

Wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r.

I PKN 133/00

Określenie godzinowej stawki wynagrodzenia nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2000 r. sprawy z powództwa Kazimierza K. przeciwko Przedsiębiorstwu Wielobranżowemu „M.” w L. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 28 września 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Biłgoraju wyrokiem z dnia 19 czerwca 1998 r. ustalił, że Kazimierz K. pozostawał w stosunku pracy z Przedsiębiorstwem Wielobranżowym „M.” w L. w okresie od 1 października 1996 r. do 31 października 1996 r., od 12 listopada 1996 r. do 30 listopada 1996 r. i od 1 grudnia 1996 r. do 31 grudnia 1996 r., a w pozostałej części oddalił powództwo.

Sąd ten ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanym Przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę w okresie od 6 maja 1996 r. do 30 września 1996 r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako maszynista spycharki gąsienicowej. Pracę wykonywał na terenie bazy Przedsiębiorstwa w B. W okresie od 1 do 31 października 1996 r., od 12 do 30 listopada 1996 r. i od 1 do 31 grudnia 1996 r. strony zawierały umowy o dzieło. Wystawiając rachunek za wykonane prace powód wypełniał formularz pod dyktando swego przełożonego. Powód otrzymał wynagrodzenie: za październik – 430 zł, za listopad – 2,50 zł za godzinę, a za grudzień 300 zł. Zarówno przed zawarciem umów o dzieło, jak i po ich zawarciu powód zajmował się naprawianiem spycharki. Po zawarciu umów o dzieło powód poza naprawą spycharki wykonywał

wszystkie prace zlecane przez kierownika, między innymi sprzątał plac, widywany był w bazie Przedsiębiorstwa. Zawieranie umów o dzieło polegało na tym, że powód podpisywał niewypełniony druk, który następnie wypełniany był przez jego przełożonego. Decydował się na podpisywanie „czystego” druku, gdyż jak zeznał, zależało mu na pracy, a gdyby nie podpisał umowy „od jutra by nie pracował”. W ocenie Sądu Rejonowego wykonywanie przez powoda pracy w okresach, gdy zawierane z nim były umowy o dzieło nosiło cechy stosunku pracy. Powód wykonywał pracę codziennie w zakładzie należącym do pracodawcy a polecenia otrzymywał od przełożonego, któremu podlegał również przed zawarciem umowy o dzieło. Jego wynagrodzenie za listopad 1996 r. określone było stawką godzinową, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Nadto, poza naprawianiem sprzętu, powód zajmował się, między innymi, sprzątnięciem placu, co nie mieści się w pojęciu dzieła. Sprzątnięcie placu jest czynnością ze stosunku pracy, a nie umowy o dzieło, gdyż dotyczy starannego działania. Zdaniem Sądu strony trzykrotnie zawarły umowę, która w istocie była umową o pracę a nie umową o dzieło. Powód pozostawał w stosunku pracy we wskazanych w wyroku okresach. Oddalenie powództwa dotyczy okresu od 1 do 11 listopada, co do którego powód nie udowodnił, że wykonywał pracę na rzecz pozwanego.

Wyrok ten zaskarżyła strona pozwana, a Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 grudnia 1998 r. uchylił go (w punkcie I uwzględniającym powództwo) i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Biłgoraju wyrokiem z dnia 31 marca 1999 r. oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że powód zawarł z pozwanym Przedsiębiorstwem trzy umowy o dzieło, w których określono konkretne prace, jakie miał wykonywać przy naprawie spycharki. Ustalono też wynagrodzenie: za październik 430 zł, za listopad (za okres od 12 listopada) 2,50 zł za godzinę a za grudzień 300 zł. Powód nie przychodził codziennie do pracy ani nie podpisywał listy obecności. Poza naprawą spycharki sprzątał plac wokół niej, a czasami z własnej woli pomagał kolegom przy naprawie ciężkiego sprzętu w ten sposób, że pomagał im podnosić ten sprzęt. W grudniu pracował tylko do dwudziestego, gdyż złamał nogę i nie powrócił już do pracy. Powód rozliczany był miesięcznie na podstawie rachunków, które wypisywał. Nie obowiązywał go wymiar czasu pracy, pracę wykonywał bez nadzoru, nie była odprowadzana składka na ZUS. Miesięczne wypłacanie wynagrodzenia podyktowane było „stosun-

kami międzyludzkimi”. Powód był bezrobotny, w związku z czym wypłacano mu wynagrodzenie miesięcznie jako zaliczkę na poczet wynagrodzenia należnego za wykonaną naprawę spycharki. Powód podpisywał umowy z pełną świadomością, gdyż - jak twierdził - chodziło mu o pieniądze. Zdawał sobie sprawę z tego, że umowy te nie są korzystne, ponieważ nie jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Gdy zorientował się, że zabrakło mu okresów pracy do świadczeń rentowych, zakwestionował formę zawieranych umów. W zatrudnieniu powoda brak było cech podporządkowania, zarówno gdy chodzi o czas, jak i sposób wykonywania pracy. Te okoliczności, zdaniem Sądu Rejonowego, powodowały, że świadczenie pracy przez powoda w spornym okresie nie miało cech stosunku pracy.

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 28 września 1999 r. oddalił apelację powoda od tego wyroku, podzieliwszy ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji. Sąd drugiej instancji odmówił przeprowadzenia w postępowaniu apelacyjnym dowodu z zeznań kolejnego świadka na okoliczność charakteru ciążących na powodzie obowiązków w październiku, listopadzie i grudniu 1996 r.

Od tego wyroku powód wniósł kasację podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 627 KC i niezastosowanie art. 22 KP.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że powód wykonywał te same obowiązki, jakie ustalono w umowach o dzieło (naprawę spycharki) wcześniej, gdy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Sam fakt określenia wynagrodzenia stawką godzinową potwierdza zasadność twierdzeń powoda, gdyż takie wynagrodzenie jest charakterystyczne dla stosunku pracy. Sam fakt nazwania umów umowami o dzieło nie może przesądzać ich charakteru. Ponadto uzasadnienie zawiera zarzuty skierowane przeciwko dokonanej ocenie dowodów: odmowie dania wiary zeznaniom jednego ze świadków, bezkrytycznemu obdarzeniu wiarą zeznań innego świadka, którego wcześniejsze zeznania były mniej konkretne niż późniejsze, a także bezpodstawnej odmowie dania wiary zeznaniom powoda w części, z powołaniem się na niewystarczającą przyczynę takiej ich oceny („zeznaniom powoda Sąd dał wiarę tylko w części, gdzie zeznaje zgodnie z ustaleniami Sądu”). Kasacja zawiera wniosek o zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie powództwa ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja nie jest uzasadniona. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (art. 393¹¹KPC), co oznacza, że może poddać ocenie tylko te zawarte w niej zarzuty, które objęte są jej podstawami, czyli odniesione są do skonkretyzowanych przepisów prawa. Przedmiotem postępowania kasacyjnego może być jedynie rozważanie prawidłowości stosowania i wykładni prawa w zaskarżonym wyroku w granicach wyznaczonych przez zarzuty podniesione w kasacji, a zatem tylko tych przepisów, które zostały w niej wymienione. W rozpoznawanej sprawie podniesiono wprawdzie w kasacji zarzuty odnoszące się do oceny dowodów, jednakże nie wskazano, jakiemu przepisowi uchybił Sąd. Nie sformułowano więc takiej podstawy kasacji, która pozwalałaby Sądowi Najwyższemu na weryfikację (choćby pośrednią) ustaleń faktycznych dokonanych w tej sprawie. Oznacza to, że są one miarodajne dla oceny podniesionych w kasacji zarzutów naruszenia prawa materialnego. Okazały się one bezpodstawne. Zarzut naruszenia art. 22 KP przez jego niezastosowanie sprowadza się w istocie rzeczy do nieuwzględnienia powództwa. W kasacji nie precyzuje się, której jednostki redakcyjnej tego przepisu dotyczy zarzut. Z istoty sporu wynika, że nie może chodzić o § 3 ani § 4, w których uregulowany został wiek pracownika i stosunek pracy osób ograniczonych w zdolności do czynności prawnych. Sąd Okręgowy zastosował art. 22 § 1 i §1¹ KP przez poddanie analizie ustalonych cech nawiązanego przez strony stosunku prawnego oraz sposobu wykonywania zawartych umów. Stosowanie tych przepisów, w razie gdy stosunek prawny wykazuje jednocześnie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy jak i dla stosunku cywilnoprawnego, polega przede wszystkim na ustaleniu, które z tych cech przeważają. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie różnych umów, nie tylko na podstawie umowy o pracę. Te same czynności mogą być wykonywane jako realizacja obowiązków pracowniczych lub zobowiązania cywilnoprawnego. Wykonywanie naprawy spycharki może być przedmiotem zobowiązania pracowniczego, lecz może też wynikać z treści umowy o dzieło. Stosując art. 22 § 1¹ KP Sądy obu instancji prawidłowo nie nadały przesądzającego znaczenia nazwie zawartej przez strony umowy. Natomiast stosując art. 22 § 1 KP, wobec stwierdzenia, że powód wykonywał swe czynności bez podporządkowania kierownictwu zamawiającego dzieło prawidłowo nie stwierdziły, iż strony łączyła umowa o pracę. Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy jest istotną cechą stosunku pracy wymienioną w tym przepisie. Brak pracowniczego podporządkowania wynikał z ustaleń faktycznych,

które nie zostały skutecznie podważone w kasacji. Nie można też podzielić zarzutu błędnej wykładni art. 627 KC w zaskarżonym wyroku. Zarzut ten wiązany jest z bezsporną okolicznością ustalenia w jednej z umów zawartych przez strony godzinowej stawki wynagrodzenia powoda. Wynagrodzenie za wykonanie oznaczonego dzieła, o którym mowa w art. 627 KC nie musi koniecznie być ustalone kwotowo. W następnym przepisie (art. 628 § 1 KC) znajduje się wyjaśnienie, w jaki sposób może być określone wynagrodzenie przyjmującego zamówienie. Wystarczające jest, że strony określą podstawy do jego ustalenia. Taką podstawą może być stawka godzinowa, która przy znanym czasie wykonywania dzieła pozwala na ustalenie wysokości wynagrodzenia. Takie rozumienie wynagrodzenia, o którym jest mowa w art. 627 KC jest tym bardziej uzasadnione, że nakład pracy jest obok innych tym kryterium, które pozwala na określenie należnego wynagrodzenia, jeżeli nie da się go ustalić w inny sposób (art. 628 § 1 zdanie ostatnie KC). Wskazanie w umowie o dzieło kwoty należnej przyjmującemu zamówienie czyli umówienie się o wynagrodzenie nazywane w przepisach tytułu XV KC ryczałtowym, nie jest jedynym sposobem określenia wynagrodzenia, o którym traktuje definicja umowy o dzieło zawarta w art. 627 KC. Dla oddalenia powództwa w sprawie o ustalenie stosunku pracy nie jest zresztą konieczne przesądzenie, jaka umowa cywilnoprawna łączyła strony (na przykład, czy była to umowa o dzieło, czy też umowa o świadczenie usług). Istotne jest, że strony nie pozostawały w stosunku pracy, wiązał je natomiast stosunek cywilnoprawny.

Kasacja jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała zatem oddaleniu (art. 393¹² KPC).

=====