

**Uchwała z dnia 12 kwietnia 1994 r.**

**I PZP 13/94**

Przewodniczący SSN: Maria Mańkowska, Sędzia SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędzia SA: Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca),

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Piotra K. przeciwko Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Ł. o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawny dnia 12 kwietnia 1994 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 1 lutego 1994 r. [...] o rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

"Czy zawarta między stronami, które łączy stosunek pracy na czas nie określony, dodatkowa umowa zlecenia o wykonanie pracy tego samego rodzaju jak w umowie o pracę, świadczona po godzinach pracy jest ważna w świetle postanowień przepisów prawa pracy i nie stanowi obejścia art. 133 i następnych kodeksu pracy?"

p o d j ą ł następującą uchwałę:

**"Umowa zlecenia zawarta przez zakład pracy z sanitariuszem, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przewidująca wykonywanie przez niego po godzinach pracy - za ustalonym w niej wynagrodzeniem - pracy tego samego rodzaju, co określony w umowie o pracę, stanowi umowę uzupełniającą umowę o pracę. Za pracę wykonywaną na podstawie tej umowy pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia nie niższego, niż określone w art. 134 kodeksu pracy."**

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

Przedstawione w postanowieniu Sądu Wojewódzkiego w Łodzi zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości powstało w następującym stanie faktycznym.

Powód Piotr K. pracował w pozwanej Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego w Ł. jako sanitariusz zespołów wyjazdowych w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 2 marca 1993 r. strony zawarły umowę zlecenia, w której powód zobowiązał się do odbycia dwóch 12-godzinnych dyżurów w zespołach wyjazdowych za wynagrodzeniem w niej ustalonym. Za odbyte dyżury pozwany zapłacił powodowi wynagrodzenie wynikające z tej umowy, zaś przedmiotem procesu jest żądanie powoda zasądzenia kwoty stanowiącej różnicę między wynagrodzeniem, które powód uzyskałby, gdyby jego pracę traktować jako pracę w godzinach nadliczbowych, a wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym.

Sąd Rejonowy w Łodzi oddalił powództwo uważając, że powyższa umowa zlecenia jest ważna zarówno z punktu widzenia prawa pracy jak i prawa cywilnego.

Wątpliwości Sądu Wojewódzkiego wynikają z uchylecia uchwały nr 244 Rady Ministrów z dnia 19 listopada 1982 r. w sprawie wynagradzania za pracę powierzoną pracownikom przez uspołecznione zakłady pracy na podstawie umów o dzieło lub umów zlecenia (M.P. Nr 29, poz. 252). Uchwała ta stanowi w § 1 ust. 2, że uspołecznione zakłady pracy mogą zawierać umowy o dzieło lub umowy zlecenia z pracownikami własnymi, jeżeli prace będące przedmiotem umów, nie należą do obowiązków pracowników i są wykonywane poza obowiązującym pracownika wymiarem czasu pracy. Można by więc przypuszczać, że jej uchylenie przez uchwałę nr 182 RM. z dnia 24 października 1988 r. (M.P. Nr 31, poz. 280) otwiera możliwość zawierania umów zlecenia z pracownikami bez żadnych ograniczeń. Sąd Wojewódzki raczej skłania się jednakże ku odmiennemu pogładowi uważając, że sporna umowa stanowi obejście przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych i że z tej przyczyny powód powinien otrzymać dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych w kodeksie pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

1. Sugestie Sądu Wojewódzkiego, że zawarcie umowy zlecenia przewidującej wykonywanie przez sanitariusza pracy tego samego rodzaju, co określona w

umowie, stanowi obejście przepisów kodeksu pracy o czasie pracy, są trafne. Należy jednak zauważyć, że także w okresie przed uchynieniem cytowanej uchwały nr 244 Rady Ministrów z dnia 19 listopada 1982 r. niedopuszczalność zawierania tego rodzaju umów wynikała z przepisów kodeksu pracy, a nie z tej uchwały. Omawiana uchwała powoływała się na delegację z art. 79 k.p., a więc na przepis upoważniający Radę Ministrów do określenia - po porozumieniu z CRZZ - zasad wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Przepis ten nie upoważniał więc Rady Ministrów do regulowania dopuszczalności zawierania umów o dzieło i zlecenia oraz wysokości wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na ich podstawie. Umowy o dzieło i zlecenia są bowiem umowami cywilno-prawnymi i przepisy kodeksu pracy, regulujące stosunek pracy, nie mogą stanowić podstawy do określania prawa do wynagrodzenia z tytułu tych umów. Argument ten wskazuje także na bezpodstawność uregulowania w tej uchwale sprawy dopuszczalności zawierania powyższych umów cywilno-prawnych. Ponadto w tym okresie Rada Ministrów aktem bez podstawy ustawowej ograniczyła swobodę zawierania przez obywateli umów, a więc regulowała sprawę należącą do materii ustawowej. Przepisy tej uchwały, także przed jej uchynieniem, nie miały więc mocy obowiązującej. Oznacza to, że "uchylenie" tej uchwały nie stworzyło nowego stanu prawnego, w którym zakład pracy mógłby ze swoim pracownikiem dowolnie zawierać umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

2. Charakter umowy określa przede wszystkim jej treść, zaś nadana jej przez strony nazwa jest tylko dodatkowym elementem oceny tego charakteru, przydatnym wtedy, gdy na podstawie postanowień określających obowiązki stron nie można jednoznacznie dokonać odpowiednich ustaleń. Zakład pracy i pracownik mogą mieć niejednokrotnie wspólny interes przemawiający za ukryciem stosunku pracy pod pozorem umowy zlecenia. Przykładowo pracownik może wówczas skorzystać z większego odliczenia od przychodów kosztów jego uzyskania, a pracodawca może obejść przepisy o czasie pracy lub - przy umowach krótkotrwałych - może on uniknąć obowiązku zapłaty składki z tytułu ubezpieczenia społecznego. W praktyce najczęściej dopiero wtedy, gdy pracownik stwierdzi, że prawo pracy daje mu więcej korzyści, niż prawo cywilne, powstaje spór co do charakteru umowy.

Zawarta przez strony umowa, nazwana przez nie umową zlecenia, jest

umową czasowo uzupełniającą umowę o pracę. Jej przedmiotem jest bowiem zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy dokładnie tego samego rodzaju, co praca określona w umowie o pracę, t.j. pracy sanitariusza zespołów wyjazdowych. Ponadto zastrzeżono w tej umowie, że praca musi być wykonywana osobiście, a więc w sposób charakterystyczny dla zobowiązania pracownika. W umowie tej nie określono sposobu wykonywania zobowiązania przez powoda (poza określeniem wymiaru czasowego) z czego wynika, że podczas pracy powód był zobowiązany do wykonywania wydawanych przez przełożonego poleceń konkretyzujących jego obowiązki. Treść umowy i sposób jej realizacji przez strony wskazują więc, że nie jest to umowa o świadczenie usług, która nie jest uregulowana innymi przepisami i do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). gdyż wykazuje ona cechy charakteryzujące umowę o pracę.

3. Dopuszczalność zawarcia i skutki spornej umowy należy więc oceniać na podstawie przepisów prawa pracy. Jej istotnymi postanowieniami jest zobowiązanie pracownika do pracy ponad ustalony w umowie o pracę czas pracy i zobowiązanie pracodawcy do zapłaty określonego wynagrodzenia. Ponieważ powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, to przedmiotem jego zobowiązania jest praca w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 133 § 1 zd. I k.p. Najczęściej taka praca jest wykonywana na polecenie przełożonego (art. 100 § 1 k.p.), jednakże źródłem obowiązku pracownika w tym zakresie może być także umowa stron stosunku pracy. Jest to zgodne z zobowiązaniowym charakterem tego stosunku i w praktyce często takie umowy w formie ustnej są zawierane. Ma to miejsce wtedy, gdy pracodawca zatrudnia w godzinach nadliczbowych tylko tych pracowników, którzy się na to godzą lub którzy sami złożyli stosowną propozycję.

Stwierdzenie, iż umowa o pracę w godzinach nadliczbowych może być podstawą obowiązku pracownika w tym zakresie nie oznacza, że strony stosunku pracy mają w tym zakresie pełną swobodę. Ważność postanowień tej umowy, podobnie jak powstanie obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych z polecenia pracodawcy, podlega ocenie na podstawie przepisów kodeksu pracy. Pracownik może skutecznie zobowiązać się do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych tylko wtedy, gdy praca taka jest dopuszczalna, tj. w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii (art. 133 § 1 pkt 1 k.p.) oraz w razie

szczególnych potrzeb zakładu w wymiarze nie przekraczającym limitu godzin nadliczbowych (art. 133 § 1 pkt 2, art. 133 § 2 i 3 k.p.). Zobowiązanie pracownika naruszające te uregulowania lub inne ograniczenia dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych) np. przewidziane w art. 178 k.p. i art. 203 § 1 k.p.) jest nieważne jako mniej korzystne dla niego, niż przepisy prawa pracy (art. 18 § 2 k.p.). Przepisy kodeksu pracy ograniczające dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych mają na celu ochronę zdrowia pracownika, chronią więc dobro wyższej wartości, niż doraźny interes pracownika w uzyskaniu dodatkowego wynagrodzenia kosztem nadmiernego wysiłku. Nie oznacza to oczywiście, że jeżeli dojdzie do wykonania przez pracownika takiego wadliwego zobowiązania, to może on być pozbawiony prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. W tej sytuacji to prawo pracownika wynika z art. 80 zd. I k.p., w myśl którego wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonywaną. Skutkiem nieważności analizowanego postanowienia umowy jest natomiast brak po stronie pracownika umownego obowiązku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Za pracę wykonywaną na podstawie omawianej umowy uzupełniającej umowę o pracę pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia w wysokości w niej określonej, chyba że umowa przewiduje wynagrodzenie niższe niż przepisy prawa pracy. Wówczas postanowienie umowy określające wysokość wynagrodzenia jest nieważne i zamiast niego znajduje zastosowanie art. 134 k.p. (art. 18 § 2 k.p.)

Z powyższych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.

=====