

Wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r.

II UKN 479/97

Okoliczność, iż dla określonej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, zwłaszcza jeżeli jej wola została wyrażona w pełni świadomie, a przy wykonywaniu pracy nie jest ona podporządkowana, nie może stanowić podstawy uznania, że nawiązano umowę o pracę.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski, Sędziowie SN: Jerzy Kuźniar, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 1998 r. sprawy z wniosku Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego Export-Import „B.” w Ł. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w P. o składki na ubezpieczenie społeczne, na skutek kasacji organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 25 czerwca 1997 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w P. wniósł kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lipca 1997 r. [...], którym Sąd ten oddalił apelację tego Zakładu od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 4 marca 1997 r. [...].

Decyzją z dnia 3 czerwca 1996 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w P. objął pracowniczym ubezpieczeniem społecznym osoby wykonujące pracę w Przedsiębiorstwie Usługowo-Handlowym Export-Import „B.” w Ł. w okresie od października do grudnia 1994 r. i zobowiązał właściciela przedsiębiorstwa Włodzimierza B. do uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. Od tej decyzji wniósł odwołanie Włodzimierz B. zarzucając, że osoby, o których mowa w zaskarżonej decyzji, wykonywały pracę na podstawie umów zlecenia zawartych na okres krótszy niż jeden miesiąc. Wyrokiem z dnia 4 marca 1997 r. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że zwolnił odwołującego się od obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne pracowników za okres od października do grudnia 1994 r. wraz z należnymi odsetkami i opłatą dodatkową.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w wyniku przeprowadzonej przez ZUS kontroli w Przedsiębiorstwie Włodzimierza B. stwierdzono, iż zakład pracy nie obliczył i nie deklarował składek na ubezpieczenie społeczne pracowników za osoby, które od października do grudnia 1994 r. wykonywały na jego rzecz pracę. Właściciel przedsiębiorstwa wyjaśnił, że we wskazanym okresie zatrudniał wiele osób na podstawie umowy zlecenia do różnych czynności przy przetwórstwie warzyw. W okresie od 17 października 1994 r. do 11 listopada 1994 r. pracowano przy różyczkowaniu kalafiorów, od 16 listopada 1994 r. do 23 listopada 1994 r. przy przebieganiu ziemniaków, od 5 grudnia do 7 grudnia 1994 r. pracowano przy obróbce porów, a od 8 do 30 grudnia 1994 r. przy obieraniu cebuli. Żadna praca nie trwała ponad 30 dni. Gdy osoba zainteresowana przychodziła do pracy spisywano jej dane personalne z dowodu osobistego. Umów na piśmie nie zawierano ponieważ zdarzało się, że po kilku minutach pracy osoba zainteresowana rezygnowała z pracy. Wynagrodzenie było płacone w zależności od faktycznie wykonywanej pracy po zważeniu przebranego towaru.

Około dziesięciu osób pracowało systematycznie. Pozostali pracowali jeden, dwa dni lub tylko kilka godzin. Rejestrację osób zatrudnionych prowadził księgowy firmy Zdzisław G. Każdego zgłaszającego się do pracy informował, że jest to praca zlecona bez prawa do zasiłków. Zatrudniani wynagrodzenie otrzymywali raz w tygodniu po obliczeniu ilości przerobionego towaru. Za okresy kiedy nie było pracy, a także za te dni, w których nie przychodzili do pracy, nie otrzymywali wynagrodzenia. Jedna z pracownic (Krystyna L.) zeznała, że do pracy przychodziła kiedy chciała i na godzinę, jaka jej odpowiadała.

Oceniając materiał dowodowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że umowy zawierane z osobami wykonującymi pracę były umowami zlecenia. Nie było bowiem ściśle określonych godzin pracy, nie płacono za przestoje, a wynagrodzenie było uzależnione od faktycznie wykonanej pracy. Nie było zatem podstaw do objęcia tych osób ubezpieczeniem społecznym pracowników. Nie było też podstaw do naliczania składek z tytułu wykonywania pracy na podstawie umów zlecenia, gdyż umowy były zawierane na okres krótszy niż 30 dni. Zgodnie z obowiązującymi w

spornym okresie przepisami ustawy z dnia 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (jednolity tekst: Dz. U. z 1995 r. Nr 45, poz. 232 ze zm.) nie istniał obowiązek ubezpieczenia z tytułu tego rodzaju umów. Z tych przyczyn Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 KPC, zmienił zaskarżoną decyzję.

Rozpoznając apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Sąd Apelacyjny podkreślił, iż Zakład ten stoi na stanowisku, iż właściciel Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego Export-Import „B.” zawierał z osobami wykonującymi dla niego pracę umowy o pracę, a jedynie nazywał te umowy umowami zlecenia dla uniknięcia obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Obowiązek ubezpieczenia wynika z przepisu art. 4 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.) i dotyczy tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. O tym czy dana umowa jest umową zlecenia, czy umową o pracę nie decyduje jej nazwa, lecz treść umowy. Sąd pierwszej instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe w celu ustalenia cech zawieranych ustnie umów i dokonał oceny ich treści.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego umowy zawierane z osobami wykonującymi pracę w przedsiębiorstwie „B.” nie zawierały niezbędnych elementów, które przesądzą o istnieniu stosunku pracy, co zostało potwierdzone przez osoby przesłuchane w charakterze świadków. Osobom tym zlecono bowiem jedynie wykonywanie określonych czynności za wynagrodzeniem. Nie był określony czas pracy, „nie było dyscypliny pracy”. Nie było także podporządkowania osób wykonujących pracę pracodawcy, a nadzór ograniczał się do sprawdzenia ilości wykonanej pracy, od której uzależnione było wynagrodzenie. Dający zlecenie nie był też zainteresowany w osobistym wykonywaniu pracy przez osobę, z którą zawarł umowę. Nazwisko jej było spisywane z dowodu osobistego tylko w celu ewidencjonowania wypłat wynagrodzenia. Ponadto z przeprowadzonych dowodów wynika, że wolą stron zawierających umowę było nawiązanie umowy zlecenia a nie umowy o pracę. Osoby podejmujące wykonywanie czynności były bowiem poinformowane przy zawieraniu umowy, że nie jest to umowa o pracę i nie będą korzystały z uprawnień pracowniczych. Zgoda wyrażona na wykonywanie pracy na takich warunkach oznaczała zgodę na zawarcie umowy zlecenia.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut, iż narusza on art. 22 KP, „przez przyjęcie, że praca określonego rodzaju na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem jest świadczeniem usług podlegającym przepisom Kodeksu cywilnego w związku z czym, powód nie był zobowiązany do odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne”. W uzasadnieniu kasacji kwestionuje się ponadto ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego, stwierdzając, że praca była wykonywana pod nadzorem i według wskazówek właściciela zakładu, że była wykonywana w dniach i godzinach określonych przez pracodawcę, że zatrudnieni otrzymywali wynagrodzenie godzinowe lub dniówkowe, które wypłacane było na podstawie listy płac, że czas pracy był ewidencjonowany oraz że w istocie wolą osób zatrudnianych nie było zawarcie umów zlecenia, lecz nawiązanie umów o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji nie zasługują na uwzględnienie. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że bezprzedmiotowe są te wywody uzasadnienia, w których kwestionuje się ustalenia faktyczne (fakty wraz z ich oceną pozaprawną) stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu Apelacyjnego. Kasacja rozpoznawana jest bowiem w jej granicach (art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są zwłaszcza - niejako w pierwszej kolejności - przez wskazane w niej podstawy. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym bada zasadniczo tylko to, czy zostały naruszone przepisy prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 KPC) lub przepisy postępowania (jeżeli uchybienie tym przepisom mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy - art. 393¹ pkt 2 KPC), a to w szczególności oznacza, iż nie może on odrzucić ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę w zaskarżonym wyroku, jeżeli w kasacji nie podważa się ich w sposób pośredni, wykazując iż są one nieprawidłowe czy wątpliwe, gdyż sąd doszedł do nich naruszając reguły procedury sądowej. Ponieważ w kasacji brak jest zarzutu naruszenia przepisów postępowania w toku rozstrzygania sprawy, Sąd Najwyższy za miarodajny i wiarygodny musiał przyjąć ten stan faktyczny (wraz z ustaleniami dotyczącymi jego poszczególnych elementów), który stał się podstawą wyroku Sądu Apelacyjnego.

O ile zarzuty uzasadnienia wynikające z odmiennej niż przyjęta przez Sąd Apelacyjny oceny stanu faktycznego i dowodów, np. zeznania świadków, są w tym stanie rzeczy w postępowaniu kasacyjnym bezprzedmiotowe, o tyle zarzut narusze-

nia art. 22 KP jest bezpodstawny. W związku z tym zarzutem rację ma Sąd Apelacyjny gdy pisze, że elementem różniącym umowę o pracę od umowy zlecenia nie jest rodzaj wykonywanych czynności. W przypadku obu tych umów ich przedmiotem mogą to być czynności identyczne. Nie jest takim elementem wysokość umówionego wynagrodzenia, ani też sposób ustalenia wynagrodzenia. W przypadku wykonywania na podstawie umowy zlecenia pracy, której efekt jest wymierny, wynagrodzenie może być uzależnione od ilości wykonanej pracy. W przypadku wykonywania na podstawie umowy zlecenia innych czynności wynagrodzenie może być określane dniówkowo lub ryczałtowo. Wyszczególnienie w listach wypłat tego rodzaju składników wynagrodzenia nie świadczy o tym, że praca była wykonywana na podstawie umowy o pracę. Elementami istotnymi w umowie o pracę, które nie występują w umowie zlecenia, jest obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracownika pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik obowiązany jest do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych, a wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy. Pracownik korzysta przy tym z takich np. uprawnień, jak prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, za czas gotowości do jej wykonywania (jeżeli doznaje przeszkód w spełnieniu świadczenia z powodów leżących po stronie pracodawcy), czy prawo do urlopu wypoczynkowego.

Szczególnie istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy, jest podporządkowanie pracownika pracodawcy. Podporządkowanie to dotyczy sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika pracodawcy mieści się przy tym także możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w regulaminie pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Znaczenie tego elementu zostało przy tym ostatnio wyraźniej niż poprzednio zaakcentowane w przepisach kodeksu pracy, gdyż w art. 22 - w następstwie nowelizacji z dnia 2 lutego 1996 r. (ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) - w określeniu stosunku pracy dodano, iż jest to taki stosunek, w którym praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy. Wprowadzone 2 lutego 1996 r. zmiany w Kodeksie pracy, aczkolwiek są świadectwem dą-

żenia ustawodawcy do eliminowania nieprawidłowej praktyki wymuszania na osobach zatrudnianych zgody na rezygnację ze statusu pracowniczego, mimo iż w istocie praca ma być wykonywana w warunkach znamionujących stosunek pracy, to jednocześnie nie oznaczają zanegowania potrzeby ani dopuszczalności wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (zwłaszcza umowy zlecenia), jeżeli jest to zgodne z wolą stron, które te umowy zawierają.

Z ustaleń przyjętych przez Sąd Apelacyjny w szczególności wynika, że w zatrudnieniu osób przez Przedsiębiorstwo „B.” brak było zwłaszcza podporządkowania zleceniodawcy, zarówno gdy idzie o czas, jak i sposób wykonywania pracy. Wolą stron nie było poddanie pracy osób zatrudnionych takiemu reżymowi w zakresie systematycznego stawiania się do pracy, przestrzegania czasu pracy oraz innych elementów tzw. dyscypliny pracy, jak to jest zwykle przyjęte w stosunkach pracy. Ich wolą nie była także objęta możliwość nakładania kar porządkowych przez zleceniodawcę. Wiązało się to przy tym między innymi z dopuszczalnością wykonywania pracy przez inne osoby niż te, które zawierały umowę zlecenia (odstąpieniem od zasady osobistego świadczenia pracy). Ponadto w świetle ustaleń faktycznych przyjętych w zaskarżonym wyroku brak jest podstaw dla zaakceptowania twierdzenia, iż wolą zatrudnionych było nawiązanie umów o pracę, a nie umów zlecenia. Okoliczność, iż w pewnych przypadkach dla danej osoby korzystniejsze byłoby zawarcie umowy o pracę niż umowy zlecenia, nie może stanowić automatycznie podstawy do negowania woli nawiązania umowy zlecenia, jeżeli taką wolę dana osoba w rzeczywistości w pełni świadomie wyraziła.

Mając na względzie powyżej wskazane racje Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====