

Wyrok z dnia 2 września 1998 r.

I PKN 293/98

Jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania.

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Maria Mańkowska, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 2 września 1998 r. sprawy z powództwa Grzegorza A. przeciwko Hubertowi N. - prowadzącemu Zakład Wielobranżowy „K.” w S. o ustalenie i wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 26 lutego 1998 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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie, wyrokiem z dnia 26 lutego 1998 r., oddalił apelację powoda Grzegorza A. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie z dnia 14 października 1997 r., oddalającego powództwo o ustalenie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i wynagrodzenie, skierowane przeciwko Hubertowi N. prowadzącemu Zakład Wielobranżowy „K.” w S.

W sprawie tej powód domagał się ustalenia, że był zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 11 kwietnia 1996 r. i z tego tytułu wnosił o zasądzenie kwoty 650 zł z ustawowymi odsetkami. Przy rozpoznaniu sprawy dokonano następujących ustaleń faktycznych. Do firmy pozwanego, która w marcu 1996 r. otrzymała zlecenie wykonania remontu pomieszczeń przetwórnicy w S., zgłosiła się grupa osób, w tym powód,

która podjęła się wykonania zleconych prac. Strony uzgodniły zakres robót, termin ich wykonania oraz wynagrodzenie, ustalając, że członkowie grupy będą pracować w ramach umów zlecenia lub o dzieło. Powód podpisał umowę zlecenia w dniu 22 kwietnia 1996 r. oraz umowy o dzieło w dniach 6 maja, 7 czerwca i 1 lipca 1996 r., w ramach których wykonywał prace przy remoncie przetwórnicy w S., w POM w O. i przy remoncie dachu w K. Za wykonaną pracę powód otrzymał wynagrodzenie zgodnie z zawartymi umowami.

Pozwany zlecał zatrudnianym pracownikom zakresy prac i określał terminy ich wykonania. Natomiast organizację pracy pozostawiał w gestii zatrudnionych, którzy wybierali łącznika pomiędzy pozwanym a brygadą, która sama rozdziałała prace wśród swoich członków, ustalając czas wykonania robót w taki sposób, aby pozwany mógł wywiązać się z umów zawieranych z inwestorami. W ramach prac wykonywanych przez brygadę każdy robił co potrafił i nikt nikomu nie wyznaczał zakresu robót, nie podpisywano żadnych list obecności, nie żądano usprawiedliwiania nieobecności w pracy ani nie wyciągano z tego żadnych konsekwencji. Nieobecność w pracy nie miała wpływu na umownie ustalone wynagrodzenie. Pozwany jedynie sprawdzał stan zaawansowania prac, gdyż łączyły go umowy z inwestorami. Przy wykonywaniu uzgodnionych prac osoby zatrudnione posługiwały się materiałami i narzędziami dostarczonymi przez pozwanego, ale również organizowały potrzebny sprzęt lub narzędzia we własnym zakresie.

Na tle dokonanych ustaleń Sąd Wojewódzki potwierdził stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zatrudnienie powoda nie wypełniało cech stosunku pracy według normy art. 22 § 1 KP, ponieważ nie występowało podporządkowanie podmiotowi zatrudniającemu, a powód świadomie świadczył pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne. Sąd ten wskazał, że kontrola przez pozwanego postępu wykonywanych prac przez grupę, której powód był członkiem, nie wyczerpywała pojęcia prawnego wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego. Wynikający z takiej kontroli zakres podporządkowania powoda był charakterystyczny dla stosunków cywilnoprawnych, ponieważ członkowie grupy sami organizowali swój czas, warsztat i narzędzia pracy, samodzielnie dokonując podziału czynności i realizując wykonanie robót. W zatrudnieniu nie występowały listy obecności w pracy, nie było obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Pozwany jedynie kontrolował i oceniał postęp i terminowość wykonania uzgodnionych robót. Duża swoboda i samodzielność pracujących w organizowaniu pracy, brak określenia godzinowego wymiaru czasu pracy,

w tym ścisłego wyznaczenia określonych godzin rozpoczynania i kończenia pracy, brak ścisłego kierownictwa ze strony pozwanego, wskazywały na minimalne nasilenie cech charakterystycznych dla stosunków pracy. Dlatego Sąd Wojewódzki przyjął, że powód wykonywał zatrudnienie w ramach umów zlecenia lub o dzieło, o czym świadczyły jego zeznania oraz zeznania innych świadków, prawidłowo ocenione przez Sąd pierwszej instancji.

W kasacji powoda podniesiono zarzuty naruszenia art. 22 § 1 i § 1¹ KP, podtrzymując twierdzenie, że sposób świadczenia pracy przez powoda zdecydowanie wskazywał na jej wykonywanie w ramach stosunku pracy, co zobowiązywało do prowadzenia postępowania z urzędu (art. 477¹ i art. 477 § 1¹ KPC), czemu w sposób istotny uchybiły Sądy orzekające w sprawie. Podniesiono również zarzuty naruszenia art. 233 § 1 KPC - przez błędną ocenę zebranego materiału dowodowego w sprawie oraz art. 328 § 2 KPC przez nieujawnienie motywów odmowy wiarygodności zeznań świadków, którzy wskazywali na pracowniczy charakter prawny zatrudnienia powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest nieuzasadniona.

Dyspozycja art. 477 § 1¹ KPC zobowiązująca sąd do prowadzenia postępowania z urzędu w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy w sytuacji nieprzedstawienia przez powoda faktów niezbędnych do takiego ustalenia, nie może być rozumiana jako obligująca sąd do prowadzenia z urzędu postępowania w takiej sprawie aż do czasu pozytywnego uznania roszczeń powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy, zwłaszcza że skarżący nie wskazał zakresu ewentualnego uchybienia konkretnym przepisom postępowania cywilnego oraz możliwego kierunku uzupełnienia zaniechanych przez Sąd drugiej instancji procedur dowodowych. Twierdzenia skarżącego oparte na zarzucie naruszenia sygnalizowanego przepisu stanowiły bowiem w istocie rzeczy wyłącznie polemikę z dokonaną przez Sąd drugiej instancji oceną zebranego materiału dowodowego i zmierzały do wykazania, przez inną jego ocenę, że cywilnoprawne podstawy świadczenia pracy przez powoda miały charakter fikcyjny.

Tymczasem Sąd Wojewódzki nie naruszył granic swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie (art. 233 § 1 KPC). Wprawdzie Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w obu instancjach (art.

382 KPC), ale nie oznacza to obowiązku lub potrzeby powielania uzasadnienia Sądu pierwszej instancji przez konieczną ocenę lub ustosunkowanie się do zeznań każdego ze świadków przesłuchanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko powoda, że Sąd Rejonowy nie odniósł się nazbyt szczegółowo do zeznań poszczególnych świadków, ale przekonująco wykazał, że całościowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego była trafna, albowiem przesłuchiwani świadkowie oraz sam powód niespornie potwierdzili wykonywanie zatrudnienia w oparciu o zawarte umowy cywilnoprawne, które stanowiły formalnoprawne zabezpieczenie przed kontrolą w sferze nielegalnego wykonywania zatrudnienia (w ujęciu skargi kasacyjnej - „podkładkę do kontroli”). O pełnej świadomości takiego stanu rzeczy świadczyło uzgodnienie w umowach cywilnoprawnych zaniżonego - w stosunku do faktycznie pobieranego - wynagrodzenia za wykonanie umówionych prac. Samo pobieranie wyższego wynagrodzenia - niż określone w zawieranych umowach cywilnoprawnych - nie mogło wykreować stosunku pracy, ponieważ uzgodnione wynagrodzenie jest również elementem cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, a nie ma prawnych przeszkód do dobrowolnego wypłacania wyższych niż umówione, cywilnoprawnych świadczeń finansowych.

Przeciwko ustaleniu istnienia stosunku pracy przemawiał również decydujący w odczuciu skarżącego wywód kasacji, że powód nie był zatrudniony na podstawie umów o dzieło, skoro nie był zatrudniony „na konkretne stanowisko”, lecz faktycznie wykonywał różne prace w zależności od potrzeb na budowie. Argument taki bowiem sprzeciwia się ustaleniu istnienia stosunku pracy, którego elementem koniecznym i przedmiotowo istotnym, tj. decydującym o ważności zawartej umowy o pracę, jest uzgodnienie rodzaju pracy, wyznaczającego znany pracownikowi zakres podporządkowania pracodawcy w procesie świadczenia pracy w ramach stosunku pracy.

W rozpoznanej sprawie przekonująco wskazano na brak podporządkowania powoda w procesie wykonywania różnych prac realizowanych przez pozwanego na zamówienie inwestorów budowlanych. Pozwany sprawował nadzór wyłącznie nad postępem tych prac w zakresie ich jakościowego i terminowego wykonania zgodnie z kontraktami łączącymi go z inwestorami. Nie było to kierownictwo kreujące stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1¹ KP, skoro zatrudnieni sami organizowali wykonywanie zleconych im zadań roboczych w zakresie podziału czynności, sposobu wykonania i dobowego wykorzystania czasu przeznaczonego na wykonanie pracy, bez koniecznej ewidencji czasu pracy w sposób charakterystyczny dla zobowiązania pra-

cowniczego (brak określonych godzin rozpoczynania i kończenia pracy lub obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy).

Należy podkreślić, że podnoszone przez skarżącego wszystkie okoliczności luźnego podporządkowania powoda były w sposób uprawniony realizowane w oparciu o łączące go z pozwanym kontrakty cywilnoprawne. Dlatego w sytuacjach spornych nie można pomijać formalnych stanowisk stron, które złożyły zgodne oświadczenia woli o wykonywaniu zatrudnienia w ramach stosunków cywilnoprawnych, a nie na podstawie umów o pracę. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, w których trudno wykazać działania stron niezgodne z treścią zawieranych umów cywilnoprawnych, w ramach których obowiązek świadczenia pracy wykazuje śladowe nasilenie wyznaczników prawnych charakterystycznych dla stosunku pracy, a problem z kwalifikacją prawną podstawy zatrudnienia pojawia się dopiero w obliczu zdarzeń faktycznych, które - tak jak nieszczęśliwy wypadek powoda przy świadczeniu pracy - nie dają możliwości realizowania uprawnień wynikających z ważnie nawiązanego stosunku pracy. W takich okolicznościach, o charakterze prawnym stosunku prawnego w sytuacji, gdy nie można ustalić dominujących cech zobowiązania pracowniczego, decyduje formalna nazwa lub sposób realizowanego zobowiązania cywilnoprawnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację z mocy art. 393¹² KPC, nie obciążając powoda kosztami postępowania kasacyjnego na podstawie art. 102 KPC w związku z art. 393¹⁹ KPC.

=====