

**Wyrok z dnia 5 listopada 1998 r.**

**I PKN 415/98**

**1. Oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe z powołaniem się na zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, jeżeli przy realizacji umowy zleceniodawca - choćby za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - przekształcił ją w zobowiązanie pracownicze.**

**2. Zobowiązanie ze stosunku pracy może być również wykonywane niezespołowo.**

Przewodniczący: SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 listopada 1998 r. sprawy z powództwa Julii P. przeciwko Lidii F. o ustalenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 18 maja 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 11 marca 1998 r. [...] ustalił, że powódkę Julię P. z pozwaną Lidią F. łączyły umowy o pracę na czas określony: od 1 do 31 lipca 1997 r., od 1 sierpnia do 31 października 1995 r., od 1 listopada 1995 r. do 30 kwietnia 1996 r., od 1 maja do 31 lipca 1996 r., od 1 sierpnia do 31 grudnia 1996 r. i od 6 stycznia do 31 marca 1997 r. oraz umowa o pracę na czas nie określony od 1 kwietnia do 31 grudnia 1997 r. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Powódka Julia P. w wyżej wymienionych okresach zawierała z pozwaną Lidią F. tzw. umowy zlecenia, w których zobowiązywała się do: udzielania pożyczek lom-

bardowych, sprzedawania taniej odzieży oraz doraźnej pomocy w sklepie obuwniczym. Powódka zgodnie z ustaleniem właścicielki wykonywała te prace od poniedziałku do piątku w godzinach od 10<sup>00</sup> do 18<sup>00</sup> oraz w soboty od godziny 10<sup>00</sup> do godziny 14<sup>00</sup>. Do obowiązków powódki należało otwarcie lombardu, po czym udzielała w nim pożyczek pod zastaw rzeczy ruchomych. Przy przyjmowaniu złota powódka musiała je zważyć oraz rozpoznać jego próbę. O zasady przyjmowania sprzętu radio-telewizyjnego pytała natomiast pozwaną albo jej męża, gdyż na tym się nie znała. Powódka rozliczała się z pozwaną, przekazując jej gotówkę oraz umowy. Na polecenie pozwanej powódka niekiedy udawała się też do sąsiadującego z lombardem sklepu obuwniczego, w którym pilnowała towaru przed kradzieżą, a także prowadziła sprzedaż, zwłaszcza przy natłoku klientów lub pod nieobecność właścicielki bądź jej męża. Praca w sklepie trwała nawet po kilka godzin. W latach 1995 i 1996 pozwana w ramach umowy zlecenia zatrudniała w sklepie przez różne okresy, także Stanisławę S. i Halinę P. Od dnia 17 grudnia 1997 r. powódka przestała przychodzić do pracy, gdyż zaczęła chorować.

Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, że powódka wykonywała na rzecz pozwanej osobistą pracę określonego rodzaju i w warunkach organizacyjnego podporządkowania. Pozwana decydowała o miejscu, czasie i rodzaju wykonywanych czynności, wydając powódce różnego rodzaju polecenia. Praca wykonywana przez powódkę spełniała zatem przesłanki określone w art. 22 § 1 KP, wobec czego Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu, przy czym w odniesieniu do trzeciej umowy o pracę zawartej po dniu 2 czerwca 1996 r., czyli umowy od dnia 1 kwietnia 1997 r., Sąd ustalił zgodnie z art. 25<sup>1</sup> KP, że strony łączyła już umowa o pracę na czas nie określony.

Apelację strony pozwanej uwzględnił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze, który wyrokiem z dnia 18 maja 1998 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że powództwo w całości oddalił. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Wojewódzki stwierdził, że o podporządkowaniu powódki w toku wykonywania pracy nie świadczy samo przez się wskazywanie jej przez pozwaną miejsca pracy (lombard bądź sklep obuwniczy). Większego znaczenia nie należy też przypisywać ustaleniu przez pozwaną czasu pracy powódki, skoro była ona zatrudniona w zakładzie usługowym i jest oczywiste, że pracę swoją musiała świadczyć w godzinach funkcjonowania zakładu. „Doceniając znaczenie faktu, iż powódka wykonywała swoją pracę w czasie oznaczonym przez pozwaną, Sąd

pierwszej instancji zbagatelizował okoliczność, iż praca powódki nie była wykonywana w zorganizowanym zespole pracowniczym, a cecha ta stanowi również element odróżniający umowę o pracę od umowy zlecenia. W toku postępowania dowodowego powódka nie powoływała się na okoliczność, iż swoją pracę musiała wykonywać osobiście i że ryzyko prowadzenia zakładu obciążało pozwaną.”

Sąd Wojewódzki zauważył też, że w momencie zawierania pierwszej umowy ani też w trakcie realizacji pozostałych umów powódka nie miała wątpliwości, że świadczy u pozwanej pracę na podstawie stosunku z umowy zlecenia. Powódka przyznała wprost, że dopiero po pouczeniu przez inspektora pracy, iż korzystniejsza byłaby dla niej umowa o pracę, zaczęła domagać się od pozwanej przekształcenia podstawy prawnej zatrudnienia z umowy typu zlecenie na umowę o pracę. Odmowa spełnienia tego żądania spowodowała wystąpienie powódki z pozwem o ustalenie, że przez cały czas zatrudnienia świadczyła pracę na podstawie umów o pracę. Tymczasem przy kwalifikowaniu charakteru prawnego łączącego strony stosunku zatrudnienia pierwszoplanowe znaczenie ma zgodny zamiar stron (art. 65 § 2 KC w związku z art. 300 KP). Ten zamiar obejmował - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - zawarcie umowy typu zlecenie. Z faktu, że świadczenie przez powódkę pracy na rzecz pozwanej mogło być - przy spełnieniu warunków określonych w art. 22 § 1 KP - ukształtowane w oparciu o umowę prawa pracy nie można zatem wywodzić dopuszczalności koniunkturalnego, zależnego od okoliczności, klasyfikowania tego stosunku jako umowy o pracę bądź umowy typu zlecenie.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię „i” niewłaściwe zastosowanie, „w szczególności art. 22 Kodeksu pracy przez przyjęcie, że łącząca strony umowa nie nosiła istotnych cech umowy o pracę”, jak też naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, „w szczególności art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> KPC przez nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego z urzędu na istotne okoliczności sprawy, a w konsekwencji oddalenie powództwa” i domagając się na tej podstawie uchylenia zaskarżonego orzeczenia oraz przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej napisano między innymi, że w świetle materiału dowodowego sprawy „nie budzi wątpliwości”, iż skarżąca wykonywała pracę w warunkach organizacyjnego podporządkowania pozwanej jako pracodawcy, określającej zakres obowiązków oraz wskazującej miejsce, rodzaj i

czas pracy. Do obowiązków skarżącej należało otwarcie lombardu (przekazano jej klucz do tego lokalu), udzielanie pożyczek i przyjmowanie rzeczy pod zastaw, a także wykonywanie „dalszych wskazanych jej konkretnych poleceń”. Skarżąca była też zobligowana do rozliczania się i przekazywania gotówki oraz umów. Wobec tego „wydaje się oczywiste, że pracę musiała wykonywać osobiście”, o czym może też świadczyć faktyczne wprowadzenie do kolejno zawieranych umów odpowiedzialności materialnej. Każdorazowo zastrzegano bowiem, że skarżąca ponosi „współodpowiedzialność za powierzony jej towar i gotówkę”, a nadto, iż „zleceniodawca zastrzega sobie prawo potrącenia z przysługującego zleceniobiorcy wynagrodzenia do pełnej wysokości w przypadku zaistnienia szkody lub braku, za które zleceniobiorca ponosi odpowiedzialność.”

W uzasadnieniu skargi podniesiono też, że skoro Sąd Wojewódzki stwierdził, iż w toku postępowania dowodowego powódka nie powoływała się na konieczność osobistego wykonywania pracy oraz na ponoszenie przez pozwaną ryzyka prowadzenia zakładu, to zgodnie z art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> KPC powinien z urzędu uzupełnić zgromadzony materiał dowodowy. Ustawodawca chciał bowiem wykluczyć sytuację oddalenia powództwa wskutek bierności czy braku orientacji powoda. Jeżeli zatem okoliczności sprawy wskazują „prawdopodobieństwo zasadności powództwa (co w niniejszej sprawie niewątpliwie zachodzi), to uzupełnienie postępowania dowodowego staje się obowiązkiem sądu.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna co najmniej w zakresie zarzucającym Sądowi drugiej instancji naruszenie art. 477<sup>1</sup> § 1<sup>1</sup> KPC, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Powołany przepis stanowi bowiem, że w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy sąd nie może oddalić powództwa na tej tylko podstawie, iż powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia i w takim wypadku obowiązany jest prowadzić postępowanie dowodowe z urzędu. Cytowane unormowanie, wprowadzone do Kodeksu postępowania cywilnego przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110), miało na celu zapobieganie skutkom niepodźwignięcia przez powoda wynikającego dlań z art. 6 KC ciężaru udowodnienia faktów niezbędnych do zasądzenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. W tej kategorii spraw z za-

kresu prawa pracy doszło więc ponownie do ograniczenia zasady kontrydiktoryjności postępowania i wzorem dawnego art. 3 § 2 KPC sąd stał się w znacznym stopniu odpowiedzialny za treść postępowania dowodowego. Bez znaczenia jest zatem podniesiony przez Sąd Wojewódzki argument, że „w toku postępowania dowodowego powódka nie powoływała się na okoliczność, iż swoją pracę musiała wykonywać osobiście i że ryzyko prowadzenia zakładu obciążało pozwaną.” Uzupełniające postępowanie dowodowe w odniesieniu do tych faktów Sąd powinien bowiem przeprowadzić z urzędu.

Co prawda Sąd Wojewódzki nie napisał w motywach swego rozstrzygnięcia, że oddała powództwo „tylko” ze względu na nieudowodnienie obowiązku osobistego świadczenia pracy i obowiązku ponoszenia przez pracodawcę ryzyka prowadzenia zakładu, lecz pośrednio wynika to stąd, iż elementy te uznał - obok podporządkowania poleceniom pracodawcy - za kategoriaalne cechy stosunku pracy, przy czym doniosłość tej ostatniej cechy - ustalonej przez Sąd pierwszej instancji - zminimalizował w okolicznościach sprawy do „pewnych przejawów podporządkowania”, wypowiadając przy okazji poglądy sprzeczne z art. 22 § 1 KP, albo niemożliwe do zweryfikowania przez ich ogólnikowość i lakoniczność. Chybiony jest w szczególności argument, że praca powódki nie była wykonywana „w zorganizowanym zespole pracowniczym, a cecha ta również stanowi element odróżniający umowę o pracę od umowy zlecenia.” Jeżeli nawet za pracę podporządkowaną uważa się niekiedy przede wszystkim działalność wykonywaną zespołowo, w sposób skoooperowany, czyli zgodnie z zakładowym podziałem pracy (por. M. Świącicki: Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 13) i taka praca była regułą w warunkach gospodarki społecznej, to przestała nią być w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Przedmiotowym zakresem prawa pracy jest więc objęta również zarobkowa praca podporządkowana, wykonywana na rzecz pracodawcy w sposób niezespołowy. Inna rzecz, iż w okolicznościach sprawy taki niezespołowy charakter miała jedynie praca w lombardzie, a nie praca w sklepie obuwniczym.

Wysoce niejasny jest z kolei argument Sądu, iż wskazywanie przez pozwaną miejsca pracy powódki (lombard lub sklep obuwniczy) „samo przez się nie świadczy o istnieniu podporządkowania.” Jeszcze większe wątpliwości budzi twierdzenie, że „podobnie nie należy przypisywać większego znaczenia ustalaniu przez pozwaną czasu pracy powódki, skoro powódka była zatrudniona w zakładzie usługowym i jest oczywiste, iż pracę swoją musiała wykonywać w czasie funkcjonowania zakładu.” Nie

sposób przecież uznać, że skoro zakłady usługowe są w dużych miastach otwarte zazwyczaj od godz. 10<sup>00</sup> do godz. 18<sup>00</sup>, a w soboty od godz. 10<sup>00</sup> do godz. 14<sup>00</sup>, to respektowanie tego schematu przez konkretnego pracodawcę uchyla podporządkowanie jego pracowników w sferze rozkładu czy wręcz normy tygodniowego czasu pracy.

Z powyższych uwag wynika, że Sąd Wojewódzki nie uzupełnił dość pobieżnych w istocie ustaleń Sądu pierwszej instancji co do wykonywania przez pozwaną pracy w warunkach pracowniczego podporządkowania i nie rozważył szczegółowo wszystkich jego aspektów, tj. podporządkowania co do rodzaju i sposobu, a także czasu i miejsca wykonywania czynności objętych przedmiotem zobowiązania. Twierdząc też, skądinąd słusznie, że pierwszoplanowe znaczenie w kształtowaniu charakteru danego stosunku zatrudnieniowego ma zamiar jego stron (art. 65 § 2 KC w związku z art. 300 KP), Sąd Wojewódzki nie odróżnił dwóch niekoniecznie zbieżnych płaszczyzn badania tego zamiaru. Chodzi tu z jednej strony o etap układania treści przyszłego stosunku zobowiązaniowego, a więc zawierania umowy nazywanej umową zlecenia, a z drugiej o fazę realizacji danego zobowiązania. W praktyce społeczno-gospodarczej często bowiem bywa tak, że umowa zostaje zawarta w pisemnej formie, odpowiadającej podręcznikowym wzorcom umowy typu zlecenie (nie dotyczy to jednak lakonicznych umów zawieranych w niniejszej sprawie), natomiast realizacja kreowanego przez nią zobowiązania dokonuje się w sposób znamionujący stosunki pracy. W takiej ewentualnie sytuacji, która ma dla kwalifikacji prawnej zobowiązania rozstrzygające znaczenie, trudno wobec świadczącego pracę powoływać się na jego zamiar zawarcia umowy typu zlecenie, skoro podmiot zatrudniający przekształcił ją - także za dorozumianą zgodą zleceniobiorcy - w zatrudnienie pracownicze. Ogólnikowe twierdzenie Sądu Wojewódzkiego o „niedopuszczalności koniunkturalnego klasyfikowania” spornego stosunku prawnego jako stosunku pracy bądź stosunku zlecenia byłoby zatem usprawiedliwione tylko w razie ustalenia, że powódka żądała, aby jako stosunek pracy potraktować zatrudnienie w istocie cywilnoprawne zarówno pod względem treści, jak też sposobu jego realizowania.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC orzekł, jak w sentencji.

=====