

Sygn. akt IV Pa 56/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2017 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSO Przemysław Majkowski (spr.)

Sędziowie: SSO Tomasz Choczaj

SSO Dagmara Kos

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2017 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa I. P.

przeciwko Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w Ł.

o wynagrodzenie za pracę i ustalenie istnienia stosunku pracy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 2 września 2015 roku sygn. akt IV P 403/14

***uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Zduńskiej Woli – Sądowi Pracy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.***

Sygn. akt: IV Pa 56/17

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym do Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli w dniu 14 grudnia 2014 roku powódka I. P. wniosła o zasądzenie od pozwanej Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Ł. kwoty 50 000,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia, za świadczoną przez nią na rzecz pozwanego, pracę głównego księgowego w okresie od listopada 2011 roku do listopada 2014 roku, a nadto ustalenia istnienia między nią, a pozwaną Poradnią stosunku pracy w okresie od dnia 1 września 2007 roku do 30 listopada 2014 roku. Jako uzasadnienie swojego żądania powódka wskazała, że poza zatrudnieniem w Zespole Szkół (...) w Ł. wykonuje również pracę w charakterze księgowej na rzecz pozwanego, który nie zawarł z nią umowy o pracę, pomimo jej świadczenia.

Pozwana Poradnia Psychologiczno - Pedagogiczna w Ł. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. W ocenie strony pozwanej, jedynym pracodawcą powódki był Zespół Szkół (...) w Ł., a prowadzenie księgowości pozwanej Poradni przez powódkę jako pracownika szkoły odbywało się na podstawie ustnego, (a od stycznia 2011 roku pisemnego), porozumienia między wymienionymi jednostkami.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli, wyrokiem z 2 września 2015 roku w sprawie sygn. akt 403/14, oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej koszty procesu.

Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zapadłego wyroku, wskazał dokonując ustaleń faktycznych w sprawie, że powódka została zatrudniona w dniu 14 lutego 2000 roku w Zespole Szkół (...) w Ł. na stanowisku nauczyciela. Z powódką zawarto wówczas umowę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2001 roku. Kolejną umowę o pracę powódka zawarła w dniu 31 sierpnia 2001 roku, tym razem na czas określony do dnia 31 sierpnia 2004 roku. Z dniem 1 września 2004 roku powódka została nauczycielem w Zespole Szkół (...) w Ł.. W związku ze zmianami organizacyjnymi we wskazanej placówce w roku szkolnym 2007/2008, powódka nie miała możliwości kontynuowania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie, w szkole miało się zwolnić stanowisko głównego księgowego. Dyrektor placówki, mając na względzie ekonomiczne wykształcenie powódki, zaproponował jej zatrudnienie w charakterze głównego księgowego. I. P. przyjęła propozycję i w dniu 1 sierpnia 2007 roku zawarła z dyrektorem Zespołu Szkół umowę zlecenia na okres 1 miesiąca, zobowiązując się do zapoznania się z systemem księgowości w szkole i Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Ł., prowadzenia bieżącej dokumentacji, archiwizacji i przygotowania do pracy na stanowisku księgowego. W praktyce, w ramach opisanej umowy, powódka wdrażała się do pracy na nowym stanowisku, korzystając z pomocy osoby dotychczas zatrudnionej w charakterze głównego księgowego.

W dniu 1 września 2007 roku I. P. zatrudniona została na czas nieokreślony w Zespole Szkół (...) w Ł., na stanowisku głównej księgowej. Z pisemnego zakresu obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku głównego księgowego wynikało, że zobowiązała się m.in. do: prowadzenia ksiąg rachunkowych szkoły, prowadzenia ksiąg inwentarzowych środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, sporządzania sprawozdań finansowych i innych z zakresu działania jednostki, opracowywania projektu planu finansowego szkoły i jego zmian, wykonywania dyspozycji środkami zgodnie z przepisami, sporządzania sprawozdań budżetowych oraz innych związanych z realizacją zadań szkoły, wykonywania innych, zleconych przez kierownik jednostki czynności wynikających z realizacji zadań szkoły. Faktycznie powódka przejęła wszystkie obowiązki poprzedniej księgowej. W dalszej części ustaleń, Sąd Rejonowy wskazał, że poprzedniczka powódki na stanowisku głównej księgowej - W. M., w ramach etatu w zespole szkół, wykonywała obowiązki księgowej również w pozwanej Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej. Powyższe było rezultatem ustnego, a od stycznia 2011 roku pisemnego, porozumienia między dyrektorami jednostek. Wobec tego, że zakres prac księgowych w poradni nie był znaczny, a obie placówki prowadzone były i finansowane przez ten sam organ samorządowy, za racjonalne uznano powierzenie spraw finansowych Poradni, pracownikowi Zespołu Szkół. Sąd I instancji ustalił również, że powódka, podejmując zatrudnienie w charakterze księgowej wiedziała, że w ramach swoich obowiązków zajmować się będzie między innymi obsługą księgową poradni, a w trakcie zatrudnienia nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń odnośnie zakresu czynności powierzonych jej do wykonywania. Powódka wykonywała obowiązki pracownicze w siedzibie Zespołu Szkół, a dokumenty niezbędne do przeprowadzenia operacji księgowych dotyczących poradni, przynoszono jej do szkoły. Na życzenie powódki pracodawca wyraził zgodę na opuszczanie przez księgową szkoły i udawanie się do poradni, gdzie, po udostępnieniu komputera przez dyrektora placówki, I. P. wykonywała stosowne obowiązki. Miesięcznie, średnio dwukrotnie, powódka wychodziła do poradni, spędzając tam około 1 godzinę. Sąd Rejonowy ustalił także, że w Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w Ł. zatrudnionych jest 7 osób, a w Zespole Szkół (...) w Ł., w ostatnich latach stan zatrudnienia oscylował wokół 40-60 osób.

Dokonując rozważań prawnych, na kanwie ustalonego w sprawie stanu faktycznego, Sąd Rejonowy podniósł, że w jego ocenie powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, bowiem zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powódkę I. P. i pozwaną Poradnię Psychologiczno - Pedagogiczną w Ł. nie łączył stosunek pracy. Przytaczając materialną podstawę swojego rozstrzygnięcia sąd podniósł, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym przepisie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy (art.22 § 1<sup>1</sup> k. p.). Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną konsensualną zobowiązującą kausalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie. Sąd pierwszej instancji wskazał nadto na istotne elementy umowy o pracę w postaci: wykonywania pracy w sposób ciągły i powtarzający się, osobiste jej wykonywanie - świadczenie na rzecz drugiego podmiotu (pracodawcy), pod kierownictwem i nadzorem dyscyplinarnym pracodawcy, w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, na ryzyko pracodawcy oraz odpłatnie. Dalej, dokonując analizy

ustalonego stanu faktycznego w kontekście przywołanej dyspozycji art. 22 § 1 k. p. Sąd Rejonowy stwierdził, że usługi świadczone przez powódkę na rzecz pozwanego nie miały charakteru stosunku pracy. Sąd podkreślił, że dla stwierdzenia pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy występującego w treści stosunku prawnego wymagane są takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Po tychże ogólnych rozważaniach sąd pierwszej instancji zauważył, że w rozpoznawanej sprawie I. P. stawiała się w siedzibie poradni jedynie w razie konieczności, nie ustalając jednocześnie z dyrektorem placówki stałych godzin, czy dni świadczenia „pracy”. Powódka nie uzgadniała z dyrektorem pozwanej jednostki jakichkolwiek kwestii wynikających ze stosunku pracy np. związanych z urlopami czy wysokością wynagrodzenia za pracę. Sąd Rejonowy podniósł, że Dyrektor poradni, rozmawiała z powódką o powierzonych jej czynnościach. Nie oznacza to jednak, iż pomiędzy księgową zatrudnioną w zespole szkół, a zarządzającym poradnią doszło do nawiązania stosunku pracy. W ocenie sądu I instancji w sprawie brak było również dowodów wskazujących na inne elementy podporządkowania pracowniczego, w szczególności w postaci stałego nadzoru czy też obowiązku konsultowania planowanej nieobecności. W pozwanej jednostce I. P. nie miała faktycznie zorganizowanego na jej potrzeby stanowiska pracy. Każdorazowo korzystała z komputera dyrektora. Sąd wskazał także, że wszystkie zadania związane z prowadzeniem księgowości zarówno w szkole jak i w poradni, powódka wykonywała w ramach wynikającego z umowy wymiaru czasu pracy, a jeden etat był wystarczającym, by uporać się ze wszystkimi obowiązkami. Wspólne prowadzenie księgowości przez szkołę i poradnię funkcjonowało z powodzeniem od kilkunastu lat, nie rodząc zastrzeżeń zarówno ze strony zarządzających jak i pracowników, w tym powódki. Zdaniem Sądu Rejonowego jako naturalne i racjonalne należy uznać założenie, iż nie ma potrzeby tworzenia dodatkowego etatu z przeznaczeniem na obsługę finansową tak małej jednostki jaką jest poradnia oraz, że porównując stan zatrudnienia w obydwu placówkach, nie może być wątpliwości, że obowiązki wynikające z prowadzenia księgowości pozwanego, stanowiły niewielki procent ogółu zadań powierzonych powódce.

Opisane powyżej okoliczności stanowiły, w ocenie Sądu Rejonowego o podstawie oddalenia powództwa i obciążenia powódki, jako strony przegrywającej proces, kosztami postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając w całości rozstrzygnięcie Sądu I instancji i wskazując w jej treści w sposób szczegółowy podstawy

prawne apelacji, zarzuty co do rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego oraz fakty i okoliczności przemawiające w jej ocenie za zasadnością złożonej apelacji.

Wyrokiem z dnia 17 grudnia 2015 r. Sąd Okręgowy w Sieradzu oddalił złożoną apelację i orzekł o kosztach procesu. Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, gdyż w jego ocenie, w sprawie został prawidłowo zgromadzony materiał dowodowy, jak też został on oceniony stosownie do dyrektyw wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ad quem nie podzielił, podniesionego w apelacji, zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c, albowiem uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawierało podstawę faktyczną rozstrzygnięcia oraz wyjaśniało podstawę prawną wyroku z przytoczeniem stosownych przepisów. W ocenie Sądu Okręgowego, sąd I instancji nie miał powodów do prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku wykazania rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustalenia, jaki zakres czynności realizowała powódka, jaki czas był potrzebny na wykonanie tych czynności, a w konsekwencji czy powódka w ramach posiadanego w Zespole Szkół (...) w Ł. etatu była w stanie wykonywać pracę księgową na rzecz Poradni. Dokonując oceny prawnej rozpoznawanego sporu, Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka miała interes prawny w zgłoszeniu przedmiotowego żądania. Jednak stosunek pracy powstaje wskutek zgodnych oświadczeń woli stron i charakteryzuje się zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem, przy jednoczesnym wykonywaniu czynności pod kierownictwem pracodawcy. Mając powyższe na uwadze, decydujące znaczenie sąd II instancji przypisał woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. Sąd ad quem podkreślił, że w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi

pracy, nie jest możliwa ocena, że pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę. To właśnie z porozumienia stron, z ich woli, charakteru wykonywanej pracy, jej specyfiki i przede wszystkim akceptowanego zakresu czynności służbowych niezbicie wynika, że między stronami procesu nie nawiązał się stosunek pracy i nie był on realizowany przez sporny okres, w którym jedynym pracodawcą powódki był Zespół Szkół (...) w Ł.. W dalszej części rozważań Sąd Okręgowy podniósł, że podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 54 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, zgodnie z którym obowiązki głównego księgowego w jednostce sektora finansów publicznych może wykonywać jedynie osoba zatrudniona wyłącznie w tej jednostce na podstawie umowy o pracę, nie może być skuteczny, w świetle poczynionych w sprawie ustaleń i ich oceny prawnej. Wymóg wynikający z cytowanego przepisu byłby w sprawie aktualny, gdyby pozwana Poradnia korzystała z usług głównego księgowego, będąc jednocześnie pracodawcą w rozumieniu warunków zatrudnienia ujętych w § 1 art. 22 k.p., a powódka świadczyła na rzecz tegoż podmiotu pracę, ale w ramach obowiązków i poleceń służbowych jedynego pracodawcy powódki, jakim był Zespół Szkół (...) w Ł..

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy z mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację i rozstrzygnął o kosztach postępowania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 22 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy łączący strony w okresie od 1 września 2007 r. do 30 listopada 2014 r. stosunek prawny zawierał elementy stosunku pracy;
- art. 54 ust. 1 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.) przez błędną wykładnię przepisu sprowadzającą się do stwierdzenia że powódka nie jest objęta zakresem przytoczonej wyżej normy, skoro nie wiązał ją z pozwanym stosunek pracy;

2. naruszenie prawa procesowego w zakresie, który miał wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 378 § 1 k.p.c, art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez

nieustosunkowanie się przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do powołanych w apelacji strony powodowej zarzutów dotyczących pominięcia okoliczności, wskazanych przez powódkę, że wykonywała czynności na polecenie Dyrektora Poradni, jak również konsultowała z Dyrektorem podejmowane działania czy też chęci uregulowania istniejącego między skarżącą, a pozwaną stosunku prawnego;

- art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez niezasadne pominięcie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości na okoliczność rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustalenia czy powódka w ramach posiadanego w Zespole Szkół (...) w Ł. etatu była w stanie wykonywać pracę księgową na rzecz Poradni.

W konkluzji strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wyrokiem z dnia 30 maja 2017r., w sprawie sygn. akt I PK 171/16, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Sieradzu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Rozpoznając sprawę w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy zważył, że złożona skarga jest częściowo uzasadniona. W treści rozważań prawnych Sąd Najwyższy podkreślił, że zakresie materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej rozstrzygające znaczenie ma ocena zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 22 § 1 k.p. oraz błędnej wykładni art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.). Oba zarzuty skargi zmierzają do wykazania, że w stanie faktycznym sprawy istniały

elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Zagadnienie wywołane wniesionym środkiem odwoławczym wpisuje się w aktualne zagadnienia prawa pracy związane z wyodrębnieniem tzw. „właściwości świadczenia pracy”. Na tym tle konstytutywne cechy zatrudnienia są określane przez dobrowolne i osobiste świadczenie odpłatnej pracy, w sposób ciągły i podporządkowany na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem. W ocenie Sądu Najwyższego argumentacja Sądu Okręgowego zawarta w treści uzasadnienia wyroku oddalającego apelację nie jest przekonująca, co czyni skargę zasadną w płaszczyźnie naruszenia art. 22 § 1 k.p. Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Najwyższy podniósł, że wyjaśnienie istoty sporu należy poprzedzić stwierdzeniem, że typowe żądania związane z ustaleniem istnienia stosunku pracy oscylują wokół wyboru, czy dana praca była świadczona w reżimie pracowniczym, czy też w ramach zobowiązania cywilnego (umowa zlecenia). Niewątpliwie rozwijające się stosunki społeczne krzyżują zazwyczaj typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru podstawy zatrudnienia aktualizuje interwencję Państwa w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej. Przejawem tej działalności była ingerencja ustawodawcy w treść art. 22 k.p. przez modyfikację poszczególnych norm prawnych i dodanie nowych jednostek redakcyjnych.

Sąd Najwyższy stwierdził, że na gruncie rozpoznawanej sprawy, po uporządkowaniu przebiegu zdarzeń ujawnia się następująca ich sekwencja. Powódka zawiera umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a pracodawca powierza jej obowiązki głównego księgowego. Następnie wręcza pracownikowi zakres obowiązków (zakres czynności), a jednocześnie - w drodze panującego już zwyczaju - informuje o praktyce wykonywania pracy na rzecz pozwanej Poradni. Ujawniony w ten sposób konglomerat faktów obliguje do wydobycia prawnej istoty tak ułożonego zobowiązania, która nie zamyka się tylko w sferze argumentacji Sądu Okręgowego. Zawarcie umowy o pracę z pracodawcą zobowiązuje tego ostatniego do wskazania rodzaju pracy oraz miejsca jej wykonywania (art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025). Z kolei jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika pracodawcy jest jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy. Samo pojęcie „miejsca pracy” nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy. W orzecznictwie przez to sformułowanie rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być przy tym miejsce, w którym pracodawca ma swą siedzibę. Od tak określonego miejsca pracy, będącego jednym z elementów treści umowy o pracę, odróżnia się miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych, czyli wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na dany rodzaj pracy. Sąd Najwyższy wskazał, że powódka wykonuje pracę także w innym miejscu pracy, niż ustalone w umowie o pracę, choć w obrębie tego samego rodzaju (pracy księgowej), lecz na rzecz innego podmiotu. Stąd konieczna jest bliższa ekspozycja powstałego problemu, w szczególności, czy porozumienie podmiotów (Zespołu Szkół i Poradni) w zakresie wspólnej obsługi księgowej obliguje powódkę do automatycznego wykonywania pracy w zakresie ustalonym przez te podmioty, bez konieczności zindywidualizowania tego stosunku i zawarcia odrębnej umowy. Sąd Najwyższy podkreślił, że akceptacja takiego rozwiązania czyniłaby prawo prywatne domeną prawa pracy, skoro dwa odrębne podmioty mogą ustalić i zobowiązać pracownika do świadczenia pracy na ich rzecz, przy jednoczesnym uregulowaniu tylko jednego stosunku pracy. Klóci się to także z funkcją ochronną prawa pracy, która ze swojego założenia ma charakter publicznoprawny. Wiele nakazów czy zobowiązań nakładanych na pracodawcę przez ustawodawcę wobec pracowników ma właśnie taki charakter, gdyż uchylanie się od nich skutkuje możliwością zastosowania z reguły sankcji. Na tle analizowanego sporu za sankcją należy traktować obowiązek wynikający z art. 22 § 1 k.p., tj. zawarcie umowy o pracę w razie wykonywania pracy w określonym reżimie. W przedmiocie porozumienia między podmiotami ( Zespołem Szkół (...) w Ł. i pozwanym) można poszukiwać aprobowanego w orzecznictwie „porozumienia między pracodawcami”, choć nie jest ono wprost uregulowane w Kodeksie pracy. Natomiast jego usankcjonowanie ma miejsce np. na tle ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz.

902). Zgodnie z art. 22 powołanej ustawy, pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce (-). Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców (art. 22 ust. 2). Stosowanie tej instytucji w Kodeksie pracy ma sens w razie konwersji stosunku pracy, tj. pracownik uzewnętrznia zamiar zmiany zatrudnienia, a w wyniku działań jego przyszłego i dotychczasowego pracodawcy dochodzi do swoistego porozumienia, które reguluje moment ustania i nawiązania umowy o pracę, zachowania prawa do urlopu, ewentualnie wliczenia stażu pracy do uprawnień z poprzedniego stosunku pracy, w tym potencjalnie do obliczenia okresu wypowiedzenia. W wyniku takiego porozumienia zwykle jeden stosunek pracy

ulega zakończeniu, a drugi rozpoczęciu. Możliwe jest również porozumienie pracodawców w płaszczyźnie rozkładu czasu pracy pracownika. Chodzi o sytuację, w której jedna osoba wykonuje równocześnie pracę na rzecz więcej niż jednego podmiotu. Wówczas istotą takiego porozumienia jest elastyczne ułożenie godzin pracy danej osoby, które stanowią wektor potrzeb poszczególnych zakładów pracy i możliwości podmiotu wykonującego pracę. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie porozumienie pracodawcy i podmiotu zewnętrznego obliguje pracownika do wykonywania dodatkowej pracy na rzecz pozwanego, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia i uregulowania kwestii związanych z ryzykiem towarzyszącym wykonywaniu pracy (np. ryzykiem wypadkowym), czy też w końcu zakresem odpowiedzialności, co akurat w danym rodzaju pracy (główna księgowa) nabiera wyjątkowego znaczenia z uwagi na skutki czynności pracownika i ich znaczenie w systemie prawa podatkowego, rachunkowości i finansów publicznych. Połączenie tych elementów wzmacnia pogląd o istnieniu odrębnego kontraktu pracowniczego, co uszło uwadze Sądu Okręgowego. Sąd Najwyższy wskazał, że jest rzeczą oczywistą, że w jednym stosunku pracy pracownik nie może mieć dwóch pracodawców (art. 3 k.p.). W konsekwencji pracownik w czasie zatrudnienia (czasie pracy - rozkładzie czasu pracy) u jednego pracodawcy nie może być zatrudniony jednocześnie przez drugiego pracodawcę. Nie jest jednak niedopuszczalne, że pozostając w zatrudnieniu u jednego pracodawcy, będzie świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy i na rzecz innego podmiotu albo tylko na rzecz innego podmiotu. Otwarte wówczas pozostaje, czy dochodzi do nawiązania kolejnego zatrudnienia, chociażby w ograniczonym wymiarze (część etatu) z uwagi na potrzeby pracodawcy. W każdym razie badaniu podlega sposób wykonywania pracy na rzecz tego podmiotu. W razie wykazania wszelkich cech typowych dla umowy o pracę, nie ma przeszkód do ustalenia stosunku pracy.

W dalszej części rozważań Sąd Najwyższy odniósł się do argumentacji Sądu Okręgowego co do braku podporządkowania pracowniczego, co wyklucza uwzględnienie żądania powódki. W tym zakresie Sąd Najwyższy zważył, że podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. Powołując się na poglądy doktryny i dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Najwyższy przyjął, że w niniejszej sprawie samodzielność osoby zatrudnionej na stanowisku głównego księgowego nie wydaje się sporna. W związku z tym moment rozpoczęcia, jak i zakończenia pracy u pozwanego korelował z zapotrzebowaniem na jej pracę i umożliwił elastyczne jej wykonanie, bez konieczności odnotowywania okoliczności w listach obecności czy też ewidencji czasu pracy.

Sąd Najwyższy podniósł, że w niniejszym procesie pozwany zwracał uwagę na brzmienie art. 5 ust. 9 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1943), zgodnie z którym w celu wykonywania zadań wymienionych w ust. 7 (między innymi zapewnienie obsługi administracyjnej, w tym prawnej, obsługi finansowej), organy prowadzące szkoły i placówki, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3 oraz ust. 3a - 3f, mogą tworzyć jednostki obsługi ekonomiczno-administracyjnej szkół i placówek lub organizować wspólną obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną prowadzonych szkół i placówek, o której mowa w ust. 7 pkt 3. Organ prowadzący szkołę lub placówkę odpowiada za jej działalność. Tego rodzaju argument nie przeczy ustaleniu stosunku pracy z powódką, gdyż jest de facto dedykowany organowi prowadzącemu szkołę czy też poradnię i nie przenosi oceny sporu z perspektywy organu prowadzącego szkołę. Zdaniem Sądu Najwyższego pomocny w tym względzie

może być zaś art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1870). Wskazany przepis ma charakter indykatywny. Jego celem jest powierzenie finansów publicznych osobie zatrudnionej na stanowisku pracownika. A contrario wyklucza się wykonywanie obowiązków głównego księgowego na innej podstawie czy też wręcz bez podstawy prawnej w obrębie prawa publicznego i podstawowych gwarancji pracowniczych. Podmioty sektora publicznego, w tym samorządowego powinny tworzyć relacje stanowiące matrycę działania w innych sferach gospodarki. Chodzi o transparentne rozwiązania, polegające na uregulowaniu kwestii związanych z zatrudnieniem, nawet jeśli jego rozmiar nie obejmuje pełnego etatu i nie gwarantuje pracownikowi tym samym minimalnego wynagrodzenia. W takim wypadku nie można oceniać sprawy z płaszczyzny woli samych jednostek organizacyjnych, których działania temporalne nie mogą ostatecznie pozbawić roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Reasumując Sąd Najwyższy stwierdził, że zawężenie pola badawczego w strefie opisanych powyżej przesłanek będzie istotne przy ustalaniu wymiaru czasu pracy powódki i należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia za pracę. Przy tej okazji nie można zapomnieć o rozmiarze prowadzonej działalności przez pozwaną Poradnię, jak też ilości zadań do wykonania, na co pośrednio wskazuje zatrudniona tam liczba pracowników.

### ***Sąd Okręgowy ponownie rozpoznając apelację ustalił i zważył, co następuje:***

Apelacja jest zasadna i skutkuje uchynieniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu – Sądowi Pracy w Zduńskiej Woli do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. w zw. z art. 108 § 2 k.p.c.

Wobec okoliczności, że sprawa została przekazana do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Sieradzu przez Sąd Najwyższy wskutek rozpoznania skargi kasacyjnej w tym miejscu należy przypomnieć, że skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia, przysługującym od prawomocnych orzeczeń sądu drugiej instancji, mającym na celu przede wszystkim poddanie orzeczenia kontroli ze względu na prawidłową wykładnię i zastosowanie prawa. Stosownie do treści art. 398<sup>20</sup> k.p.c. w przypadku uchylenia zaskarżonego orzeczenia i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania wykładnia prawa dokonana przez Sąd Najwyższy jest wiążąca dla sądu, któremu sprawa została przekazana.

Od czasu rozpoznania sprawy po raz pierwszy przez sąd I instancji zasadniczo nie nastąpiła zmiana w ustaleniach dotyczących stanu faktycznego wobec czego sąd obecnie rozpoznający sprawę oparł się na stanie faktycznym ustalonym przy pierwotnym rozpoznaniu sprawy tym bardziej, że stan ten był podstawą oceny Sądu Najwyższego, który w oparciu o niego wywiódł wnioski w sprawie.

Sąd Najwyższy w treści pisemnych motywów swojego wyroku dokonał szczegółowej wykładni wedle, której zarzuty strony powodowej dotyczące naruszenia przez sąd drugiej instancji prawa materialnego w części okazały się zasadne, co skutkowało uznaniem przez Sąd Najwyższy, że stroną powodową i pozwaną łączy stosunek pracy. W efekcie, zasadne okazały się podniesione w apelacji zarzuty naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisów u art. 22 § 1 k.p. i art. 54 ust. 1 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.) Mając powyższe na uwadze sąd I instancji błędnie uznał, że powódka nie zdołała wykazać istnienia skutecznej prawnie podstawy żądania zapłaty wywodzonej z treści łączącego strony stosunku pracy. W związku z tym bezprzedmiotowe stało się ustosunkowanie się do pozostałych zarzutów przywołanych w apelacji. Powyższa konstatacja nie oznacza jednak, że możliwe jest wydanie orzeczenia reformatoryjnego, mimo że zasadny okazał się zarzut apelacji naruszenia prawa materialnego. Negując istnienie powyższej podstawy żądania zasądzenia należności z tytułu świadczenia pracy przez powódkę, na rzecz strony pozwanej, Sąd Rejonowy nie odniósł się bowiem do podnoszonych w toku procesu zarzutów związanych, z ustaleniem rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustalenia, jaki zakres czynności realizowała powódka pozwanej i w jakim wymiarze.

Zarzutów powyższych Sąd Rejonowy nie badał, co powoduje, że orzeczenie nie poddaje się kontroli instancyjnej, z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy. Zgodnie z treścią art. 386 § 4 k.p.c. Sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania w razie nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji. Pojęcie „istoty sprawy” dotyczy jej aspektu materialnego, a nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, wydany w sprawie II CKN 897/97, pub.. OSNC 1999, nr1, poz. 22, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2002 roku, wydany w sprawie V CKN 357/00, publ. LEX nr 55513). Sąd Okręgowy podziela powyższe stwierdzenia Sądu Najwyższego.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy sąd I instancji, przeprowadzi dostatecznie szczegółowe i precyzyjne postępowanie dowodowe mając na uwadze całkowicie odmienne stanowiska stron. W tym celu dokona szczegółowych ustaleń faktycznych jakie są niezbędne dla oceny zasadności roszczenia powódki i zadba o prawidłowe oraz dostatecznie szczegółowe i precyzyjne przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości, na okoliczności ustalenia rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej, wymiaru czasu pracy powódki i należnego jej z tego tytułu wynagrodzenia. W tym celu przeprowadzi dowody zawnioskowane przez strony, rozważy ponowne przesłuchanie świadków oraz dokona oceny zgłoszonego w toku procesu wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego i podejmie stosowne decyzje wywołane stanem sprawy. Dopiero po tak przeprowadzonym postępowaniu ustali wymiar stosunku pracowniczego łączącego strony i kwestię należnego wynagrodzenia uwzględniając rozmiar działalności prowadzonej przez pozwaną Poradnię, jak też ilości zadań do wykonania, na co pośrednio wskazuje zatrudniona tam liczba pracowników oraz dokona oceny kierując się regułą wyrażoną w art. 233 k.p.c. uzasadniając jakim dowodom dał wiarę i dlaczego oraz jakim dowodom odmówił waloru wiarygodności, a w przypadku wniosku o uzasadnienie orzeczenia sporządzi je stosownie do wymogów art. 328 § 2 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze oraz na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego i kasacyjnego (art. 108 § 2 k.p.c).