

Wyrok z dnia 21 maja 1999 r.

I PKN 65/99

Dla zastosowania art. 22 § 1 i 1¹ KP nie jest konieczne występowanie pokrzywdzenia pracownika ani też jego pozostawanie pod wpływem błędu przy zawieraniu umowy o pracę.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie
SN : Józef Iwulski, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 maja 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego R. przeciwko Składowi Drewna - Spółce Cywilnej Jerzego B. i Macieja B. w C. o ustalenie stosunku pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 6 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Jerzy R. w pozwie skierowanym przeciwko Jerzemu i Maciejowi B. prowadzącym jako spółka cywilna skład drewna w C. wniósł o ustalenie, że wykonywał u strony pozwanej pracę na podstawie umowy o pracę, a następnie rozszerzył powództwo, wnosząc o wyrównanie wynagrodzenia za czas przepracowany, wypłacenie dodatków za godziny nadliczbowe, w tym za pracę w niedziele i święta, o wypłacenie dodatków za pracę w porze nocnej, o ekwiwalent za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy oraz za odzież, obuwie robocze i za pranie odzieży roboczej, a także o wystawienie świadectwa pracy.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa, twierdząc, iż roszczenia powoda są bezzasadne, bowiem czynności swe wykonywał w ramach umowy zlecenia.

Wyrokiem wstępnym z dnia 5 maja 1998 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Chodzieży ustalił, że strony łączył w okresie od dnia 1 października 1994 r. do dnia 31 października 1996 r. stosunek pracy. Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktycz-

ny: powód w pozwanym zakładzie pracował na podstawie kolejnych umów zlecenia od dnia 1 października 1994 r. do dnia 31 października 1996 r. Umowy łączące strony określały zakres obowiązków (do których należało między innymi, strzeżenie obiektów i sprzątanie), czas pracy od 15⁰⁰ do 7⁰⁰ oraz warunki w jakich powód mógłby być zwolniony w trybie natychmiastowym. Powód świadczył pracę w sposób ciągły, a wynagrodzenie otrzymywał co miesiąc z dołu. Powód nie podlegał ubezpieczeniu społecznemu z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia z uwagi na przyznaną mu przez ZUS rentę inwalidzką. Dyżury związane ze strzeżeniem obiektu odbywały się według grafiku zakładowego układanego na miesiąc przez Edmunda K., który również wykonywał pracę stróża w ramach umowy zlecenia.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie, bowiem strony łączyła umowa o pracę w rozumieniu art. 22 KP, a nie umowa zlecenia w rozumieniu art. 734 § 1 KC i następnych, o czym świadczy, zdaniem Sądu pierwszej instancji, treść łączących strony umów oraz faktycznie wykonywane przez powoda czynności. W opinii Sądu pierwszej instancji, zawieranie kolejnych umów zlecenia zamiast umowy o pracę, leżało głównie w interesie strony pozwanej, miała ona bowiem na celu uniknięcie kosztów związanych z umową o pracę. Wobec powyższego, Sąd pierwszej instancji uznał obejście prawa w niniejszej sprawie za oczywiste, a zatem czynność prawną mającą na celu obejście ustawy uznał, na podstawie art. 58 KC w związku z art. 300 KP, za nieważną.

Ponadto Sąd Rejonowy przeprowadził analizę porównawczą konstrukcji prawnej umowy o pracę, umowy zlecenia i umowy o dzieło wykazując, iż cechy zawartych przez strony umów, takie jak: świadczenie przez powoda osobiście pracy powtarzającej się cyklicznie, w ściśle określonym miejscu oraz w zakresie skonkretyzowanym i ustalonym przez pracodawców według grafiku prac, z zastrzeżeniem natychmiastowego rozwiązania umowy w przypadku przyścia do pracy lub pełnienia służby w stanie nietrzeźwym oraz w wypadku trzykrotnego spóźnienia się do pracy, a także uzależnienie bezpośrednio wysokości miesięcznego wynagrodzenia od ilości przepracowanych godzin – zgodnie z grafikiem, wyczerpują całkowicie cechy umowy o pracę.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 6 listopada 1998 r. oddalił apelację strony pozwanej. Sąd drugiej instancji podzielił w pełni stanowisko Sądu pierwszej instancji, uznając za prawidłowe ustalenia i wnioski dokonane przez Sąd Rejonowy, na podstawie zebranego w sprawie mate-

riału dowodowego.

Powyższy wyrok zaskarżyła kasacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 2, 11, 22 § 1 i § 1¹ KP, przez przyjęcie, że strony łączył w okresie od dnia 1 października 1994 r. do dnia 31 października 1996 r. stosunek pracy, mimo braku zgodnej woli obydwu stron w tym zakresie i zawarcia na piśmie umowy zlecenia. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego i oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania „zgodnie z wnioskiem apelacji pozwanych”.

Powód wniósł o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. W zaskarżonym wyroku nie doszło do naruszenia art. 2 KP przez jego błędną wykładnię. W uzasadnieniu kasacji nie sprecyzowano, na czym miałby polegać błąd w wykładni tego przepisu. W przepisie tym określono podstawy nawiązania stosunku pracy poprzez stwierdzenie, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Sąd nie naruszył tego przepisu, nie uznał bowiem, że pracownikiem jest osoba, która zatrudniona jest na podstawie umowy zlecenia. Sąd uznał, że strony zawarły w istocie rzeczy umowę o pracę, nazywając ją umową zlecenia. W rozpoznawanej sprawie spór sprowadzał się do tego, czy treść zawartej umowy odpowiadała istocie umowy o pracę, czy umowy zlecenia.

Powód nie twierdził ani Sąd nie przyjął, by był on pracownikiem mimo zatrudnienia na innej podstawie niż te, które zostały wymienione w art. 2 KP. Nie został też naruszony art. 11 KP. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika, by Sąd uznał możliwość nawiązania stosunku pracy bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (czyli wbrew normie art. 11 KP). Sąd zinterpretował jedynie treść złożonych przez strony oświadczeń dochodząc do wniosku, że wskazują one na zawarcie umowy o pracę, a nie umowy zlecenia, chociaż taką nazwę nadały one umowie. Niezasadny jest zarzut naruszenia art. 22 § 1 i 1¹ KP, który stanowił podstawę rozstrzygnięcia. Przepisy te zostały zinterpretowane prawidłowo. Z przepisu art. 22 §

1 wynikają istotne elementy stosunku pracy. Przede wszystkim elementem tym jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Natomiast z przepisu § 1¹ wynika jedynie, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy. Wykładnia obu tych przepisów prowadzi do wniosku, że dla uznania istnienia stosunku pracy bardziej istotna jest treść umowy niż jej nazwa, a jeśli w zawartej umowie istnieją jednocześnie obok cech charakterystycznych dla stosunku pracy elementy stosunku cywilnoprawnego, to istotne jest ustalenie, które z tych elementów przeważają.

Sądy obu instancji przeprowadziły taką analizę i doszły do przekonania, że w stosunku prawnym łączącym strony przeważały cechy właściwe dla stosunku pracy. Pogląd ten został należycie uzasadniony. Przedstawione argumenty nie zostały skutecznie zakwestionowane w kasacji. Dla zastosowania przepisów art. 22 § 1 i 1¹ KP nie jest konieczne występowanie pokrzywdzenia pracownika, ani też jego działanie (przy zawarciu umowy) pod wpływem błędu, jak to się twierdzi w kasacji. Ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia nie zostały podważone poprzez podniesienie odpowiednich zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego.

Wobec powyższego kasację należało oddalić, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² KPC).

=====