

**Wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r.**

**I PKN 432/99**

**Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie wprowadza domniemania prawnego ani fikcji prawnej zawarcia umowy o pracę.**

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Wiesławy S. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziału Regionalnego w P. o zapłatę i ustalenia, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 23 kwietnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 23 kwietnia 1999 r. [...] oddalił apelację Wiesławy S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 2 grudnia 1998 r. [...], oddalającego powództwo apelującej o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Powódka zawarła z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziałem Regionalnym w P. kolejno siedem umów zlecenia, trwających od 27 lipca 1995 r. do 31 marca 1998 r. Przedmiotem jej zobowiązania było świadczenie usług maszynopisania. Wiesława S. została poinformowana przez Jerzego K. o rodzaju zawieranych umów i godziła się, że nie będą to umowy o pracę. Miała pełną świadomość podstawy zatrudnienia. Rozumiała czym różni się umowa cywilnoprawna od umowy o pracę. Wnosiła pisemne prośby do pozwanego o zawarcie umów zlecenia. Składała organowi rentowemu oświadczenia o nie obejmowanie jej obowiązkiem ubezpieczenia społecznego z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Wiesława S. nie miała bezpośredniego przełożonego. Nie miała obowiązku podpisywania listy obec-

ności. W większości pracę wykonywała w biurze. Mogła jednak przepisywać teksty także w domu. W siedzibie pracodawcy przebywała w godzinach od 10<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup>. Takie ukształtowanie czasu świadczenia usługi było korzystne dla obu stron. Opuszczenie przez powódkę biura przed godz. 14<sup>00</sup> wymagało uzgodnienia z Jerzym K. Sama sporządzała rachunki za wykonane usługi.

W ocenie Sądu, sposób wykonywania przez strony zobowiązań wskazuje na cywilnoprawny charakter ich podstawy. Kontrola wykonywanych przez powódkę czynności mieściła się w granicach cywilnoprawnego świadczenia usług. Polegała na kontrolowaniu przepisanych tekstów i „dbaniu o to aby w ramach określonego jej limitu czasowego, przepisywała ona maksymalnie dużo brudnopisów”. O rodzaju zawartej umowy decyduje jednak przede wszystkim zgodny zamiar stron. Wiesława S. była emerytką i zatrudnienie stanowiło dla niej dodatkowe źródło zarobkowania przy stałych i pewnych dochodach z ubezpieczenia społecznego. Na cywilnoprawny charakter jej zatrudnienia wskazuje także rodzaj pracy. Maszynopisanie nie wymaga zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Przeciwnie, na ogół, na co wskazuje liczba i treść ogłoszeń, podstawy wykonywania usług tego rodzaju nie musi stanowić umowa o pracę. W ramach zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup> KC) dopuszczalne jest zatrudnienie na podstawie umowy wybranej przez kontrahentów.

Wiesława S. zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> KP oraz art. 58 KC w związku z art. 300 KP, wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i ustalenie, że „powódka wykonywała swoje obowiązki w ramach stosunku pracy, mimo formalnych umów zlecenia” oraz o zapłatę kwoty 3.608,50 zł.

Za nieporozumienie uważa pełnomocnik skarżącej powoływanie się Sądu na art. 65 KC przy zarzucie nieważności umowy (art. 58 KC). „Przepis ten stosuje się w razie powstania wątpliwości co do zamiaru stron przy realizacji ważnej umowy”. Chybiony jest argument „nieprzychodzenia przez powódkę w pewne dni do pracy”, gdyż „wolne miało i ma miejsce zawsze, gdy ustalony wymiar czasu pracy został w inne dni przekroczony”. Sąd dokonał „dowolnej interpretacji warunków w jakich powódka wykonywała swoje obowiązki u pozwanego”.

Pełnomocnikowi Wiesławy S. znane są „lansowane przez związki pracodawców poglądy o rzekomej równości stron w ramach stosunku pracy oraz neoliberalnej demagogii o legalności wszystkiego co nie jest wyraźnie zakazane”, ale po to, jego

zdaniem, znowelizowano art. 22 KP, „ by przy istnieniu 5 cech stosunku pracy – zatrudniony był pracownikiem, niezależnie od nazwy i treści formalnie zawartej umowy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest ściśle prawnym, sformalizowanym, środkiem zaskarżenia, o ograniczonym zakresie podmiotowym, przedmiotowym i czasowym. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w jej granicach ( art. 393<sup>11</sup> KPC). Pełnomocnik skarżącej nie wskazał jako podstawy kasacyjnej naruszenia przepisów postępowania. Tym samym dokonane przez Sąd drugiej instancji ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za niewadliwe. Jest nimi związany także Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu kasacji.

Skoro Sąd drugiej instancji ustalił, że zawierane przez strony procesowe umowy były umowami cywilnoprawnymi, a nie umowami o pracę, ustalenie to wystarczy do oddalenia kasacji. Bowiern przy takich ustaleniach zarzut uchybienia art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> KP oraz art. 58 KC w związku z art. 300 KP jest bezzasadny. Art. 22 § 1<sup>1</sup> KP nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej.

Sąd powołał art. 65 KC badając zgodny zamiar stron w celu ustalenia, w kontekście art. 22 § 1<sup>1</sup> KP, rodzaju zawartej przez nie umowy, nazwanej umową zlecenia. Przy tym ów zgodny zamiar stron powinien być oceniany, jak prawidłowo uczynił to Sąd, przy uwzględnieniu okoliczności istniejących w chwili zawierania umowy, a nie poprzez zdarzenia późniejsze. Analiza treści umów nazwanych przez strony umowami zlecenia oraz sposobu wykonywania zobowiązań wynikających z umów tak nazwanych, doprowadziła do ustalenia, któremu nie można postawić zarzutu alogiczności, że nazwa umów odpowiadała rzeczywistemu zamiarowi stron co do wyboru podstawy zatrudnienia.

Trafny jest pogląd pełnomocnika skarżącej, że art. 58 KC może być stosowany do oceny ważności dokonanej czynności prawnej (zawartej umowy). Że zatem najpierw konieczne jest ustalenie, czy i jaka czynność prawna została dokonana, a dopiero potem można rozważać jej zgodność z prawem, zasadami współżycia społecznego i celem, którym nie może być obejście prawa. W sytuacji, gdy kwestionowana jest skuteczność prawna niewadliwie zawartej umowy zlecenia, co ustalił Sąd,

jako czynności zmierzającej do obejścia prawa, słuszna ta konstatacja traci moc argumentacyjną.

Zarzut zawarcia przez strony umów zlecenia w celu obejścia prawa nie został uzasadniony. W szczególności, skarżąca nie wskazała jakie przepisy prawa zamierzały obejść strony przez zawarcie umowy tego rodzaju, a jeżeli takiego zamiaru nie miały, do obejścia jakich przepisów obiektywnie doszło. Nie sposób podzielić jej opinii o przeoczeniu przez Sąd, że zawieranie umów zlecenia „zmierzało wyłącznie do uniknięcia obciążeń pozwanego świadczeniami ZUS oraz świadczeniami pracowniczymi”. Z motywów zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd ustalił odmiennie cel zawarcia przez Wiesławę S. i Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziału w P. umowy zlecenia – dla organu rentowego powodowało to między innymi skutki, o których wspomina skarżąca; jej pozwalało na uzyskanie dodatkowego dochodu do otrzymywanej emerytury.

Pełnomocnik skarżącej, w polemice z ustaleniami Sądu i oceną materiału dowodowego, podniósł szereg kwestii pozaprawnych, natury społecznej, ideologicznej, filozoficznej, a nawet politycznej, do których Sąd w składzie orzekającym w niniejszej sprawie nie mógł się, choćby lakonicznie, nie odnieść.

Rzadko głoszone jest dziś hasło w jego klasycznej, liberalnej wersji, że „dopuszczalne jest wszystko co nie jest wyraźnie zakazane”, a jeszcze rzadziej spotyka się z aprobatą ustawodawcy, choćby tylko ze względu na treść art. 2 Konstytucji RP. Nie jest na ogół kwestionowany pogląd, że równość formalna (równość wobec prawa) jest jedynie postulatem aksjologicznym, gdy nie towarzyszy jej równość ekonomiczna i społeczna. Co do zasady, nikt nie podważa też tezy, że pracownik jest stroną ekonomicznie i socjalnie słabszą niż pracodawca. Z tych założeń zrodziło się prawo pracy z jego funkcją pierwotną i podstawową - funkcją ochronną. Ochrona świadczącego pracę nie może jednak znaczyć i nigdy nie znaczyła rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości na jego korzyść. Stosunek pracy jest zobowiązaniowym stosunkiem prawnym wzajemnym i przepisy ochronne należy traktować jako wykraczające poza zwykłą ochronę wierzyciela i dłużnika wynikającą z konstrukcji prawa cywilnego.

W nawiązaniu do stwierdzenia pełnomocnika skarżącej, że „znowelizowano art. 22 kp dodając § 1<sup>1</sup> by przy istnieniu 5 cech stosunku pracy – zatrudniony był pracownikiem, niezależnie od nazwy i treści formalnie zawartej umowy” należy podnieść, iż dwie są metody kwalifikacji umów – klasyfikacyjna i typologiczna. Metoda klasyfikacyjna w odniesieniu do umowy o pracę nie może być stosowana, albowiem

żaden przepis prawa pracy nie wskazuje jej elementów przedmiotowo istotnych (essentialiarum). Za taki przepis nie może być uważany ani art. 29 KP określający przykładowo postanowienia umowy o pracę, ani art. 22 KP definiujący wprawdzie stosunek pracy, ale nie jego podstawę. Kwalifikacji umowy zawierającej zobowiązanie do świadczenia pracy dokonuje się przeto metodą typologiczną, polegającą na ilościowym porównaniu cech właściwych stosunkowi pracy oraz innym stosunkom prawnym. Przy jednakowym nasileniu tychże cech w porównywanych typach umów, o rodzaju zawartej umowy może rozstrzygać jej nazwa.

Twierdzenie jakoby w stosunku zatrudnienia Wiesławy S. występowało pięć cech właściwych stosunkowi pracy jest gołosłowne. Sąd ustalił bowiem, a skarżąca ustalenia tego, choć z nim polemizuje, skutecznie nie zakwestionowała, że nie była ona podporządkowana przełożonemu w zakresie świadczenia usługi maszynopisania ponad granice wynikające ze stosunku zlecenia, a wynagrodzenie otrzymywała miesięcznie, jednak na podstawie osobiście sporządzanych rachunków (§ 5 umowy). Z ustaleń Sądu nie wynika wprost, czy powódka była zobowiązana do osobistego przepisywania tekstów. Skoro jednak mogła zabierać pracę do domu, także i ta cecha stosunku pracy – osobiste świadczenie pracy - jest co najmniej kwestyjna. Tym bardziej, że umowy zlecenia zawierane między Wiesławą S. i Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego-Oddziałem w P. w § 3 dopuszczały zastępcze wykonywanie usługi za zgodą przełożonego.

Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Rację ma Sąd drugiej instancji, że zgodnie z art. 353<sup>1</sup> KC strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego. O tym jakiego wyboru podstawy zatrudnienia dokonały decyduje ich zgodny zamiar; świadomy zamiar z chwili dokonywania czynności prawnej. Fakt, że na skutek zatrudnienia powódki na innej podstawie niż umowa o pracę nie nastąpi doliczenie do jej stażu emerytalnego okresu tego zatrudnienia, a w konsekwencji zwiększenie pobieranego już w chwili podjęcia pracy świadczenia z ubezpieczenia społecznego, nie może uzasadniać rozstrzygnięcia sporu na jej korzyść.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====