

Wyrok z dnia 1 lipca 1998 r.

I PKN 220/98

Błędy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (art. 328 § 2 KPC) nie stanowią usprawiedliwionej podstawy kasacji, jeżeli nie miały wpływu na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC).

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski,
Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 1 lipca 1998 r. sprawy z powództwa Pawła K. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu „D.K.” w L. o wynagrodzenie za pracę i inne roszczenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 29 stycznia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powód Paweł K. wniósł kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 29 stycznia 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 3 października 1997 r. [...]. Sąd Pracy oddalił powództwo wniesione przez powoda Piotra K. przeciwko pozwanemu Państwowemu Przedsiębiorstwu „D.K.” w L. o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwanym Przedsiębiorstwem oraz o zasądzenie zwaloryzowanego wynagrodzenia za pracę wykonywaną w charakterze dozorca za okres od dnia 1 kwietnia 1993 r. do dnia 31 lipca 1995 r. wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu wyroku Sąd ten stwierdził, iż powód „świadczył na rzecz pozwanego dozór” w okresach ustalonych w toku postępowania, jednak z poczynionych ustaleń nie wynika bezsprzecznie, że wykonywanie przez powoda czynności dozoru było świadczeniem pracy dobrowolnie podporządkowanej w ramach łączącego strony stosunku pracy. Sąd dokonując oceny więzi zobowiąza-

niowej łączącej strony korzystał ze sformułowanego przez doktrynę prawa pracy katalogu charakterystycznych cech stosunku pracy, pozwalającego na ustalanie istnienia (nieistnienia) tego stosunku i odróżnienia go od innych stosunków zobowiązaniowych. Powód wykonywał czynności dozorowania na podstawie dwóch umów cywilnoprawnych łączących go z pozwanym, mianowicie umowy najmu w dniu 31 października 1990 r. [...] i umowy zlecenia zawartej w dniu 30 października 1990 r. [...]. Ponieważ przy realizacji obowiązków wynikających z obydwu tych umów powód niejednokrotnie za zgodą pozwanego korzystał z zastępstw zaufanych sobie osób, zaś istotą stosunku pracy jest jego osobisty charakter, stąd też takie zachowanie stron stanowi jedną z istotnych przesłanek przemawiających za tezą, iż brak jest stosunku pracy. Powód wykorzystując zastępców do wykonywania swoich obowiązków świadomie korzystał z cywilnoprawnego charakteru umowy. Za brakiem prawnopracowniczego charakteru stosunku łączącego strony przemawia również sposób rozliczania godzin, w których powód faktycznie wykonywał czynności dozorowania. Ponadto Sąd Pracy uznał za znamienne, iż strona pozwana występowała z inicjatywą przekształcenia stosunku łączącego strony w stosunek pracy, jednakże spotkała się z odmową powoda. O cywilnoprawnym charakterze stosunku zachodzącego pomiędzy stronami sporu przesądza - w ocenie Sądu Pracy - z jednej strony, brak cech jednoznacznie wskazujących na nawiązanie przez strony stosunku pracy, zaś z drugiej strony, istnienie cech właściwych stosunkom cywilnoprawnym. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, iż niemożliwe jest zatrudnienie przez 24 godziny na dobę, zaś do takiej sytuacji prowadziłoby uznanie za stosunek pracy stosunku łączącego strony na podstawie umowy zlecenia i umowy najmu „wobec faktu zawarcia umowy o pracę z dnia 24 października 1990 r. [...], na podstawie której powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku magazyniera”.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w szczególności podniósł, że przy ocenie, czy czynności dozorowania wykonywane przez niego na rzecz pozwanego Państwowego Przedsiębiorstwa „D.K.” w L. stanowiły realizację łączącego strony stosunku pracy, decydujące jest stwierdzenie, czy stosunek prawny łączący strony istotnie wykazywał cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Nie stoi bowiem na przeszkodzie zakwalifikowaniu umów zawartych pomiędzy stronami jako umów o pracę, ani nazwa umów określająca je jako umowy cywilnoprawne, ani też postanowienia umów, wskazujące na charakter stosunku cywilnoprawnego, „lecz o takim zakwalifikowaniu decyduje jedynie sposób wykonywa-

nia umów, a w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartych umów - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o charakterze cywilnoprawnym". Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umów łączących powoda z pozwanym, jako umów o pracę, jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymóg osobistego świadczenia pracy oraz obciążanie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, niepublikowany). Stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 26 czerwca 1996 r., III APr 10/96, Apel.Lub. 1997/2/10). Zgodnie z ustaleniami Sądu Pracy „powód niejednokrotnie za zgodą pozwanego wystawiał zastępców przy wykonywaniu czynności dozoru, co jednoznacznie przemawia za brakiem tak istotnego elementu stosunku pracy, jak obowiązek osobistego wykonywania pracy”. Także przyjęty w obydwu umowach sposób rozliczania się stron wskazuje na cywilnoprawny ich charakter.

O tym, iż stosunek łączący strony nie stanowił stosunku pracy przesądza również fakt świadomości obydwu stron co do rzeczywistego charakteru łączącego je stosunku, czego przejawem była, z jednej strony, inicjatywa pozwanego zmierzająca do przekształcenia stosunku wiążącego strony na podstawie umowy zlecenia w stosunek pracy, zaś z drugiej strony, brak zgody powoda na takie przekształcenie, co w konsekwencji spowodowało rozwiązanie umowy zlecenia w dniu 31 marca 1991 r. [...]. Pewne podobieństwo do stosunku pracy, czy nawet występowanie w stosunku łączącym strony pewnych (drugorzędnych zresztą) cech występujących także w stosunku pracy, nie powoduje przekształcenia tego stosunku - bez woli stron tego stosunku - w stosunek pracy i nie czyni z powoda pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168). Sąd drugiej instancji za błędne przy tym uznał twierdzenie powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 19 stycznia 1998 r., precyzującym podstawy apelacji, zgodnie z którym w fakcie przyznania powodowi mieszkania funkcyjnego należy upatrywać źródło stosunku pracy. Źródłem zatrudnienia powoda jest bowiem zawarta uprzednio umowa o

pracę [...], zaś obowiązek wykonywania określonych świadczeń przez powoda w zamian za korzystanie z mieszkania stanowi jedynie realizację postanowień cywilnoprawnej umowy najmu.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 24 października 1990 r. powód świadczył pracę na stanowisku magazyniera, a więc wykonywał obowiązki innego rodzaju, niż czynności dozoru, wykonywane na podstawie pozostałych łączących go z pozwanym umów, tj. najmu oraz zlecenia. Wobec odmienności rodzaju obowiązków pełnionych przez powoda na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych niedopuszczalne byłoby przyjęcie, iż umowy cywilnoprawne zawarte przez strony są umowami uzupełniającymi umowę o pracę, a więc stanowią dodatkową podstawę łączącego strony stosunku pracy, uprawniającą powoda do wynagrodzenia nie niższego, niż określone w art. 134 Kodeksu pracy. Kontynuacja stosunku pracy na podstawie umowy zlecenia i umowy najmu w godzinach nadliczbowych nastąpiłaby w przedmiotowej sprawie jedynie w wypadku jednorodzajowości obowiązków wykonywanych przez powoda zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 39, wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 21 października 1994 r., III AUr 865/94, OSA 1995 nr 2, poz. 19).

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiony został zarzut, iż narusza on art. 734 KC przez - jak się w niej pisze - „błędne w subsumcji zakwalifikowanie stosunku prawnego łączącego strony z dwóch umów - najmu mieszkania funkcyjnego oraz umowy zlecenia jako jednej podstawy wzajemnych praw i obowiązków płynących z tego przepisu, podczas gdy w istocie praca powoda w dozoru mienia oparta była na stosunku pracy i w konsekwencji nie opłaconej”. Ponadto postawiony został zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC „przez nie rozważenie o zasadności zgłoszonego obok żądania ustalenia stosunku prawnego także żądania zasądzenia zwaloryzowanego wynagrodzenia za wykonywaną przez powoda pracę w charakterze dozorczy oraz zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw, a jej uzasadnienie nie jest skorelowane z postawionymi w niej zarzutami naruszenia prawa materialnego (art. 734 KC, w związku z którym wskazuje się także przepis art. 65 § 2 KC oraz nie istniejący

przepis art. 22³⁴ § 1 KP) oraz prawa procesowego (art. 328 § 2 KPC). Drugi z tych przepisów dotyczy wymaganej treści uzasadnienia wyroku (powinno ono zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa), natomiast w uzasadnieniu kasacji mowa jest nie o wadach uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia, lecz o błędach w ustaleniach faktycznych dokonanych (przyjętych) przez Sąd drugiej instancji. Ponadto w myśl art. 393¹ pkt 2 KPC podstawę kasacji może stanowić naruszenie przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to miało mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Trudno zaś przyjąć, że błędy w samym uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji mogą jako takie mieć istotny wpływ na wynik sprawy. To, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta nie zależy od tego jak zostało napisane uzasadnienie wyroku, choć oczywiście pozostaje na ogół z tym w związku. Myśl ta znajduje szczególny wyraz w regule ujętej w art. 393¹² KPC, wedle której Sąd Najwyższy oddala kasację także wtedy, jeżeli zaskarżony wyrok mimo błędnego uzasadnienia odpowiada prawu. Przy tym wszystkim zaś uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada rygorom z art. 328 § 2 KPC, a w związku z tym w kasacji nie wskazuje się żadnych luk czy wad samego uzasadnienia wyroku, lecz podważa się jedynie ustalenia faktyczne przyjęte w zaskarżonym wyroku, czyniąc to zresztą w sposób gołosłowny. Ponieważ zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC jest chybiony, a innych zarzutów natury procesowej w kasacji nie sformułowano, dla Sądu Najwyższego wiążące są te ustalenia faktyczne sprawy, które stanowiły podstawę rozstrzygnięcia Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Sąd Najwyższy związany jest bowiem granicami kasacji (rozpoznaje sprawę w jej granicach - art. 393¹¹ KPC), a te wyznaczone są w szczególności przez jej podstawy (przez co rozumie się wskazane, konkretne przepisy prawa materialnego lub procesowego, które zdaniem skarżącego zostały naruszone w zakwestionowanym wyroku) oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC). W przypadku, gdy w kasacji nie postawiono zarzutu naruszenia przepisów postępowania, bądź też gdy jest on bezzasadny, brak jest podstaw dla rozważania przez Sąd Najwyższy argumentacji uzasadnienia kasacji odwołującej się do tego, iż ten lub inny element stanu faktycznego został przez sąd ustalony w sposób nieprawidłowy (np. bez dostatecznego rozważenia go) lub wręcz nie odpowiada

prawdzie. Stąd też wywody kasacji - które zresztą w tym względzie są gołosłowne, gdyż w istocie nie wskazują dlaczego określone ustalenie faktyczne nie jest zgodne z rzeczywistością bądź też przyjęte zostało bez dostatecznego uzasadnienia - nie mogły być wzięte pod uwagę w postępowaniu kasacyjnym.

Również zarzut naruszenia art. 734 § 1 KC jest bezzasadny. Wbrew supozycjom kasacji Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie przyjął, iż umowa najmu mieszkania funkcyjnego oraz umowa zlecenia stanowiły jedną podstawę wzajemnych praw i obowiązków stron rozstrzyganego przezeń sporu. Stwierdził natomiast, że z żadnej z tych umów nie wynikały prawa i obowiązki, które uzasadniałyby przyjęcie, iż wbrew ich nazwie oraz ukształtowanym w nich wzajemnym powinnościom stron, stały się one dla nich źródłem stosunku pracy. W świetle ustaleń faktycznych sprawy przyjęcie tej ostatniej tezy, a mianowicie, iż umowy te nie rodziły stosunku pracy między stronami, ani też nie mogły być potraktowane jako klauzule uzupełniające łączący strony stosunek pracy, nie budzi wątpliwości. Dotyczyły one zobowiązań stron, które rodzajowo różniły się od zobowiązań wynikających z zatrudnienia powoda na stanowisku magazyniera. Brak przy tym było w nich tych cech, które znamienne są dla stosunku pracy, w tym zwłaszcza wymagania osobistego świadczenia pracy (dozorowania) przez powoda, co z natury rzeczy rzutuje na ukształtowanie zakresu podporządkowania się (a w istocie jego wyłączenie - przynajmniej w tych przypadkach, w których praca nie jest świadczona osobiście) w wykonywaniu pracy danej osoby, drugiej stronie stosunku prawnego. Nie bez znaczenia jest też to - co wynika z ustaleń faktycznych sprawy - że strony z pełną świadomością w zakresie „dozorowania” kształtowały wzajemne prawa i obowiązki przy założeniu, iż nie będą one miały charakteru pracowniczego (nie będą objęte treścią stosunku pracy).

W tych warunkach chybione są także wywody kasacji, z których wynika, iż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie rozważył zasadności żądania „zwaloryzowanego wynagrodzenia” oraz zasądzenia ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop. Skoro bowiem Sąd ten słusznie uznał, że praca wykonywana przez powoda w charakterze dozorca nie była objęta treścią stosunku pracy, to konsekwencją tego jest, iż za jej świadczenie nie przysługują powodowi te roszczenia, które przepisy prawa pracy łączą z wykonywaniem pracy w ramach stosunku pracy. Trudno więc stawiać Sądowi zarzut braku rozważania zasadności żądania tych roszczeń, skoro ustalił on, że jako pracownik u strony pozwanej powód pracował tylko na stanowisku magazy-

niera, a w związku z tak rozumianą podstawą (stosunkiem pracy) powód żadnych roszczeń nie zgłaszał.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====