

Wyrok z dnia 7 września 1999 r.

I PKN 277/99

Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 KP) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra, Sędziowie: SN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, SA Katarzyna Gonera (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 września 1999 r. sprawy z powództwa Andrzeja S. przeciwko Telewizji Polskiej S.A. w W. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 26 listopada 1998 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy dla Warszawy-Pragi, wyrokiem z dnia 26 maja 1998 r., oddalił powództwo Andrzeja S. przeciwko Telewizji Polskiej SA w W. o ustalenie, że strony łączył stosunek pracy w okresie od 1 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1996 r. oraz że umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu w wyniku wypowiedzenia przez pracodawcę. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Telewizyjnej Agencji Informacyjnej na podstawie umowy o pracę na czas określony w okresie od 1 sierpnia 1991 r. do 31 marca 1994 r. Gdy wygasła umowa terminowa, powód podjął starania o dalsze zatrudnienie u strony pozwanej z uwagi na swoją trudną sytuację życiową - nie miał innych źródeł utrzymania. Uwzględniając kwalifikacje zawodowe powoda, strona pozwana zawarła z nim umowę o dzieło powierzając mu czynności realizatora programu. Nikt w imieniu strony pozwanej nie obiecywał powodowi za-

trudnienia go na podstawie umowy o pracę. Zdarzało się w Telewizji Polskiej SA, że po jakimś czasie współpracy z osobą wykonującą powierzone jej czynności na podstawie umowy o dzieło, gdy zachodziła taka potrzeba i kwalifikacje tej osoby na to pozwalały, strona pozwana zatrudniała ją jako pracownika etatowego na podstawie umowy o pracę. Powód współpracował ze stroną pozwaną w oparciu o kolejne umowy o dzieło w okresie od 1 lipca 1994 r. do 17 listopada 1996 r. Umowy o dzieło były zawierane na ogół na okresy miesięczne, czasami na dłuższe, dotyczyły za każdym razem dzieła w postaci realizacji programu. W listopadzie 1996 r. powód złożył wnioski o zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę i nie podpisał już kolejnej umowy o dzieło (na listopad 1996 r.). Strona pozwana odpowiedziała powodowi, że nie widzi możliwości zawarcia z nim umowy o pracę, zaoferowała natomiast zawarcie kolejnej umowy o dzieło, na co z kolei powód nie wyraził zgody.

Sąd Rejonowy ocenił, że pomiędzy stronami nie doszło do powstania stosunku pracy, ponieważ do tego potrzebna jest zgodna wola dwóch stron – pracownika i pracodawcy, a strona pozwana woli takiej nie przejawiała. W okresie od lipca 1994 r. do listopada 1996 r. powód zawierał ze stroną pozwaną umowy o dzieło na realizację określonego programu lub programów i miały one charakter umów cywilnoprawnych. W świadczeniu powoda nie było elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, np. pracy w stałych godzinach, pod kierownictwem zwierzchnika. Dział Realizacji zatrudniał w charakterze realizatorów programów około 140 osób na podstawie umów o pracę („na etacie”) i około 70 osób jako tzw. współpracowników na podstawie umów cywilnoprawnych (do tej grupy zaliczał się powód). Wszyscy realizatorzy programów byli wynagradzani w systemie honoracyjnym w zależności od ilości zrealizowanych programów, z tym że pracownicy etatowi mieli zagwarantowane wynagrodzenie za tzw. gotowość do pracy w wysokości zbliżonej do najniższego krajowego wynagrodzenia. Współpracowników nie dotyczył tzw. limit godzin pracy, pracowali częściej w niedziele i święta. Współpracownicy - w przeciwieństwie do osób zatrudnionych na etacie - mieli możliwość wyboru dni, w których mogą i chcą pracować oraz programów, przy których realizacji chcą pracować. Powód realizował jedynie programy dla W. Ośrodka Telewizyjnego. Sąd Rejonowy ocenił, że skoro nie było woli nawiązania stosunku pracy z obu stron tego stosunku, a strony zawarły umowę wyraźnie nazwaną umową o dzieło, przy czym wykreowana w ten sposób wzajemna ich relacja nie miała cech właściwych dla stosunku pracy, to powództwo jest niezasadne.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyro-

kiem z dnia 26 listopada 1998 r., oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego. W apelacji powód zarzucił błędne przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powód nie świadczył pracy na rzecz strony pozwanej w rozumieniu art. 22 § 1 KP, natomiast jego aktywność zawodowa była wykonywaniem umowy o dzieło w rozumieniu art. 627 KC. Sąd Wojewódzki podzielił ustalenia faktyczne i ocenę materialnoprawną Sądu Rejonowego co do tego, że strony świadomie zawierały wielokrotnie od lipca 1994 r. do listopada 1996 r. umowy nazwane umowami o dzieło, że aby powstał stosunek pracy potrzebna jest do tego zgodna wola obu stron, a strona pozwana takiej woli nie przejawiała, bo gdy powód w listopadzie 1996 r. wystąpił o zawarcie z nim umowy o pracę, strona pozwana nie wyraziła na to zgody, że kolejne umowy o dzieło łączące strony miały charakter cywilnoprawny i nie można uznać, że de facto były one umowami o pracę.

Kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego wniósł powód. Jako podstawy kasacji skarżący wskazał:

1) naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (art. 393¹ pkt 1 KPC), co dotyczy w szczególności:

- art. 22 § 1 i § 1¹ KP przez przyjęcie, że stosunek prawny, w ramach którego powód świadczył na rzecz strony pozwanej w okresie od 1 lipca 1994 r. do 17 listopada 1996 r. pracę w charakterze realizatora programu, nie był stosunkiem pracy,
- art. 627 KC wskutek przyjęcia, że zawierane kolejno przez strony w powołanym okresie umowy, nazwane umowami o dzieło, rzeczywiście były umowami o dzieło,
- art. 65 § 1 i 2 KC w związku z art. 300 KP wskutek niewłaściwego zastosowania dyrektyw interpretacyjnych zawartych w art. 65 dla oceny stosunku prawnego łączącego strony;

2) naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC), a mianowicie:

- art. 382 KPC wskutek pominięcia dowodu ze złożonego na rozprawie apelacyjnej pisma Państwowej Inspekcji Pracy relacjonującego wyniki kontroli u strony pozwanej w związku z rozpowszechnioną wadliwą praktyką zatrudniania pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych,
- art. 328 § 2 KPC w związku z art. 391 KPC wskutek pominięcia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnienia argumentów natury faktycznej i prawnej, dla których zarzuty apelacji uznane zostały za bezzasadne, a prawna ocena cech stosunku prawnego łączącego strony dokonana przez Sąd pierwszej instancji za trafną.

Powód wniósł w kasacji o zmianę zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego i ustalenie, że powoda łączył ze stroną pozwaną w okresie od 1 lipca 1994 r. do 17 listopada 1996 r. stosunek pracy ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu kasacji skarżący zarzucił wyrokowi Sądu drugiej instancji brak głębszej - a niezbędnej wobec zarzutu apelacji - analizy istotnych cech stosunku prawnego nawiązywanego przez strony w wyniku zawierania przez nie kolejnych umów, nazywanych umowami o dzieło, w szczególności brak rozważenia tego, co było treścią czynności powoda, a także tego, że powód wykonywał pracę podporządkowaną i skooperowaną, albowiem nie wykonywał powierzonych mu zadań samodzielnie lecz podporządkowany był dyspozycjom zwierzchników (np. szefa grupy), wykonywał pracę w określonych harmonogramem (tzw. grafikami) godzinach, były to stałe godziny pracy wyznaczone stałymi godzinami nadawania programów informacyjnych i cyklicznych. Skarżący podniósł również, że ocena charakteru zawieranych umów nie może się opierać tylko na ich zwerbalizowanej postaci (np. nazwie „umowa o dzieło” i powtarzających się stałych elementach konstrukcyjnych formularza tej umowy odwołujących się do cech charakterystycznych dla umowy o dzieło). Zdaniem skarżącego Sąd Wojewódzki nie wziął również pod uwagę, że zawierane przez strony umowy nie określały konkretnego dzieła, które miało być przez powoda wykonane, lecz wskazywały charakter typowych powtarzalnych czynności, których od niego wymagano; w szczególności za „dzieło” nie mogą być uznane te czynności powoda, które polegały na pełnieniu przez niego dyżuru, w czasie którego wykonywał on typowe operacje techniczne nie tworząc żadnego dzieła.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona w związku z tym, że przedwcześnie umowa łącząca strony została zakwalifikowana przez Sąd Wojewódzki - dzieląc ocenę materialnoprawną dokonaną przez Sąd Rejonowy - jako umowa o dzieło, a nie umowa o pracę.

Bezsporne jest, że strony zawarły szereg umów, następujących po sobie, które zostały nazwane umowami o dzieło. Ich przedmiotem było wykonywanie przez powoda czynności w charakterze realizatora programu zgodnie z harmonogramem zadań obowiązującym w Dziale Realizacji (§ 1 i § 2 ust. 2 umowy). Na czym w

szczegółności zadania te polegały, nie zostało w sprawie ustalone. Ustalono natomiast, że czynności powoda nie różniły się w istotny sposób od tych, które wykonywali realizatorzy programu zatrudnieni na podstawie umowy o pracę. Skoro te same albo bardzo podobne czynności (zadania) mogły być wykonywane zarówno w ramach umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej (np. umowy o dzieło), to w takiej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony należało dokonać za pomocą metody typologicznej, tj. przez rozpoznanie i wskazanie jej cech dominujących. Ustalenie, że przeważały elementy umowy o pracę (art. 22 § 1 KP), może prowadzić do oceny – nawet wbrew nazwie umowy zawartej przez strony i wbrew treści jej poszczególnych postanowień – że strony łączył stosunek pracy. Z kolei w razie ustalenia, że zawarta przez strony umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygający o jej typie powinien być zgodny zamiar stron i cel umowy (art. 65 KC w związku z art. 300 KP), który może być także wyrażony w nazwie umowy (por. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). Dopiero w sytuacji, gdy w stosunku prawnym nie można ustalić przeważających cech stosunku pracy, o jego charakterze powinna decydować formalna nazwa lub sposób realizowania zobowiązania cywilnoprawnego (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582).

W świetle ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy - i przyjętych za własne przez Sąd Wojewódzki - nie było wystarczających podstaw do zakwalifikowania stosunku łączącego strony jako stosunku cywilnoprawnego (w szczególności wynikającego z umowy o dzieło), nie zaś jako stosunku pracy.

Nie został przeanalizowany element o podstawowym znaczeniu dla oceny wzajemnej relacji stron, a mianowicie rodzaj czynności wykonywanych przez powoda (charakter jego świadczenia) oraz rodzaj i charakter zależności (podporządkowania) powoda dyspozycjom zamawiającego (redaktora zamawiającego, szefa grupy) w czasie wykonywania czynności objętych umową łączącą strony. Pewne fakty dotyczące tej kwestii zostały ustalone, ale są one niewystarczające, a zatem ocena, że stron nie łączył stosunek pracy, jest przedwczesna.

Zakwalifikowaniu umowy o świadczenie usług (a także umowy zlecenia, umowy o dzieło) jako umowy o pracę nie stoi na przeszkodzie ani nazwa umowy określająca ją jako umowę cywilnoprawną, ani też poszczególne postanowienia umowy wskazujące na jej cywilnoprawny charakter, lecz o takim zakwalifikowaniu

umowy decyduje sposób wykonywania umowy, w szczególności realizowanie przez strony - nawet wbrew nazwie zawartej umowy i wbrew jej postanowieniom - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę i odróżniają tę umowę od innych umów o świadczenie usług. Warunkiem zakwalifikowania takiej umowy jako umowy o pracę jest ustalenie, że cechy istotne dla umowy o pracę mają charakter przeważający. Do tych cech należy: podporządkowanie pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy, wymóg osobistego świadczenia pracy, obciążenie podmiotu zatrudniającego ryzykiem prowadzenia zakładu pracy (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, nie publikowany). Umowę o pracę charakteryzuje stosunek zależności między pracownikiem i pracodawcą polegający na podporządkowaniu pracownika pracodawcy przez czas wykonywania pracy i na obowiązku pracownika stosowania się do dyspozycji pracodawcy. Element podporządkowania (art. 22 § 1 KP) jest traktowany jako szczególnie istotny element konstrukcyjny umowy o pracę. Dla ustalenia, czy powoda i stronę pozwaną wiązał taki rodzaj zależności, konieczne jest zestawienie tego rodzaju podporządkowania poleceniom strony pozwanej, któremu podlegał powód, z tym, które dotyczyło innych realizatorów programu zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Dopiero wnikliwe rozważenie tej kwestii, prowadzące do usprawiedliwionej okolicznościami faktycznymi oceny, że we wzajemnym stosunku powoda i strony pozwanej nie występowało takie podporządkowanie, jak w przypadku realizatorów pracujących „na etacie”, uprawniałoby do takiego wniosku co do kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony, do jakiego doszły Sądy pierwszej i drugiej instancji. Dotychczasowa ocena tego elementu jest zbyt powierzchowna. Problem podporządkowania musi być rozważany wielopłaszczyznowo - zarówno w odniesieniu bezpośrednio do treści zawartych przez strony na piśmie „umów o dzieło” (por. § 2 ust. 2 umowy stanowiący, iż terminy realizacji poszczególnych etapów dzieła wynikają z harmonogramu zadań obowiązującego w Dziale Realizacji, a wykonawca potwierdza własnoręcznym podpisem przyjęcie do realizacji zadania wyznaczonego harmonogramem oraz § 9 umowy, zgodnie z którym przyjmującym dzieło jest redaktor zamawiający i szef grupy), jak i w zestawieniu z analizą czynności faktycznie wykonywanych przez powoda w ramach łączącego strony stosunku prawnego.

Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy

nawet w technicznym zakresie działania pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań. W nowym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Ten nowy system podporządkowania autonomicznego jest szczególnie widoczny w przypadku pracowników wykonujących zawody twórcze, gdyż szczególnie im pracodawca pozostawia istotny margines swobody co do sposobu realizacji powierzonego im w ramach stosunku pracy zadania.

Pewne cechy tak rozumianego podporządkowania zewnętrznego występowały we wzajemnych relacjach stron. Wyrażało to się w tym, że powód miał obowiązek wykonywać swoje czynności i świadczyć pracę w określonych dniach i godzinach (zgodnie z harmonogramem zadań obowiązującym u strony pozwanej, zwanym potocznie grafikiem), miał wyznaczone zadanie, a nawet wskazany sposób jego wykonania wynikający np. z czasu trwania poszczególnych pozycji programowych (choćby czasu emisji filmu). Specyfika pracy przy realizowaniu programów telewizyjnych - organizacja i technologia pracy w telewizji - sprawiały, że margines swobody pozostawionej powodowi był stosunkowo szeroki. Pewne elementy twórczości – także tej podlegającej ochronie prawa autorskiego - w czynnościach wykonywanych przez powoda nie stanowią przeszkody do potraktowania tych czynności jako wykonywania zadań i poleceń pracodawcy w ramach stosunku pracy.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadnione są podniesione w kasacji zarzuty naruszenia prawa materialnego, w szczególności art. 22 § 1 KP i art. 627 KC. Prawidłowe posłużenie się dyrektywą interpretacyjną wynikającą z art. 65 § 2 KC w związku z art. 300 KP powinno prowadzić w pierwszej kolejności do ustalenia, jakiego rodzaju świadczenie chciała uzyskać od powoda strona pozwana, a dopiero potem do podjęcia próby kwalifikowania umowy łączącej strony z punktu widzenia jej celu uzewnętrznionego w nazwie i sprecyzowanego w poszczególnych jej postanowieniach.

Zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania nie są uzasadnione i nie mają istotnego znaczenia. Faktem jest, co słusznie podnosi skarżący w kasacji, że Sąd Wojewódzki w ogóle nie odniósł się do złożonego w postępowaniu apelacyjnym dokumentu w postaci pisma inspektora Państwowej Inspekcji Pracy do strony pozwanej z dnia 10 marca 1998 r. W sposób dorozumiany oznacza to, że Sąd Woje-

wódzki pominął ten dowód stosownie do dyspozycji art. 381 KPC, chociaż nie ujawnił w uzasadnieniu przyczyn takiej decyzji. W tej sytuacji zarzut naruszenia art. 382 KPC jest nieuzasadniony, skoro Sąd drugiej instancji nie przeprowadził dowodu z tego dokumentu, a zatem dokument ten nie wchodzi w skład „materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym”. W tej sytuacji uzasadniony mógłby być ewentualnie w ramach podstawy kasacyjnej wskazanej w art. 393¹ pkt 2 KPC zarzut naruszenia art. 381 KPC, ale takiego zarzutu kasacja nie formułuje. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC (w związku z art. 391 KPC) jest również nieuzasadniony, a to z tej przyczyny, że przepis ten dotyczy konstrukcji uzasadnienia i ewentualne wady oraz braki w tym zakresie trudno potraktować jako naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy. Uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 328 § 2 KPC sprowadza się w istocie rzeczy do dodatkowego podkreślenia zasadności podstawy kasacyjnej dotyczącej naruszenia prawa materialnego w związku z brakiem rozważenia argumentów natury faktycznej i prawnej odnoszących się do oceny cech stosunku prawnego łączącego strony.

Uznając zasadność zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ KPC uchylił zaskarżony wyrok.

=====