

Wyrok z dnia 15 października 1999 r.

I PKN 307/99

Przy ocenie charakteru stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę; umowa zlecenia) należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności zleczanych na bieżąco.

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

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 15 października 1999 r. sprawy z powództwa Katarzyny C. przeciwko "P.S." Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku – Białej z dnia 17 grudnia 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Bielsku-Białej z dnia 3 września 1998 r. [...] i przekazał sprawę temu Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego i apelacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 3 września 1998 r. [...] oddalił powództwo Katarzyny C. przeciwko Spółce z o.o. "P.S." w O. o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres od listopada 1997 r. do września 1998 r. Sąd Rejonowy ustalił, że pod koniec sierpnia 1997 r. u strony pozwanej odbyły się rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy w barze "B." w B.-B. Rozmowę taką przeprowadzono z powódką. Kandydatów poinformowano, że początkowo zostaną z nimi podpisane umowy zlecenia, a ewentualnie później umowy o

pracę na okres próbny. Po tej rozmowie powódka otrzymała zawiadomienie, z którego wynikało, że została przyjęta do pracy w punkcie gastronomicznym. Powódka otrzymała też skierowanie na badania wstępne. Po 10 października 1997 r. osoby, które miały wykonywać pracę w barze były szkolone nieodpłatnie w zakresie obsługi kas. Dotyczyło to także powódki. W tym też czasie sprzątno lokal po remoncie. Ustalanie kto i kiedy będzie uczestniczył w sprzątaniu odbywało się w ten sposób, że zgłaszano się do Sabiny Z., która wskazywała zadania do wykonania. Bar otworzono 25 października 1997 r. Powódka po otwarciu baru pracowała codziennie do 2 listopada 1997 r. Zajmowała się obsługą kas i porządkami. Powódka nie pracowała w stałej ilości godzin. Czasami jej praca trwała 12 godzin, a niekiedy mniej. Nie sporządzano w tym czasie grafiku, a ustalanie godzin pracy następowało z Sabiną Z. Nie podpisywano listy obecności. Nie był określony zakres obowiązków. Wykonywano czynności potrzebne dla prawidłowego funkcjonowania baru. Powódka do 2 października 1997 r. nie poinformowała strony pozwanej, że jest w ciąży. Uczyniła to dopiero wówczas, gdy Sabina Z. powiedziała jej, że nie zostanie z nią zawarta umowa o pracę i dała jej do podpisu umowę zlecenia. Powódka odmówiła podpisania takiej umowy, po czym nie została dopuszczona do pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że o charakterze umowy decyduje jej treść. Ocenie podlega jednak przede wszystkim zgodny zamiar stron i cel umowy, a nie jej dosłowne brzmienie. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia. Strona pozwana nie była bowiem zainteresowana zatrudnieniem na podstawie umów o pracę, zwłaszcza na czas nie określony, w sytuacji gdy nie było wiadomo kiedy bar będzie otwarty. Nie można wobec tego uznać aby między stronami została zawarta umowa o pracę. Zdaniem Sądu, zaistniałe później okoliczności sprawiły, że powódka była zainteresowana zawarciem umowy o pracę, a nie umowy zlecenia. Okoliczność ta jednak miała miejsce już po zawarciu umowy i nie mogła mieć wpływu na jej treść. Skoro więc nie było zawartej umowy o pracę to niemożliwe jest przywrócenie do niej.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bielsku-Białej wyrokiem z dnia 17 grudnia 1998 r. [...] oddalił apelację powódki od tego wyroku. Sąd drugiej instancji przyjął, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji są prawidłowe. Zwrócił uwagę na to, że o rodzaju zawartej umowy decyduje przede wszystkim wola stron. Jego zdaniem, o tej woli nie może przesądzać treść pisma skierowanego do powódki i informującego o przyjęciu do pracy. Zdaniem Sądu drugiej instancji,

sformułowanie to nie oznaczało zawarcia umowy o pracę, a posłużono się tym pojęciem w znaczeniu potocznym. Powódka wiedziała, że ma z nią zostać zawarta umowa zlecenia. Dopiero później, gdy dowiedziała się o ciąży powstała u niej wola zawarcia umowy o pracę, a nie umowy zlecenia. Z żadną osobą w tym czasie strona pozwana nie zawarła umowy o pracę. Sposób wykonywania pracy nie świadczy też, zdaniem Sądu drugiej instancji, o zawarciu umowy o pracę, gdyż koordynacja zadaniami jest także cechą umowy zlecenia i nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka. Zarzuciła naruszenie art. 22 § 1 w związku z art. 29 § 3 KP oraz art. 56, 58, 60 i 65 KC w związku z art. 300 KP przez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie. Zarzuciła też naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 i 2 oraz art. 328 § 1 KPC. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że o zakwalifikowaniu stosunku prawnego decyduje sposób wykonywania umowy, a zwłaszcza realizowanie przez strony - nawet wbrew postanowieniom zawartej umowy - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług. Niezbędnym warunkiem dla zakwalifikowania umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy przede wszystkim podporządkowanie pracownika, wymaganie osobistego świadczenia pracy oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy. Jeśli przyjąć jako decydujący sposób wykonywania umowy, podporządkowanie pracowników oraz obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy, to w ustalonym stanie faktycznym należy uznać, że został nawiązany stosunek pracy. Taki zakład jak bar wymaga bezwzględnie zatrudnienia pracowników na podstawie umów o pracę.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie jest słuszny zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 233 KPC. Przede wszystkim należy stwierdzić, że zarzut ten dotyczy w istocie Sądu pierwszej instancji, gdyż Sąd drugiej instancji nie prowadził postępowania dowodowego, a jedynie weryfikował ocenę materiału dowodowego, dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. W kasacji nie zarzucono skutecznie błędów w tej ocenie pod względem rozważenia całokształtu materiału dowodowego, czy błędów logicznych w przedstawi-

nym rozumowaniu, czy wreszcie sprzeczności tej oceny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest też słuszny zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 328 § 2 KPC, gdyż uzasadnienie wyroku tego Sądu wskazuje zarówno podstawę faktyczną rozstrzygnięcia, jak i analizę prawną, ze wskazaniem zastosowanych przepisów.

Słuszny jest natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego, a zwłaszcza art. 22 § 1 i 1¹ KP. O ewentualnej zasadności zgłoszonych roszczeń decydowało bowiem prawne zakwalifikowanie łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. Zgodnie z powołanymi przepisami 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. Zatrudnienie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga więc przede wszystkim zgodna wola stron, gdyż art. 22 § 1¹ KP nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę (por. wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 627). 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 (por. wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz. 81). Wola stron co do charakteru łączącego stosunku prawnego może być także odzwierciedlona w nazwie umowy, zwłaszcza wobec wykazywania wspólnych cech dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 14, poz. 449). W tym zakresie należy stwierdzić, że strony nigdy nie nazwały wyraźnie łączącej je umowy, ale ze sformułowań używanych przez stronę pozwaną (choćby w potocznym znaczeniu) wynikało raczej, że chodzi o umowę o pracę niż umowę typu zlecenia. Sądy obu instancji w tym zakresie niedostateczne znaczenie przypisały temu faktowi, co powoduje, że wykładnia oświadczeń woli stron nie może być uznana za jednoznaczną. Jeżeli dany stosunek prawny wykazuje różne cechy, charakterystyczne zarówno dla wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). O wykonywaniu zatrudnienia w ramach umowy o pracę świadczy między innymi wykonywanie pracy

zmianowej, dyspozycyjność i podporządkowanie (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 13, poz. 407) oraz obowiązek wykonywania poleceń (por. wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 2, poz. 35). Przy ocenie charakteru stosunku prawnego należy też uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego. Przede wszystkim jednak, jeżeli występują trudności w ustaleniu rzeczywistej woli stron co do rodzaju łączącego je stosunku prawnego, to decydujący powinien być sposób wykonywania zobowiązania, a więc przewaga w tym sposobie elementów charakterystycznych dla wykonywania umowy o pracę (por. wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 582). W tym zakresie należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji zbyt dużą wagę przypisał treści zawartej umowy i woli stron w tym przedmiocie (które nie były jednoznaczne), a nie uwzględnił dostatecznie sposobu wykonywania umowy. Rację ma powódka, że wykonywanie pracy w barze z istoty takiego zatrudnienia następuje z reguły na podstawie umowy o pracę. Cechą charakterystyczną tej umowy jest bowiem pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie poleceń co do pracy, która ma być wykonywana. Umowa zlecenia z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu, stosownie do jego potrzeb, czynności zleczanych na bieżąco. W sposobie wykonywania zatrudnienia przez powódkę charakterystyczne było, że zgłaszała się do pracy, bez z góry określonych czynności, które miała wykonywać i dopiero pozostając w dyspozycji strony pozwanej wykonywała polecenia. W tym zakresie podporządkowanie nie miało zwykłych cech koordynacji wykonania z góry określonych czynności, lecz było typowym podporządkowaniem pracowniczym, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy i wykonuje wydane mu polecenia.

Uznanie zasadności wskazanych zarzutów kasacyjnych prowadzi do uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji (art. 393¹³ § 1 KPC).

=====