występowanie pozwanej Spółki w charakterze pozwanego, a takie stanowisko prezentował powód.

W dalszej części Sąd pierwszej instancji wskazał, że powód kierując swoje roszczenia przeciwko pozwanej Spółce całkowicie ignorował zasadniczy stosunek prawny łączący go z pracodawcą (...) Sp. z o.o. w Ł.. Dla Sądu tego oczywistym było, że jest to stosunek wynikający z umowy o pracę tymczasową i w przypadku roszczeń uzupełniających to właśnie ten pracodawca posiada legitymację bierną, może występować w charakterze strony pozwanej.

W ocenie Sądu Rejonowego powód odwrócił sytuację. Wiedząc, że łączy go stosunek pracowniczy ze (...) Sp. z o.o. w Ł. przekształcił go dla potrzeb tego postępowania w klasyczny stosunek cywilnoprawny i swoje roszczenia skierował przeciwko pozwanej Spółce powołując się na art. 435 kodeksu cywilnego.

Jak wskazał Sąd Rejonowy, sąd pracy jest właściwy do rozpoznania roszczeń uzupełniających oraz na podstawie art.300 kodeksu pracy stosuje kodeks cywilny, i zarówno te jego przepisy, które określają zasadę odpowiedzialności pracodawcy ( np. art.435 ) jak i przepisy merytoryczne stanowiące podstawę konkretnych roszczeń (art. 444,445).

W ocenie Sądu Rejonowego stanowisko powoda w tej sprawie jest elektryczne, tzn. powód wykorzystując istnienie stosunku pracowniczego, pomija go jednak i kieruje swoje roszczenia przeciwko stronie (pozwanej Spółce), z którą nie łączy go żaden stosunek prawny i eksponuje art. 435 kodeksu cywilnego.

Sąd pracy przy właściwie określonej stronie pozwanej też stosuje ( co już wyżej wykazał ) art.435 kodeksu cywilnego. Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że powód chciał dochodzić roszczeń klasycznie cywilnoprawnych, a sprawę wniósł do Sądu Pracy. Oczywiście może tak czynić, ale pod warunkiem, że pozywa pracodawcę, a Sąd Pracy z uwagi, że mamy do czynienia z roszczeniami uzupełniającymi stosuje przepisy kodeksu cywilnego.

Pracodawcą powoda jest (...) Sp. z o.o. w Ł.. Właśnie ta Spółka w tej sprawie ( w tym procesie ) posiada legitymację bierną. Może występować w charakterze strony pozwanej. Takiej legitymacji biernej nie posiada F. (...) Sp. z o.o. w W.. W takiej sytuacji ( przy takim stanowisku Sądu) nie zachodziła potrzeba merytorycznego rozpoznania sprawy. Powód bowiem pozwał niewłaściwą stronę.

Z tych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

***Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją powód.*** Skarżący zarzucił wyrokowi:

1. nierozpoznanie istoty sporu,
2. nie przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania do wydziału cywilnego Sądu rejonowego w Tomaszowie Maz. W związku z uznaniem, że sprawa nie jest sprawą ze stosunku pracy.

Wskazując na powyżej apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwana spółka wniosła o jej oddalenie i zwrot kosztów postępowania.

***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:***

***Apelacja jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.***

W omawianej sprawie poza sporem pozostaje fakt, iż powód M. K. był zatrudniony przez agencję pracy (...) Sp. z o.o. w Ł. na podstawie umowy o pracę tymczasową zawartą w dniu 1 września 2010 roku. Zgodnie z tą umową pracę świadczył na rzecz (...) (...) Sp. z o.o. w W. ( pracodawcy użytkownika ) na terenie Magazynu (...) w T. ul. (...). W dniu 23 września 2010 roku w miejscu wykonywania pracy uległ wypadkowi przy pracy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 30 października 2002 r o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673.). Decyzją ZUS z dnia 20 kwietnia 2011 roku przyznano powodowi prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego uszczerbku na zdrowiu będącego następstwem wypadku przy pracy z dnia 23 września 2011 roku.

Nie ulega również wątpliwości, iż obecnie powód dochodzi roszczeń uzupełniających z tytułu wypadku przy pracy, tj. zadośćuczynienia w kwocie 18.000 złotych oraz 1.000 złotych odszkodowania z tytułu kosztów leczenia.

W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego za utrwalone należy uznać stanowisko co do dopuszczalności dochodzenia przez pracownika od pracodawcy roszczeń uzupełniających z tytułu wypadków przy pracy, opartych na przepisach prawa cywilnego (art. 415, art. 444 i art. 445 KC) ( por. wyrok SN z 5.07. 2005 r., I PK 293/04, z 24.09.2009 r., II PK 65/09, opubl. L. )

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawcą powoda jest agencja pracy (...) Sp. z o.o. w Ł., z którą łączy go stosunek pracy wynikający z zawartej w dniu 1 września 2010 roku umowy o pracę tymczasową.

Stosownie do art. 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 ze zm.) ustawa ta reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika. Zgodnie z art. 2

pkt 1 ww. ustawy pracodawca użytkownik to pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie. Przez pojęcie pracownika tymczasowego rozumiemy natomiast pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (art. 2 pkt 2 ww. ustawy).

Analiza powyższych przepisów prawnych prowadzi do wniosku, iż w sytuacji zawarcia umowy o pracę tymczasową pracodawcą pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej, nie zaś pracodawca użytkownik. To agencja pracy tymczasowej m.in. zatrudnia pracownika tymczasowego (zawiera z nim umowę o pracę), kieruje go do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, wypłaca pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenie. Pomimo tego, że pracownik tymczasowy nie jest podporządkowany agencji pracy tymczasowej w rozumieniu art. 22 § 1 KP, tj. nie wykonuje pracy na jej rzecz i pod jej kierownictwem, natomiast podlega kierownictwu podmiotu trzeciego, tj. pracodawcy użytkownika, to stosunek pracy wiąże go z agencją pracy tymczasowej, nie zaś z pracodawcą użytkownikiem (por. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2012-10-30, III AUa 728/12, opubl. L. )

Na nietypowy charakter zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 12 grudnia 2011 roku, I UZP 6/11 ( opubl. L.), stwierdzając m.in. iż „ Z samej definicji pracodawca użytkownik wyznacza pracownikowi - skierowanemu przez agencję do pracy tymczasowej - zadania i kontroluje ich wykonanie (art. 2 pkt 2 ustawy). Z tej samej definicji wynika jednak, że pracownik tymczasowy nie ma dwóch pracodawców, gdyż jego pracodawcą jest tylko agencja pracy tymczasowej i z pracodawcą użytkownikiem nie łączy go żadna umowa (art. 2 pkt 1 ustawy). Faktyczne wykonywanie pracy tymczasowej na rzecz podmiotu trzeciego nie stanowi różnicy tak istotnej, aby ta w ogóle wykluczała stosunek pracy. Już poprzednio w doktrynie prawa pracy zasadnie zauważono, że prawo pracy nie gwarantuje trwałości podporządkowania macierzystemu pracodawcy i nie wyłącza przenoszenia jego kierowniczych uprawnień na inne podmioty, a tym samym dopuszcza oddawanie pracownika do dyspozycji osób trzecich. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju „na rzecz pracodawcy” (art. 22 § 1 KP), ale oznacza to jedynie świadczenie pracy „na rachunek” pracodawcy, a więc prawo dysponowania tak czy inaczej rozumianym rezultatem pracy i obowiązek ponoszenia związanych z tym ryzyk. Pracodawca sam więc rozstrzyga o sposobie zawłaszczania rezultatów pracy, a do tego nie jest mu potrzebne bieżące kierowanie procesem pracy. Sprawowanie takiego kierownictwa nie stanowi zresztą dla pracodawcy samoistnego celu i ma wobec pracy i jej wyników znaczenie instrumentalne (zob. A. Kijowski, Oddanie pracownika do dyspozycji innego pracodawcy, Przegląd Sądowy 1996 r. Nr 6, a także wskazane w tym artykule orzecznictwo Sądu Najwyższego). Można dodać, że dla pracownika pracodawca jako podmiot prawa, a także jako pracodawca w rozumieniu art. 3 KP, ma znaczenie jako strona stosunku prawnego, natomiast ze względu na przedmiot zobowiązania, czyli wykonywanie określonej pracy, znaczenie ma sama praca, jej rodzaj, miejsce i warunki jej wykonywania oraz wynagrodzenie za pracę, zatem w tej relacji nie przeważają czynności prawne lecz faktyczne (zarządcze, kierownicze, organizacyjne, choć i te nie zawsze stanowią warunek sine qua non stosunku pracy), a te w imieniu pracodawcy może wykonywać organ zarządzający jednostką organizacyjną albo inna wyznaczona osoba (art. 31 KP). Innymi słowy w pracowniczym zatrudnieniu nie zawsze pracodawca osobiście kieruje pracą pracownika. Pracownik nie może też wymagać tego od pracodawcy. W sprawowaniu kierownictwa pracodawca może być zastępowany przez inne podmioty. Relacja ta nie jest diametralnie różna od sytuacji pracodawcy użytkownika. Nie ma on w tym zakresie własnych praw lecz przejmuje je od pracodawcy, którym jest tylko agencja (art. 2 pkt 1 i art. 14 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Nie ma tu więc dwóch pracodawców (de iure ), lecz tylko zatrudniony do pracy tymczasowej wykonuje ją na rzecz pracodawcy użytkownika.

Z uwagi na bieżące kierowanie i zarządzanie organizacyjne w procesie faktycznie wykonywanej pracy przez pracodawcę użytkownika , ustawodawca wprowadził w omawianej ustawie szereg uregulowań mających na celu zapewnienie pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nakładając obowiązki w tym zakresie zarówno na pracodawcę ( agencje pracy tymczasowej ) jak i na pracodawcę użytkownika.

Przede wszystkim pracodawca użytkownik zobligowany jest do poinformowania agencji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej z w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ( art. 9 ust.2 pkt 2). W art. 9 ust. 2a ustawodawca zawarł katalog podstawowych powinności pracodawcy użytkownika, stanowiąc, że pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.

Należy podkreślić, że jeszcze przed podpisaniem umowy między agencją a pracownikiem tymczasowym, pracodawca użytkownik oraz agencja powinni dokonać ustaleń na piśmie odnośnie zakresu, w jakim pracodawca użytkownik przejmie – inne niż w/w obowiązki dotyczące bhp ( art. 9 ust.3 pkt 2).

Według art. 14 ust.1 ustawy pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik:

- 1) jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej;
- 2) prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;
- 3) nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu ( ust.2 )

Wskazać w tym miejscu należy, iż według art. 5 ustawy, w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi dla agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika.

W związku z powyższym w zakresie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy na pracodawcy użytkownika spoczywają niewątpliwie obowiązki wynikające m.in. z art. 208, 212 Kodeksu pracy.

Również w razie wypadku przy pracy, do jakiego dojdzie na terenie wykonywania pracy, pracodawca użytkownik zobligowany jest podjęcia identycznych działań jak w przypadku wypadków pracowników własnych ( etatowych ). A zatem zgodnie z art. 234 Kp pracodawca użytkownik obowiązany jest podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Ponadto jest on obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy (§ 2).

Na pracodawcy użytkownika ciąży także obowiązek powołanie zespołu powypadkowego, który ma za zadanie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku (art. 9 ust.2a ustawy). Warto jednak zaznaczyć, iż dokumentacja powypadkowa musi zostać zatwierdzona przez agencję.

Warto również wskazać, iż w art. 27 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych ustawodawca okraślił odpowiedzialność karną pracodawcy użytkownika za niezapewnienie pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz za niewypełnianie uzgodnionych na piśmie z agencją obowiązków w tym zakresie.

Przytoczone regulacje prawne dotyczące zabezpieczenia pracownikom tymczasowym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie dają w ocenie Sądu okręgowe podstaw do przyjęcia, iż odpowiedzialność cywilnoprawną w zakresie skutków wypadku przy pracy ponosi pracodawca użytkownik. Wniosku takiego nie sposób wyprowadzić z treści przepisów samej ustaw, zwłaszcza z art. 14 ustawy, który jak wyżej wskazano dotyczy obowiązków jakie wykonuje

pracodawcy jedynie w zakresie niezbędnym do organizowania pracy i zabezpieczenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Jak wcześniej wskazano odpowiedzialność z tyłu roszczeń uzupełniających wynikających z wypadku przy pracy pracownik może dochodzić od pracodawcy, którym dla pracownika tymczasowego jest agencja pracy tymczasowej. To agencja ponosi zatem odpowiedzialność odszkodowawczą wynikającą z art. 444 i art. 445 KC.

Dodać należy, iż analiza treści ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowym wskazuje na możliwość dochodzenia przez pracownika od agencji jako pracodawcy innych roszczeń wynikających z wykonywania pracy u pracodawcy tymczasowego .

I tak w myśl art. 16 ustawy, pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania w zakresie warunków określonych w art. 15, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach kodeksu pracy. Z kolei art. 19 ust.1 stanowi, iż agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej - na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracodawcy użytkownikowi.( ust.2 ). Ponadto, przepis art. 24 wskazuje, jako właściwy sąd do rozpatrywania roszczeń pracownika tymczasowego, sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego podstawa do odpowiedzialności agencji pracy (...). zoo w Ł. wynika pośrednio z treści postanowień umowy zawartej w dniu 1 marca 2008 roku pomiędzy agencją a spółką (...)(...) ( umowa ramowa o czasowym świadczeniu usług). W pkt. 2 umowy (...) zobowiązała się min. do ponoszenia zobowiązań z tytułu ubezpieczenia społecznego pracowników tymczasowych, posiadania polisy ubezpieczenia zbiorowego następstw nieszczęśliwych wypadków pracowników tymczasowych.

Warto również przytoczyć stanowisko Sadu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 9 grudnia (...). , II UKN 389/97 (OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 610), według którego zakład pracy, na terenie którego nastąpiło nieszczęśliwe zdarzenie nie ponosi odpowiedzialności za wypadek przy pracy, jakiemu uległ pracownik zatrudniony u innego pracodawcy.

Konsekwencją prawidłowego ustalenia przez Sąd Rejonowy, iż pozwana Spółka (...) (...) nie jest pracodawcą powoda i nie odpowiada z tytułu roszczeń uzupełniających będących następstwem wypadku przy pracy, było oddalenie powództwa.

Na marginesie podnieść należy, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy, Sąd Rejonowy nie był zobowiązany do zastosowania art. 477 k.p.c., a więc do wezwania z urzędu w charakterze pozwanego (...) Sp. z o.o. w Ł. . Zgodnie z art. 477 k.p.c. w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i § 3, sąd może dokonać również z urzędu. Sąd pracy nie może jednak dokonać z urzędu wezwania do udziału w sprawie pracodawcy, wbrew woli pracownika, który sprzeciwia się takiemu dopozwaniu ( por. wyrok SN z dnia 13.09.2006 r. II PK 357/05, OSNAP 2007, Nr 17-18, poz. 247 ).

Jak wynika z treści pozwu pełnomocnik powódki w osobie radcy prawnego wystąpił z roszczeniem przeciwko podmiotowi, który nie był pracodawcą powoda. Otrzymał on odpowiedź na pozew, w którym została podniesiona okoliczność, iż pozwana spółka była pracodawcą użytkownikiem powódki, zaś M. K. był zatrudniony jako pracownik tymczasowy przez (...) (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Pełnomocnik powoda obecny na rozprawie w dniu 10 listopada 2011 roku (k. 59) nie wniósł o dokonanie przekształcenia podmiotowego o którym mowa w art. 194 k.p.c. i popierał powództwo wytoczone przeciwko pozwanej Spółce. W tej sytuacji nie sposób przyjąć, by sąd winien z urzędu wezwać do udziału w sprawie w charakterze pozwanego agencje pracy tymczasowej, gdyż byłoby to sprzeczne z wolą powoda. Sąd pracy nie może bowiem narzucać stronie powodowej podmiotu, z którym ma pozostawać w sporze sądowym.

Ponadto, jak wynika z treści apelacji, pełnomocnik powódki podtrzymywał w dalszym ciągu roszczenie przeciwko podmiotowi wskazanemu w pozwie.

Biorąc powyższe pod uwagę, w ocenie Sądu Okręgowego całkowicie bezzasadny jest zarzut apelacji co do nie rozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy.

Za chybiony, w świetle powyższych rozważań należy uznać także zarzut w zakresie „nie przekazania sprawy do rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. w związku z uznaniem, iż sprawa nie jest sprawą ze stosunku pracy” bowiem lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku nie wskazuje by Sąd Rejonowy doszedł do takiej konkluzji.

Z tych też względów i na mocy art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację jako bezzasadną.

Sąd Okręgowy nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego za instancje odwoławczą na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze charakter dochodzonego roszczenia.