

Wyrok z dnia 13 marca 1997 r.
I PKN 43/97

**Z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju,
pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 marca 1997 r. sprawy z powództwa Krzysztofa P. przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w O. o ustalenie istnienia umowy o pracę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 14 października 1996 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Powód Krzysztof P. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie z dnia 14 października 1996 r. [...], zaskarżając go w części dotyczącej roszczenia o ustalenie, że okres pracy powoda w Ambulatoryjnym Pogotowiu Chirurgicznym Zespołu Opieki Zdrowotnej w O. od dnia 1 lipca 1992 r. do dnia 31 stycznia 1995 r. stanowił okres zatrudnienia w ramach odrębnej umowy o pracę. W jego ocenie wyrok Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w tej części stanowi naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie przez naruszenie przepisu § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia (Dz. U. Nr 51, poz. 326 ze zm.), w następstwie przyjęcia, że dyżury pełnione przez powoda w Ambulatoryjnym Pogotowiu Chirurgicznym ZOZ w O. w okresie od dnia 1 lipca 1992 r. do dnia 31 stycznia 1995 r. miały charakter dyżurów zakładowych i co za tym idzie odbywały się w ramach obowiązków objętych podstawowym stosunkiem pracy powoda.

Zaskarżonym kasacją wyrokiem Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie oddalił rewizję powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Olsztynie z dnia 23 lutego 1995 r. [...], oddalającego jego powództwo o ustalenie, że okres pracy powoda w Ambulatorium Pogotowia Chirurgicznego stanowił okres zatrudnienia w ramach odrębnej umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami. Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, jak i wcześniejszego wyroku Sądu pierwszej instancji, stanowiła teza, że dyżury pełnione przez powoda w ambulatorium w okresie objętym pozwem były dyżurami zakładowymi, a zatem nie mogły być objęte dodatkową umową o pracę. Oba Sądy przyjęły, że wszystkie dyżury pełnione przez powoda w oddziale szpitalnym, jak i w ambulatorium, są dyżurami zakładowymi z uwagi na okoliczność, iż nie jest możliwe zawarcie dwóch umów o pracę w charakterze lekarza pomiędzy tymi samymi stronami.

W uzasadnieniu kasacji podnosi się, że z przepisów rozdziału trzeciego rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia wynika, iż za dyżury zakładowe mogą być uznane jedynie dyżury pełnione w placówkach całodobowych, świadczenie pracy w ramach dyżuru jest obowiązkiem pracownika, praca wykonywana na dyżurze jest tego samego rodzaju co praca w ramach czasu pracy, zaś wymiar dyżurów

zakładowych nie może przekraczać sześciu w miesiącu. W dotychczasowym postępowaniu powód wykazywał, że żadna z tych przesłanek uznania dyżuru lekarskiego za dyżur zakładowy nie została spełniona w przypadku dyżurów pełnionych przez niego w Ambulatorium Chirurgicznym w okresie objętym pozwem. Stanowisko to - jego zdaniem - podzieliła strona pozwana w odniesieniu do dyżurów pełnionych przez niego po dniu 31 stycznia 1995 r., skoro zawarła z nim odrębną umowę o pracę na pełnienie po tej dacie dyżurów w ambulatorium. Kasacja w tym miejscu podkreśla, że faktyczna sytuacja pozwanego w okresie objętym pozwem, jak i po dniu 31 stycznia 1995 r. w odniesieniu do dyżurów pełnionych w ambulatorium, była identyczna.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty i rozumowanie przedstawione w kasacji nie są trafne. Powód domaga się w niej, by zostało stwierdzone, że w okresie objętym powództwem łączyły go ze stroną pozwaną dwa stosunki pracy, których źródłem były dwie odrębne umowy o pracę. Dla umowy o pracę - podobnie, jak i dla istnienia wszelkich innych umów - niezbędne jest istnienie zgodnych oświadczeń woli stron, przy czym przy ich tłumaczeniu należy raczej badać, jaki był zgodny ich zamiar i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 KC w związku z art. 300 KP). Oznacza to między innymi, że trudno uznać, iż dochodzi do nawiązania umowy o pracę, jeżeli strony w ogóle nie mają świadomości, iż taką umowę zawierają. Nie ulega zaś wątpliwości, że powód podejmując się wykonywania dodatkowych czynności w Ambulatorium Chirurgicznym nie miał świadomości, a tym samym i woli zawarcia odrębnej umowy o pracę. Tym bardziej takiego zamiaru i takiej woli nie można przypisać stronie pozwanej, zwłaszcza jeżeli zważyć, iż uważała ona przez cały sporny okres, że praca powoda w Ambulatorium Chirurgicznym stanowi dyżur zakładowy. W obowiązującym zaś prawie brak jest przepisów, które pozwalałyby na przyjęcie fikcji czy też domniemania, że niezależnie od tego jaka była rzeczywista treść oświadczeń woli stron (ich zamiary, wola), to w sytuacji, o którą w sprawie idzie, należy uważać, iż doszło do zawarcia odrębnej umowy o pracę i nawiązania odrębnego stosunku pracy.

Założenia, które leżą u podstaw konstrukcji stosunku pracy (art. 22 KP, art. 29 KP, art. 2 KP) oraz względy związane z potrzebą szerszej rozumianej ochrony interesów pracownika, polegającej na ustaleniu limitów i ograniczeń w przedłużaniu dobowego, tygodniowego i rocznego czasu pracy, prowadzą do konkluzji, że z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (może go z nim łączyć tylko jedna umowa). Stosunek ten może być wprowadzić w pewnym zakresie modyfikowany w drodze tzw. klauzul autonomicznych, ale klauzule te nie są odrębnymi umowami o pracę i nie prowadzą do powstania dodatkowego stosunku pracy między tymi samymi podmiotami, a ponadto stanowią wyjątek od reguły ogólnej. Podobnie wyjątkiem od zasady ogólnej jest dopuszczenie możliwości zawierania odrębnych umów o pracę między tymi samymi podmiotami (istnienia między nimi więcej niż jednego stosunku pracy), jeżeli ich przedmiotem ma być praca innego rodzaju niż wcześniej umówiona (wynikająca z wcześniej nawiązanej umowy o pracę). W ocenie Sądu Najwyższego brak jest podstaw do przyjęcia, że praca powoda w Ambulatorium Chirurgicznym wykraczała poza rodzaj pracy wynikający z jego zatrudnienia w szpitalu, a więc podstawowego miejsca wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy podzielił w tym względzie ustalenia faktyczne poczynione przez oba Sądy rozpoznające niniejszą sprawę (uznając, iż dyżury w Ambulatorium Chirurgicznym objęte były jednym stosunkiem pracy wynikającym z umowy zawartej przez powoda w 1988 r., przyjęły one tym samym, że jego praca w ambulatorium mieściła się w ramach rodzaju pracy

wynikającego z tej umowy), którymi zresztą jest związany. Zarzuty kasacji mogą bowiem dotyczyć tylko naruszenia prawa materialnego lub procesowego i wobec tego nie mogą się sprowadzać do kwestionowania faktycznych ustaleń zawartych w zaskarżonym wyroku, chyba że podważane są one z powołaniem się na określone uchybienia proceduralne. Potwierdzeniem tego jest przepis art. 393¹⁵ KPC, przewidujący, że w razie reformatoryjnego rozstrzygnięcia sprawy przez Sąd Najwyższy jest on związany stanem faktycznym stanowiącym podstawę wydania zaskarżonego wyroku. W konsekwencji brak podstaw do uznania, że z uwagi na pełnione przez powoda dyżury w Ambulatorium Chirurgicznym mógłby on pozostawać w dwóch odrębnych stosunkach pracy z tym samym pracodawcą.

Przepisy ustalające maksymalne normy czasu pracy oraz określające warunki dopuszczalności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych mają charakter bezwzględnie obowiązujący w tym znaczeniu, że nie mogą być one przekraczane, nawet jeżeli pracownik w danym przypadku się na to godzi, czy też uważa, iż leży to w jego interesie. Za dopuszczalne można uznać jedynie zaostrenie ograniczeń wynikających z obowiązującego prawa, np. przez skracanie czasu pracy (przy zachowaniu wynagrodzenia w niezmienionej wysokości), czy też ustanowienie dodatkowych ograniczeń w zakresie dopuszczalności stosowania pracy w godzinach nadliczbowych. Przy takich założeniach należy interpretować przepis art. 18 § 1 KP, w myśl którego postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Ponadto w wypadku powoda nie tyle idzie o dopuszczalność zamieszczenia w zawartej przez niego umowie o pracę pewnych postanowień odbiegających od przepisów prawa pracy, które ocenia on jako dla niego korzystniejsze, lecz o uznanie, iż w ogóle dopuszczalne jest zawarcie przez niego odrębnej umowy o pracę z tym samym pracodawcą, co ocenia on jako dla niego korzystniejsze, a co jednak wykracza ściśle rzecz biorąc poza ramy regulacji zawartej w art. 18 KP. Tym samym reguły przewidziane w art. 18 KP, niezależnie od tego, że rzeczywista treść oświadczeń woli strony oraz założenia konstrukcji stosunku pracy nie pozwalają na uznanie, iż powód pozostawał ze swoim pracodawcą w dwóch odrębnych stosunkach pracy, nie można zastosować do powoda w związku z dochodzonym przez niego roszczeniem o ustalenie.

Innym zagadnieniem, które wykracza poza ramy rozważań i rozstrzygnięć wyznaczonych przez zarzuty kasacji, jest to, czy dyżury pełnione przez powoda w Ambulatorium Chirurgicznym słusznie zostały zakwalifikowane do kategorii dyżurów zakładowych w rozumieniu § 11 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r., i czy wobec tego nie należałoby sięgnąć do ogólnych reguł kodeksowych przewidzianych w art. 142 i 144 KP.

Mając na uwadze przepis art. 102 KPC Sąd Najwyższy nie zasądził od powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Z powyżej przytoczonych powodów Sąd Najwyższy na podstawie wyżej wskazanych przepisów oraz art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

Notka

Podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził w **uchwale z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94 (OSNAPiUS 1994 nr 3 poz. 39)**, według której umowa zlecenia zawarta przez zakład pracy z saniariuszem, 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.

=====