

Wyrok z dnia 24 listopada 2004 r.

I PK 6/04

W stosunkach pracy wyżytkowi pracownika przeciwdziałają ochronne normy prawa pracy, które prowadzą do nieważności postanowień umowy o pracę mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.).

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Arkadiusza J. przeciwko Włodzimierzowi S. i Zbigniewowi P. o ustalenie i inne roszczenia, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 7 października 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację,

przyznał radcy prawnemu Antoniemu D. od Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych) kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 7 października 2003 r. oddalił apelację powoda Arkadiusza J. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi z dnia 28 kwietnia 2003 r., umarzającego postępowanie co do kwoty 3.581,17 zł i oddalającego powództwo w pozostałym zakresie. W sprawie tej ustalono, że powód w okresie od dnia 1 stycznia 1996 r. do dnia 30 czerwca 2001 r. świadczył pracę na podstawie umów zlecenia na rzecz pozwanych Włodzimierza S. i Zbigniewa P., którzy nigdy nie proponowali mu zawarcia umowy o pracę. Przy zawieraniu umów zlecenia powód był informowany, że nie będzie mu przysługiwał urlop wypoczynkowy ani wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy wskutek

choroby. Powód wcześniej nie kwestionował zawieranych umów zlecenia, nie występował do pozwanych z prośbą o zatrudnienie go na podstawie umowy o pracę.

Powód ma wykształcenie średnie techniczne, a zgłaszając się do pracy poinformował pozwanych, że jest studentem fizyki, oraz że zatrudnienie go na podstawie umów zlecenia pozwoli mu na równoczesną naukę i pracę. W okresie pracy u pozwanych powód kilkakrotnie był niezdolny do jej świadczenia wskutek choroby, ale nie przedstawiał pozwanym zwolnień lekarskich, a jedynie telefonicznie informował, że nie przyjdzie do pracy. Do obowiązków powoda należało świadczenie usług dozoru, polegających na obchodzeniu terenu i sprawdzaniu, czy nie są pootwierane drzwi lub okna, a ponadto kontrola wjeżdżających pojazdów. Czas pracy był ustalony w godzinach od 6⁰⁰ do 18⁰⁰ i od 18⁰⁰ do 6⁰⁰, a zleceniobiorcy uzgadniali pomiędzy sobą dogodny dla nich czas służb. Zmiana służby następowała o godzinie 4³⁰ i 16³⁰, a zleceniobiorcy sami sobie ustalali godziny zmian. Powód mógł zamieniać się z innymi osobami na zaplanowane w grafikach służby i to bez uzyskiwania czyjejkolwiek zgody. Nikt nie zabraniał mu powierzania innej osobie wykonywania obowiązków z umowy zlecenia. Powód nie podpisywał list obecności. Z przebiegu każdej służby był sporządzany raport, w którym wpisywano pełniącego i godziny służby. Starszy zmian ustalał, w jakich godzinach należy robić obchody. Pozwani jedynie wyrywkowo przyjeżdżali raz lub dwa razy w miesiącu na kontrolę. Grafiki służb były zawsze uzgadniane z osobami mającymi pełnić służbę. Służyły one do rzetelnego rozliczania czasu pracy. Powód miał możliwość takiego ich układania, aby pogodzić pracę z pobieraną nauką. W odniesieniu do wszystkich zleceniobiorców nie był wiążąco określony miesięczny godzinowy limit pełnienia służb. Chcąc zarobić więcej powód dobrowolnie zastępował osoby nieobecne. Jego czas służb był taki, na jaki wyrażał zgodę. Z dochodów uzyskanych w ramach umów zlecenia powód rozliczał się w urzędzie skarbowym z podatku dochodowego od osób fizycznych od tego rodzaju dochodów. W zakładzie prowadzonym przez pozwanych obowiązywał regulamin określający obowiązki pracownika dozoru obiektu, który regulował powinności każdego pracownika dozoru niezależnie od rodzaju zawartej umowy. W zakładzie były wyznaczane osoby pełniące funkcję szefa obiektu i starszego zmiany. Powód czasami pełnił funkcję starszego zmiany.

Na podstawie takich ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że przedmiotem sporu jest kwalifikacja prawna umów zawieranych przez powoda z pozwanymi. O charakterze stosunku prawnego stron nie decyduje nazwa zawieranych umów, ale ich rzeczywi-

sta treść. Sąd ten uznał za bezpodstawne twierdzenie powoda, że cywilnoprawne umowy zlecenia pozostają w sprzeczności z przepisami Kodeksu pracy, który w „art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę”. Także w orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, ponieważ praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych, gdyż zgodnie z art. 353¹ k.c. strony mogą decydować o rodzaju nawiązywanego stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 423/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo wykazał, że stosunek prawny realizowany pomiędzy stronami na podstawie umów zlecenia nie zawierał koniecznych elementów charakteryzujących stosunek pracy. Powód mógł bowiem powierzyć innej osobie wykonanie zleconych mu prac, nie miał zatem obowiązku osobistego świadczenia pracy. Nie zmienia takiej oceny fakt, że powód z takiej umownie przewidzianej możliwości nie korzystał, gdyż „brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę”. Powód nie był podporządkowany decyzjom pozwanego w zakresie miejsca i czasu świadczenia pracy, ponieważ miał „swobodę kształtowania ilości przepracowanych godzin oraz tego, kiedy pracę wykona”. W szczególności stworzono mu możliwości dopasowania godzin pełnienia dozoru do studiów, dni egzaminacyjnych i związanej z tym sytuacji życiowej (łączenie pracy z nauką), a nie odwrotnie, gdyż nie układał on zajęć do narzucanych mu godzin pracy. Powód nie miał problemów z doborem godzin pracy, tak jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę, którzy wprawdzie mogli zamieniać się godzinami pełnienia służby, ale nie mieli swobody w kształtowaniu ilości przepracowanych godzin zgodnie z Kodeksem pracy. Powód nie podlegał pracowniczemu podporządkowaniu, a jedynie hierarchicznej koordynacji działań wszystkich osób ochraniających obiekty pozwanych.

Nie zmienia takiej oceny 5-letni okres realizowania umów zlecenia, których cywilnoprawnego charakteru powód był w pełni świadomy, ponieważ akceptował takie umowy i nie występował o zmianę ich charakteru prawnego, nie przedstawiał zwolnień lekarskich, a jedynie informował o niemożności świadczenia pracy z powodu choroby. Powód rozliczał się z urzędem skarbowym z dochodów uzyskiwanych z realizacji cywilnoprawnych umów zlecenia, którymi był zainteresowany, gdyż umożliwiały mu dogodne łączenie pracy z nauką. Powód nie był też wprowadzany w błąd

co do charakteru zawieranych umów zlecenia, a podpisując kolejne umowy znał ich treść i konsekwencje prawne realizowanego stosunku prawnego. Zachowanie pozwanych było lojalne i czytelne, ponieważ nie zamierzali oni zawierać z powodem umów o pracę i takich propozycji mu nie składali, ani nie występował z nimi powód. Pozwani przedstawiali powodowi propozycje zawierania umów zlecenia, informując go o wszelkich konsekwencjach związanych z taką formą i podstawą zatrudnienia, co powód akceptował podpisując te umowy. W konsekwencji, Sąd Okręgowy również uznał, że strony łączył cywilnoprawny stosunek zlecenia (art. 750 k.c. w związku z art. 734 § 1 k.c.), który przekreślał roszczenia o uznanie pracowniczego charakteru zatrudnienia i inne oparte na nieistniejącym stosunku pracy.

W kasacji pełnomocnik powoda podniósł następujące zarzuty: 1) oczywistego naruszenia prawa materialnego, wynikającego z błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 22 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p. - przez przyjęcie, że wykonywanie przez powoda pracy pod hierarchicznym kierownictwem pozwanych (kierownik obiektu, starszy zmianowy) w ustalonym przez nich miejscu i ściśle oznaczonym czasie nie stanowiło formy prawnej zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, skoro „ustalony w tej sprawie stan faktyczny wskazuje jednoznacznie, iż strony łączyła *ex tunc* zawarta *per facta concludentia* umowa o pracę”, 2) oczywistego naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. - „przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie zgodności woli stron zawarcia umowy zlecenia, poprzez przypisanie i odczytanie skutków naruszenia przez stronę pozwaną łączącej strony umowy o pracę w formie niekorzystania z urlopu wypoczynkowego, wypłaty zasiłku chorobowego, rozliczania się z podatku dochodowego jako elementów umowy zlecenia, na które powód wyraził świadomie przyzwolenie”, w związku z oczywistym naruszeniem art. 388 § 1 k.c. (art. 300 k.p.), „jako że strona pozwana wykorzystała przymusowe położenie powoda w zakresie uzyskania środków nawet nie na biologiczne przetrwanie”, 3) oczywistego naruszenia art. 388 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., „poprzez błędną wykładnię i brak zastosowania w sprawie zgodnie z zasadą *iura novit curia* przy czytelnej sytuacji wyzysku powoda przez stronę pozwaną, w postaci braku symetrii świadczeń z tytułu wykonywanej pracy przez powoda bardzo niskiej stawki godzinowej odpłatności, pozbawienie gwarantowanych przez prawo uprawnień, co nie zabezpieczało jego normalnej egzystencji”, a co także powinno podlegać ocenie przez pryzmat art. 8 k.p.; z tego tytułu zasadne są roszczenia odszkodowawcze powoda „w formie odszkodowania stanowiącego równowartość przedmiotu kasacyjnego zaskar-

żenia”, 4) oczywistego naruszenia art. 734 §1 k.c. - poprzez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że wykonywanie przez powoda w okresie 5 lat podporządkowanego dozoru było świadczeniem pracy na podstawie umów zlecenia, 5) oczywistego naruszenia art. 415 k.c. w związku z art. 2 Konstytucji RP, „jako że strona pozwana działała w warunkach czynu niedozwolonego, w sposób zawiniony naruszyła przepisy prawa pracy w przedmiocie zatrudnienia, błędnie zakwalifikowała łączący stosunek prawny jako umowę zlecenia, przez co pozbawiła powoda możliwości uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych”. W związku z podstawami kasacji autor kasacji postrzegał „celowość i konieczność zmiany filozofii stosowania prawa” i domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania oraz przyznania mu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej za instancję kasacyjną, których nie pobrał od powoda.

Za przyjęciem kasacji do rozpoznania miały przemawiać oczywiste naruszenie wskazanych podstaw kasacyjnych, a ponadto „potrzeba wykładni art. 388 k.c. pod kątem instytucji prawnej - wyzysku i jej stosowania w stosunkach pracy”. W ocenie skarżącego „zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał sądowi II instancji żadnych podstaw do konstatacji, że strony łączyła umowa zlecenia”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Przede wszystkim za-
brakło w niej zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, co sprawiało, że przy jej rozpoznaniu Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ § 2 k.p.c.). Warto przypomnieć, że w utrwalonej judykaturze wielokrotnie wyrażano stanowisko, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami zaskarżonego wyroku, jeżeli brak jest zarzutu uchybienia konkretnemu przepisowi proceduralnemu (por. wyrok z dnia 21 marca 1997 r., I PKN 58/97, OSNAPiUS 1997 nr 22, poz. 436).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, dla Sądu Najwyższego miarodajne i wiążące były kategorięczne i jednoznaczne ustalenia, że strony łączyły wyłącznie rzeczywiste umowy zlecenia, którym brakowało cech charakterystycznych dla umów o pracę, jakie mogłyby kreować pracowniczy stosunek zatrudnienia bez względu na formalne zastosowanie nazw cywilnoprawnych umów zlecenia. Tego rodzaju ustalenia faktyczne nie mogły być skutecznie zakwestionowane

przez podniesione w kasacji zarzuty naruszenia prawa materialnego z następujących przyczyn. Po pierwsze, umowy zlecenia nie kreowały stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 29 § 1 k.p., zważywszy że te umowy cywilnoprawne były dogodną podstawą wykonywania pracy dla obu stron, a powód w okresie kilkuletniego realizowania na tych podstawach stosunku cywilnoprawnego nie występował o niezwłoczne potwierdzenie pracowniczego charakteru zatrudnienia (art. 29 § 3 k.p.).

Po drugie, wiążące ustalenia co do cywilnoprawnego charakteru więzi łączących strony czyniły nieuzasadnionym zarzut naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c., zwłaszcza że kwalifikowany zarzut oczywistego naruszenia zawartych w tym przepisie reguł tłumaczenia oświadczeń woli i umów byłby uzasadniony tylko wówczas, gdyby uchyczenie to było ewidentne, tj. widoczne na pierwszy rzut oka i bez wgłębiania się w szczegóły sprawy. To wymagałoby zakwestionowania ustaleń faktycznych lub uzasadnionej krytyki zastosowanej sędziowskiej oceny zebranego materiału dowodowego, która mogłaby być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok z dnia 18 lutego 1997 r., II UKN 77/96, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 426 lub wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 25/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 420). Weryfikacje takie były wykluczone przy braku sformułowania w kasacji zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego.

Po trzecie, z tych samych względów chybiony okazał się zarzut rzekomo oczywistego naruszenia art. 388 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., oparty na twierdzeniu, że Sądy orzekały w sprawie w oderwaniu od „faktów notoryjnie znanych”, które jakoby wskazywały na „czytelną sytuację wyzysku powoda przez stronę pozwaną w postaci braku symetrii świadczeń z tytułu wykonywanej pracy przez powoda i bardzo niskiej stawki godzinowej odpłatności, pozbawienie gwarantowanych przez prawo uprawnień, co nie zabezpieczało jego normalnej egzystencji”. Tymczasem zarzut wyzysku powoda przez pozwanych, oparty na „notoryjnych faktach” związanych z występującym w skali kraju bezrobociem i potrzebą zapewnienia godnego przetrwania w społeczeństwie, pojawił się po raz pierwszy dopiero w kasacji i ogólnikowo wskazuje na „bardzo niską stawkę godzinowej odpłatności”. Równie nieprecyzyjne było jego dalsze uzasadnienie, utrzymujące, że „przepis art. 388 § 1 k.c. powinien mieć zastosowanie w stosunkach pracy w związku z przepisem art. 8 k.p. z uwagi na zasadę słuszności i sprawiedliwości społecznej, a więc zasady współżycia społecznego w ustalonych przez Sąd II instancji okolicznościach sprawy”, co łącznie i

przed wszystkim ze względu na wiążące Sąd Najwyższy ustalenia o cywilnoprawnym charakterze zatrudnienia powoda, nie mogło być rozważone na podstawie materialnoprawnych przepisów prawa pracy, w tym art. 8, 13, 74 i 80 k.p. W tej sytuacji, Sąd Najwyższy jedynie incydentalnie wyraża pogląd, że stosowaniu wyzysku w stosunkach pracy powinny skutecznie zapobiegać gwarancyjne normy ochronne prawa pracy, które prowadzą do nieważności mniej korzystnych dla pracownika postanowień realizowanych stosunków pracy niż wynikające z imperatywnych lub antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy (art. 18 k.p.).

Powyższe czyniło nieusprawiedliwionymi także pozostałe podstawy kasacji, ponieważ miarodajne ustalenia o cywilnoprawnej podstawie świadczenia pracy przez powoda nie prowadziło do niewłaściwej wykładni, ale do prawidłowego wskazania na art. 734 § 1 k.c. jako podstawy prawnej realizowanego stosunku cywilnoprawnego, co żadną miarą nie mogło być kwalifikowane jako czyn niedozwolony zleceńodawców (art. 415 k.c.), którzy nie pozostawali z powodem w stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 393¹² k.p.c.

=====