

**Wyrok z dnia 17 lutego 1998 r.**

**I PKN 532/97**

**Zakwalifikowanie umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę wymaga uwzględnienia reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), zwłaszcza wówczas, gdy nie występują zachowania stron sprzeczne z postanowieniami zawartej umowy cywilnoprawnej.**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 1998 r. sprawy z powództwa Edwarda S. przeciwko Agencji Detektywistycznej Konwoju i Ochrony "A." w O. - Edwardowi P. o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu z dnia 21 sierpnia 1997 r. [...]

u c h y li ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu do ponownego rozpoznania.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Opolu wyrokiem z dnia 21 sierpnia 1997 r. oddalił apelację pozwanego Edwarda P. - właściciela Agencji Detektywistycznej Konwoju i Ochrony „A.” w O. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Opolu z dnia 21 maja 1997 r. [...], ustalającego, że powód Edward S. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Sąd Wojewódzki wstępnie przyjął dopuszczalność samoistnego roszczenia pracownika o ustalenie istnienia stosunku pracy, o którego bycie decyduje nie nazwa umowy, ale treść i sposób realizacji praw i obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku prawnego. Następnie - wskazując na prawne odrębności umowy o pracę od umowy zlecenia - uznał, że zarzuty apelacji sprowadzały się do prezentowania odmiennej oceny praw-

nej w większości niespornych ustaleń faktycznych, które wskazywały, że powód świadczył za wynagrodzeniem pracę określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, co kreowało stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Takie konstatacje prawne w ocenie Sądów obu instancji uzasadniało zobowiązanie powoda do stałego wykonywania tej samej rodzajowo określonej i powtarzalnej pracy na rzecz pozwanego. Za wykonywane obowiązki powód był wynagradzany według zasad charakterystycznych dla wynagrodzenia pracowniczego. W konsekwencji Sąd Wojewódzki wskazał, że w wykonywaniu obowiązków pracowniczych nie było dowolności co do czasu, miejsca i sposobu świadczenia usługi wynikającej ze stosunku zlecenia.

W kasacji pozwany podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 22 § 1 KP w świetle jego brzmienia przed wejściem w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy, przez przyjęcie, że powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę. Według twierdzeń skarżącego powód był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia (art. 734 KC), o czym miały świadczyć forma zawartej umowy, godzenie się na ograniczenia uprawnień urlopowych i ubezpieczeniowych, brak podległości służbowej, wynikający z ograniczonego wykonywania bezpośrednich inspekcji i nadzoru nad wykonywaną przez powoda pracą, której ten nie musiał świadczyć osobiście.

Powód w odpowiedzi na kasację wnosił o jej oddalenie - twierdząc, że godził się na cywilnoprawną formę zatrudnienia pod „błędną zakamuflowanym szantażem” groźbą utraty zatrudnienia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Wprawdzie ustalenia faktyczne i teoretyczne wywody prawne Sądów obu instancji mają bogatą argumentację prawniczą, to zaskarżony wyrok budzi wątpliwości w zakresie przełożenia generalnych konstrukcji prawniczych na rozstrzygnięcie w konkretnej i indywidualnej sprawie cywilnej. Kwestia ustalenia istnienia stosunku pracy, gdy strony realizują stosunek prawny, wyraźnie określony jako zobowiązanie cywilne i na podstawie formalnych umów cywilnoprawnych, wymaga odniesienia nie tylko do treści art. 22 § 1 KP, w aktualnym stanie prawnym także z uwzględnieniem

dyspozycji art. 22 § 1<sup>1</sup> KP, ale implicite konieczne jest rozważenie wszelkich aspektów prawnych dotyczących zgodnego, a w konsekwencji skutecznego oświadczenia woli stron stosunku prawnego dotyczących jego cech istotnych. Cechy te obejmują wspólnie uzgodnione elementy faktyczne i prawne kształtujące treść umowy (essentialia negotii), które kreują charakter prawny nawiązanego i realizowanego stosunku prawnego. W tym kontekście badanie oświadczeń woli stron stosunku prawnego powinno zmierzać do ustalenia ich rzeczywistej treści, co wymaga wykładni na tle reguł normatywno-interpretacyjnych zawartych w treści art. 65 KC w związku z art. 300 KP - pod kątem ewentualnego wystąpienia warunków określonych w art. 11, 22 § 1 i 22 § 1<sup>1</sup> KP. Przy wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku prawnego nie można pomijać stanowisk stron, które złożyły takie oświadczenia woli, a dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów. W tym zakresie utrwalone w judykaturze oraz w praktyce stanowisko, iż o zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę nie decyduje ani nazwa umowy, określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też wskazujące na cywilnoprawny charakter formalne postanowienia umowy, ale sposób wykonywania, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom umowy - cech charakterystycznych dla stosunku pracy, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, nie może być pojmowane jako abstrakcyjna reguła interpretacyjna, która przesądza o pracowniczym charakterze prawnym realizowanego stosunku prawnego w oderwaniu od wiążących reguł wykładni oświadczeń woli, zawartych w art. 65 KC w związku z art. 300 KP. Te reguły interpretacyjne powinny być stosowane również do aktualnie obowiązujących dyspozycji art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> KP, które stanowią, że zatrudnienie za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których trudno wykazać działania stron sprzeczne z postanowieniami zawieranych umów cywilnoprawnych.

W obowiązującym systemie prawnym pełne normatywne uzasadnienie znajduje stosowanie różnych podstaw prawnych świadczenia pracy jednego podmiotu na rzecz innego podmiotu - zarówno w ramach stosunków pracy, ale także na podstawie umów cywilnoprawnych (najczęściej umów zlecenia, o dzieło lub agencyjnej), a nawet bez stosunku zatrudnienia (pracowniczego lub niepracowniczego). Korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia, która ma swoje źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy w sferze prawa podatkowego (tzw. szara strefa utrzymuje, że w restrykcyjnym systemie podatkowym nie sposób uczciwie prowadzić działalności gospodarczej), oraz z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych (obowiązek opłacania nadmiernie wysokich składek na ubezpieczenia społeczne, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych), a także obciążeniu składkami na fundusz pracy czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takie zachowania można uznać za dozwolone, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami ustawowymi, ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (art. 5 i 58 KC oraz art. 8, 11, 18 i 22 KP).

U źródła trudności w jednoznacznym określeniu charakteru prawnej zawartej i realizowanej umowy o świadczenie usług leży również genetyczny związek stosunków pracy z prawem cywilnym, które sytuowało umowę o pracę w ramach cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, jeszcze w regulacji normatywnej Kodeksu zobowiązań z 1933 r., co nie sprzyjało i nadal nie daje jasności w określeniu podstawy i charakteru prawnego realizowanego zobowiązania, którego przedmiotem jest wykonywanie pracy - czy to na podstawie umowy o pracę, czy też w ramach umów cywilnoprawnych. Według Sądu Najwyższego, przy rozstrzyganiu takich kwestii spornych należy rozważyć stanowisko, iż - w razie wątpliwości lub kontrowersji co do zgodnego zamiaru stron i celu umowy - w sytuacji, gdy niezbyt jednoznacznie wypada ocena cech faktycznych nawiązanego stosunku prawnego, za rozstrzygające należałoby uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i kwalifikacji nazwy zawartej czynności prawnej. Wola stron może bowiem obejmować także wprowadzaną do treści kontraktu samą nazwę zawartej umowy. Jest to tym bardziej istotne dlatego, że każda z form świadczenia pracy (pracowni-

cza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy uznał, że w rozpoznawanej sprawie nie zostały poddane analizie interesy obu stron, wyrażone w ich zgodnych zamiarach oraz w celu realizowanych umów nienazwanych lub nazywanych umowami zlecenia, zwłaszcza że ocena cech faktycznych realizowanych stosunków prawnych nie wypada jednoznacznie na tle reguł art. 11, 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> KP w związku z art. 65 KC i art. 300 KP. Wystarczy bowiem zasygnalizować, że powód i wszystkie osoby wykonujące tzw. usługi ochroniarskie byli emerytami, dla których wykonywanie umówionych zobowiązań było sposobem uzupełniania stałych i pewnych źródeł utrzymania oraz innych form zabezpieczenia uzyskiwanych z ubezpieczenia społecznego i którzy, godząc się na cywilnoprawną formę świadczenia tych usług, byli zorientowani, że nie korzystają ze statusu i uprawnień pracowniczych. Dlatego wątpliwe były argumenty zawarte w odpowiedzi na kasację, że pozwany zatrudniał emerytów na podstawie kontraktów cywilnoprawnych „pod groźbą utraty zatrudnienia” lub pozbawienia dodatkowych dochodów. Zresztą ustalenie generalnego obowiązku zatrudniania emerytów lub rencistów wyłącznie w pracowniczych formach zatrudnienia mogłoby pozbawiać lub ograniczać ich faktyczne możliwości uzyskiwania dodatkowych dochodów do pobieranych świadczeń rentowo-emerytalnych.

W ocenie Sądu Najwyższego niewykrystalizowana subsumpcja dokonanych przez Sądy obu instancji ustaleń faktycznych pod dyspozycje powołanych przepisów uzasadnia zarzut naruszenia tych przepisów prawa materialnego, z których jednakże tylko art. 22 § 1 KP był wyraźnie wskazany w kasacji. Wprawdzie Sąd Najwyższy jest związany granicami kasacji (art. 399<sup>11</sup> KPC), to niekiedy przyjmuje się, że można ocenić naruszenie przepisów wyraźnie nie wskazanych w kasacji, jeżeli ich błędne zastosowanie mogło prowadzić do naruszenia innych norm wskazanych w kasacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 1997 r., I PKN 52/96, OSNAPiUS 1997 nr 21 poz. 421). Zważywszy potencjalnie możliwe oddziaływanie judykatury na szeroko wykorzystywane cywilnoprawne podstawy świadczenia usług przez emery-

tów lub rencistów Sąd Najwyższy uznał, że ze względu na precedensowy charakter rozpoznawanej sprawy zachodzi potrzeba ponownego jej przeanalizowania. Stosowanie bowiem cywilnoprawnych form świadczenia usług przez emerytów jest powszechnie praktykowane i może mieć podłoże w uzgodnionych interesach obu stron stosunku cywilnoprawnego, albowiem obniża koszty działalności zleceniodawcy - w zakresie zwalniającym go np. z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ale może być także korzystne dla zleceniobiorców - w zakresie obniżającym zobowiązania podatkowe wobec z reguły wyższych kosztów uzyskania przychodów ze stosunku zlecenia w porównaniu do kosztów uzyskania przychodu ze stosunku pracy.

Z drugiej strony - przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd drugiej instancji rozważy okoliczność aktualnego zatrudniania przez pozwanego wszystkich pracowników ochrony na podstawie umów o pracę, co wymaga dokonania szczegółowej oceny prawnej tych okoliczności [...].

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował kasatoryjnie na podstawie art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC.

=====