

Wyrok z dnia 4 grudnia 1998 r.

I PKN 484/98

Wypłacanie dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przemawia za tym, że strony łączą stosunek pracy.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Maria Mańkowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 1998 r. sprawy z powództwa Andrzeja G. i Ryszarda K. przeciwko Domom Towarowym „V.” w W. - Zakładowi w S. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 17 czerwca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Końskich wyrokiem z dnia 27 lutego 1998 r. w sprawie Andrzeja G. i Ryszarda K. przeciwko Domom Handlowym „V.” w W. - Zakładowi w S. ustalił, iż powód Andrzej G. w okresie od 1 grudnia 1995 r. do 31 października 1996 r. oraz Ryszard K. w okresie od 1 grudnia 1995 r. do 21 lipca 1996 r. byli zatrudnieni w pozwanych Domach Handlowych na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony. O tym, że nie były to umowy cywilnoprawne, ale umowy o pracę świadczą: ośmiogodzinny normowany dzień pracy, obowiązek powodów podpisywania list obecności, wypłacane co miesiąc wynagrodzenie za pracę oraz wypłacanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Przełożeni codziennie wydawali powodom polecenia odnośnie wykonywanych przez nich zadań, a ich obowiązkiem było osobiste świadczenie pracy i przestrzeganie ustalonego regulaminu pracy.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 17 czerwca 1998 r. oddalił apelację strony pozwanej i zaakceptował ustalenia Sądu pierwszej instancji, przyjmując, że sposób wykonywania przez powodów pracy u strony pozwanej, polegający na pracy osobistej pod kierownictwem przełożonych i w

określonym czasie od godziny 7⁰⁰ do 15⁰⁰ każdego dnia, podpisywanie listy obecności, obowiązek dyscypliny pracy i umówione wynagrodzenie - stanowią o świadczeniu pracy w ramach umowy o pracę.

Pełnomocnik strony pozwanej wniósł kasację od powyższego wyroku, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 734 i 738 KC oraz art. 22 § 1¹ KP, a także podniósł, że zaskarżone orzeczenie zostało wydane wobec nieistniejącego podmiotu prawa Domy Handlowe „V.”, podczas gdy nie mają one osobowości prawnej, gdyż „jedynym właścicielem zgłoszonej działalności gospodarczej jest Waldemar D.”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie jest zasadna. Dołączone do akt sprawy umowy zlecenia i zaświadczenia wydane powodom [...], a także pełnomocnictwo procesowe udzielone pełnomocnikowi radcy prawnemu Joannie D., która występowała w postępowaniu przed Sądami obu instancji oraz wniosła rozpoznawaną kasację, świadczą wyraźnie, iż Domy Handlowe „V.” w W. - Zakład S. są zakładem pracy kierowanym przez Dyrektora Oddziału inż. Edwarda G. W rozumieniu art. 3 KP pozwane Domy Handlowe „V.” były pracodawcą powodów, bowiem przepis ten nie wymaga, aby jednostka organizacyjna, która zatrudnia pracowników, posiadała osobowość prawną. Fakt ten potwierdziła zresztą pełnomocnik strony pozwanej w odpowiedzi na pozew z dnia 4 lutego 1998 r. [...], w której przyznała, że pozwane Domy Handlowe „V.” w W. - Zakład w S. zawarły z powodami umowy zlecenia na wykonywanie prac remontowych na rzecz pozwanego Zakładu, gdyż tylko do niektórych robót pracownicy są zatrudniani na podstawie umów o pracę. Potwierdzenie przez stronę pozwaną, iż zawierała umowy o pracę z pracownikami oznacza, że jest ona zakładem pracy, o którym stanowi art. 3 KP. W tej sytuacji, zgłoszony w kasacji zarzut nieważności postępowania jest bezzasadny.

Również niezasadny jest zarzut naruszenia wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego. Ponieważ rozpoznawana kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia prawa procesowego, Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami dokonanymi w sprawie przez Sądy obu instancji. Istnieje na ten temat wielokrotnie publikowane orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 420). Przytoczone natomiast w kasacji orzecz-

nie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r. odnosi się do innej sytuacji faktycznej, niż ustalona w rozpoznawanej sprawie.

Sąd Wojewódzki trafnie natomiast powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, w którym stwierdzono, że o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług, jako umowy o pracę, decyduje nie nazwa umowy, ale sposób jej wykonywania, a w szczególności realizowanie tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów cywilnoprawnych. Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług, jako umowy o pracę, jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający.

Sądy obu instancji ustaliły, że praca wykonywana przez powodów w okresie od 1 grudnia 1995 r. na podstawie zawartych „umów zlecenia” była faktycznie realizacją umowy o pracę. Należy zauważyć, że wskazany w kasacji przepis art. 22 § 1¹ KP obowiązywał dopiero od 1 czerwca 1996 r. i wprowadzony został na podstawie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), a sporny okres pracy powodów obejmuje również 7 wcześniejszych miesięcy. Nie zmienia to jednak faktu, że ustawodawca jednakowo przed nowelizacją Kodeksu pracy w 1996 r., jak i w nowym brzmieniu jego przepisu art. 22, (w którym tylko dosłownie zostało już zaakcentowane podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy), postanowił, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, z kolei pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, iż nie ma znaczenia dla oceny kwalifikacji umowy, jaki rodzaj działalności prowadzi pracodawca, czy jest to stała produkcja, czy też np. pracodawca przeprowadza remont i odbudowę zakładu, co wiąże się z potrzebą częstych zmian rodzaju wykonywanych robót.

Istotnym elementem odróżniającym stosunek pracy od umowy zlecenia jest podporządkowanie pracownika pracodawcy przy świadczeniu pracy. Wyraża się to w takich czynnościach pracownika, które ustalił Sąd pierwszej instancji (a zaakceptował to Sąd Wojewódzki), że powodowie byli podporządkowani pozwanemu pracodawcy w zakresie sposobu, miejsca i czasu wykonywania pracy, mieli obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i dyscypliny pracy, a za pracę ponadwymiarową otrzymywali wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Już tylko ten ostatni element wystarczająco przekonuje o łączącym strony stosunku pracy, bo tylko umowa o

pracę jest umową podporządkowania pracownika pracodawcy i pracownik nie odpowiada za rezultat pracy, a w sytuacji, gdy istnieje potrzeba wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, otrzymuje za to odrębne wynagrodzenie na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Natomiast wykonujący zlecenie ma za zadanie wykonać zleczone mu czynności, niezależnie od rozmiaru poświęconego na to czasu. Wprowadzone ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. zmiany art. 22 są świadectwem dążenia ustawodawcy do eliminowania nieprawidłowej praktyki pozbawiania zatrudnianych pracowników korzystniejszego dla nich statusu pracowniczego, na co wykazywało również przytoczone wyżej orzecznictwo sądowe w sprawach pracowniczych.

Zarzut naruszenia art. 734 i 738 KC jest o tyle bezprzedmiotowy, że strona pozwana nie twierdziła w sprawie, że zleciła powodowi dokonanie czynności prawnych lub zezwalała im na powierzenie wykonania zlecenia osobom trzecim.

Z tych wszystkich względów i na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy orzekł, jak w sentencji.

=====