

Wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r.

I PKN 535/98

1. Okoliczność, że stosunek prawny zawiera elementy obce stosunkowi pracy, jak na przykład konieczność "odpracowania" urlopu, przemawia przeciwko uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia.

2. Obowiązek prowadzenia z urzędu postępowania dowodowego (art. 477¹ § 1¹ KPC) nie oznacza, że sąd musi ustalić istnienie stosunku pracy.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Tadeusza M. przeciwko Centrali Produktów Naftowych „CPN” SA Oddział w G. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 23 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 Gdańsku, wyrokiem z dnia 12 sierpnia 1997 r. oddalił powództwo Tadeusza M. o ustalenie, że od 1994 r. z pozwaną Centralą Produktów Naftowych „CPN” S.A. Oddział w G. łączył go stosunek pracy a nie stosunek wynikający z umowy agencyjnej. Sąd ustalił, że od 1982 r. strony łączyła umowa agencyjna zawarta z inicjatywy powoda. W okresie objętym żądaniem pozwu strony zawarły czterokrotnie umowy agencyjne na czas nie określony (15 lutego 1994 r., 1 kwietnia 1996 r., 17 lipca 1996 r. i 7 sierpnia 1996 r.).

Na podstawie tych umów powód wykonywał obowiązki agenta w stacji benzynowej w W. w czteroosobowym, a następnie pięcioosobowym zespole. Wszyscy członkowie zespołu byli stronami umowy agencyjnej, a każda zmiana w składzie zespołu powodowała zawarcie nowej umowy. Skład zespołu zależał od wzajemnej ak-

ceptacji i zaufania. Strona pozwana, za akceptacją zespołu, typowała kierownika stacji i kierownika zmiany. Rolą agenta-kierownika stacji było reprezentowanie zespołu wobec jednostki zatrudniającej. Kierownik sprawował nadzór nad bieżącym przebiegiem pracy stacji, zachowaniem wymagań bhp i przeciwpożarowych, koordynacją pracy, prowadzeniem dokumentacji. Członkowie zespołu zobowiązali się wykonywać polecenia kierownika mieszczące się w ramach umowy. Kierownik zmiany zastępował kierownika stacji w razie jego nieobecności, rolę tę mógł też pełnić każdy inny członek zespołu. Kierownik stacji miał prawo do dodatku finansowego w kwocie rzędu 5-10 złotych. Te funkcje wprowadziła strona pozwana z przyczyn organizacyjnych, mając na uwadze powierzenie zespołowi majątku znacznej wartości. Na rzecz pozwanej agencji wykonywali wszystkie czynności związane ze sprzedażą paliwa, zamawiali je, rozliczali dobowo stację, sporządzali raporty kasowe, odprowadzali utarg, prowadzili ewidencję paliw, zgłaszali awarie i usterki. Strona pozwana decydowała o asortymencie paliw i ich cenach i o infrastrukturze, prowadziła remonty, sprawowała kontrolę przestrzegania przez agentów przepisów bhp i przeciwpożarowych, ponosiła koszty ruchu i bieżącego utrzymania stacji. Do czerwca 1994 r. agenci prowadzili na rzecz CPN również sprzedaż olejów, smarów, płynów i akcesoriów samochodowych. Dnia 20 czerwca 1994 r. wszyscy agenci stacji w W. jako spółka cywilna „Atest Antoni G. i spółka” zawarli ze stroną pozwaną umowę dzierżawy części powierzchni stacji benzynowej, sklepu i pomieszczenia magazynowego. Zobowiązali się prowadzić sprzedaż detaliczną oznaczonych produktów naftowych, olejów, akcesoriów samochodowych itp. na własny rachunek, koszt i ryzyko. Sami pozyskiwali towary ze swobodnie wybranych źródeł i ustalali ich ceny detaliczne. Umowa dzierżawy była przedłużana kolejnymi aneksami i agenci do rozwiązania umowy agencyjnej prowadzili taką działalność gospodarczą. Agenci otrzymywali od CPN comiesięczne wynagrodzenie prowizyjne i jednocześnie osiągalni zyski z prowadzonej działalności gospodarczej. Do rozliczenia prowizji składali stronie pozwanej wykazy dni przepracowanych. Mieli oni zagwarantowane prawo do odpłatnego urlopu wypoczynkowego udzielanego za zgodą strony pozwanej. Agent miał obowiązek odpracować okres urlopu, np. w okresie urlopu innego agenta. Agenci między sobą ustalali terminy urlopów i innych wolnych dni. Strona pozwana zamieściła w umowie wymagania co do czasu pracy stacji jako obiektu użytku publicznego, natomiast agenci sami ustalali sobie grafiki dyżurów. W zakresie prowadzonej działalności gospodarczej na podstawie umowy dzierżawy agenci ponosili odpowiedzialność za

szkody wyrządzone osobom trzecim oraz za zobowiązania wynikające z zawartych przez nich umów. Wobec strony pozwanej agenci odpowiadali za niedobory w powierzonym mieniu oraz za jego uszkodzenie lub zanieczyszczenie. W praktyce mimo, że pozwana obciążała kwotą niedoboru agenta-kierownika stacji, agenci uiszczali tę kwotę w równych częściach.

Pozwana wydawała agentom dyspozycje dotyczące prowadzenia dokumentacji związanej z ewidencją paliw, godzin otwarcia stacji w okresach świątecznych, remontów, wyposażenia stacji w oznaczony asortyment towarów, zgłaszała uwagi co do poradnictwa udzielanego przez agentów przy sprzedaży paliw, podejmowała decyzje co do pozbawienia funkcji w zespole i prowadziła kontrolę prawidłowości rozliczania paliwa. Strona pozwana ponosiła koszty ubezpieczenia społecznego powoda do lutego 1995 r., od tego czasu, w związku ze zmianą przepisów powód zaczął opłacać składki na ubezpieczenie społeczne. Powód otrzymywał dodatki do prowizji za pranie odzieży i posiłki profilaktyczne, a także otrzymywał odzież roboczą. W roku 1996 strona pozwana zaproponowała agentom podpisanie umowy na prowadzenie stacji o zmienionej treści, z przyjęciem zobowiązania do samodzielnego zapewnienia funkcjonowania stacji, zabezpieczenia mienia i zapewnienia obsługi. Powód nie zgodził się na zaproponowane warunki, wobec czego umowa agencyjna rozwiązała się 3 kwietnia 1997 r. za porozumieniem stron.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w umowie łączącej strony nie było elementu podległości kierownictwu i poleceniom pracodawcy. Powód nie zawarł ze stroną pozwaną indywidualnej umowy, lecz jako członek zespołu. Agenci dzielili sami między sobą przyjęte w umowie zobowiązania. Powód równolegle (w tym samym czasie) prowadził własną działalność gospodarczą. Sąd podkreślił też, że powód uzasadniał wytoczenie powództwa chęcią uzyskania uprawnienia do wcześniejszej emerytury.

Powód wniósł apelację od tego wyroku. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni oddalił tę apelację wyrokiem z dnia 23 czerwca 1998 r. Zdaniem tego Sądu powód ani przed Sądem pierwszej instancji ani w drugiej instancji nie wykazał, że łączący go ze stroną pozwaną stosunek prawny był stosunkiem pracy. Mimo, że nazwa zawartej przez strony umowy nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy strony łączy stosunek pracy, czy też cywilnoprawny, to nie jest ona bez znaczenia. Nie wykazano, by w łączącym strony stosunku pracy występowała cecha podporządkowania „co stanowiłoby o jego charakterze”. Za istotne uznał Sąd Wojewódzki, że agenci uprawnieni byli do zawierania

umów zlecenia z czyścicielami szyb, osobami wykonującymi drobne naprawy i zajmującymi się konserwacją stacji paliw. Zdaniem Sądu drugiej instancji występowanie w stosunku agencyjnym pewnych (drugorzędnych) cech występujących także w stosunku pracy, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie (w tym wystawianie PiT-u „pracowniczego”), nie powoduje przekształcenia tego stosunku – bez woli jego stron – w stosunek pracy i nie czyni z agenta pracownika. Powód dał wyraz swojej woli, zawierając umowę agencyjną w 1983 r. (a nie występowało wówczas bezrobocie i nie był zmuszony do zawarcia takiej umowy i świadczenia pracy u pozwanej) i trwając w niej przez piętnaście lat.

Powód wniósł kasację od tego wyroku, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię „wyrażającą się w wadliwym ustaleniu treści oraz znaczeń pojęć prawnych zawartych w art. 22 § 1, art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy i art. 758 Kodeksu cywilnego, a także poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 758 Kodeksu cywilnego przejawiające się w subsumcji pod ten przepis umowy o cechach daleko odbiegających od regulacji w przepisie tym zawartej – co pozostaje w bezpośrednim związku przyczynowym z wynikiem sprawy”, a także naruszenia przepisów postępowania, a szczególnie art. 477 § 1¹ KPC przez oddalenie apelacji między innymi na tej podstawie, że powód nie udowodnił – zdaniem Sądu drugiej instancji – wszystkich faktów niezbędnych dla ustalenia istnienia stosunku pracy łączącego go z pozwanym oraz naruszenia art. 223 § 1 KPC poprzez dowolną ocenę dowodów przedstawionych przez strony, co w rezultacie doprowadziło do błędów w ustaleniach faktycznych i mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W konkluzji powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy „z ustaleniem, iż strony w latach 1994-1997 łączył stosunek pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Wojewódzkiemu lub Sądowi Rejonowemu w Gdańsku. W uzasadnieniu kasacji podkreślono, że powód przedstawił dokumenty podatkowe PIT-11, w których strona pozwana wykazywała jego dochody z „umowy agencyjnej”, jako wynagrodzenie za pracę, a nie w rubryce przeznaczonej dla przedstawienia dochodów i zaliczek z umów cywilnoprawnych. Podkreślono, że powód powierzoną pracę musiał wykonywać osobiście bez możliwości zatrudniania osób współpracujących, choć jest to klasyczne uprawnienie agenta. Praca powoda była pracą podporządkowaną świadczoną pod kierownictwem pracodawcy, który między innymi stosował kary porządkowe i nagrody. Powód podpisywał listę obecności i uzyskiwał zezwolenie na oddalenie się

z miejsca pracy. Pozwana przyjęła ryzyko związane z niezawinionymi przez agenta przestojami i związanym z tym brakiem obrotów. Powoda i innych „współagentów” traktowano jak pracowników przy dokonywaniu odpisu na fundusz świadczeń społecznych, z którego korzystali.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 22 § 1 i § 1¹ przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, zaś zatrudnienie w powyższych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Wbrew twierdzeniom kasacji, Sąd Wojewódzki prawidłowo wyłożył te przepisy, a treść i znaczenie zawartych w nich pojęć prawnych ustalił właściwie. W art. 22 § 1 KP wymienione zostały główne elementy treści stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie istotę sporu stanowiło to, czy stosunek prawny łączący strony zawiera owe elementy, które charakteryzują stosunek pracy. Sądy orzekające w sprawie prawidłowo zaliczyły do istotnych cech wykonywanie pracy pod kierownictwem i na rzecz pracodawcy (a nie na własny rachunek). Prawidłowo też wskazały, że aczkolwiek istniało pewne podporządkowanie organizacyjne agentów stronie pozwanej, to nie wypełniało ono znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Cechą odróżniającą stosunek cywilnoprawny od stosunku pracy nie jest jakkolwiek brak związania świadczącego pracę poleceniami czy też życzeniami tego, który pracę powierza (zleca). Pracownik jest w większym stopniu związany poleceniami co do pracy. Tymczasem brak podporządkowania powoda w zakresie wykonywania obowiązków wynikających z zawartej przez strony umowy był istotny. Agenci sami ustalali między sobą dni i godziny („grafiki”) swej pracy, dni wolne, urlopy i ich odpracowanie sami rozliczali niedobory, zatrudniali inne osoby na podstawie umów zlecenia. Brak podporządkowania oraz pracy na rzecz pracodawcy wyrażał się dobitnie w prowadzeniu przez powoda (i inne osoby) własnej (na własne ryzyko) działalności gospodarczej na terenie stacji paliw, na podstawie zawartej przez strony umowy dzierżawy. Istotnie, zgodnie z art. 22 § 1¹ KP sama nazwa zawartej przez strony umowy nie przesądza o niemożliwości zakwalifikowania łączącego je stosunku prawnego jako stosunku

pracy. Słusznie jednak oba Sądy uznały, że nazwa nie jest też bez znaczenia. Zawieranie wielu umów na przestrzeni 15 lat nazywanych umowami agencyjnymi wskazuje na konsekwentną wolę stron ukształtowania ich stosunków w płaszczyźnie prawa cywilnego, a nie prawa pracy. Zawieranie umów przez zespół, a nie samego powoda również ma istotne znaczenie.

Sądy orzekające w sprawie słusznie podkreślały, że łączący strony stosunek prawny zawierał pewne elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, nie one jednak przeważały. Istotne elementy tego stosunku były tak dalece obce stosunkowi pracy, że stanowiły ważny argument przeciwko uznaniu pracowniczego charakteru zatrudnienia wykonywanego przez powoda. Wśród nich można wymienić „odpracowywanie” urlopów. Prawidłowość lub nieprawidłowość wypełniania przez pracodawcę dokumentów podatkowych PIT-11 nie może mieć przesądzającego znaczenia. Zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako cywilnoprawnego lub stosunku pracy wymaga ustalenia, czy przeważają w nim cechy stosunku pracy. Ustalenie „przewagi” określonych cech jest procesem w trakcie którego konieczne jest stosowanie ocen. Jeżeli dokonanie oceny zostało przez Sąd przekonująco uzasadnione, a to miało miejsce w zaskarżonym wyroku, brak jest podstaw do postawienia zarzutu naruszenia art. 22 § 1 i § 1¹ KP. Nie doszło też do zarzucanego naruszenia przepisów postępowania. Przede wszystkim nie wskazano w kasacji, którym dowodom Sąd bezpodstawnie dał wiarę lub nie dał wiary, lub też błędnie obdarzył mocą albo jej pozbawił. Nie podano też, na czym miałyby polegać brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC okazał się zatem gołosłowny. Natomiast postawienie zarzutu naruszenia art. 477 § 1¹ KPC jest wynikiem nieporozumienia. Nie można rozumieć tego przepisu w ten sposób, że nakazuje on sądowi prowadzenie postępowania dowodowego z urzędu dotąd, dopóki nie będzie możliwe uwzględnienie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przepis ten, nakładający na sąd obowiązek prowadzenia z urzędu postępowania dowodowego stanowi wyjątek od zasady kontradiktoryjności o tyle, że zobowiązuje do dopuszczenia niewnioskowanych, a dostępnych, znanych dowodów. W przepisie tym nie zamieszczono jednak zakazu oddalenia powództwa w razie nieudowodnienia istnienia stosunku pracy. Prawidłowo rozumiany przepis art. 477 § 1¹ KPC nie został naruszony. Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

