



Sygn. akt I PK 85/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 listopada 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący,
sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Hajn

w sprawie z powództwa Emilii G.

przeciwko Zespołowi Szkół

o ustalenie istnienia stosunku pracy i nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 listopada 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 stycznia 2010 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 29 października 2009 r., oddalił powództwo Emilii G. o ustalenie, iż w okresie od 1 września 2000 r. do 31 grudnia 2002 r. pozostawała z pozwanym Zespołem Szkół w P. w stosunku pracy oraz o wypłatę nagrody jubileuszowej.

Sąd ustalił, iż 10 października 1983 r. Emilia G. zawarła ze Zbiorczą Szkołą Gminną umowę o pracę na okres od 10 października 1983 r. do 8 lutego 1984 r. w charakterze kucharki. Następnie zawierane były z powódką kolejne umowy o pracę na czas określony w charakterze pomocy kuchennej. Na podstawie umowy o pracę z dnia 30 stycznia 1987 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku woźnej. Emilia G. złożyła wniosek o wpis w ewidencji działalności gospodarczej polegającej na usługach w zakresie zapewnienia czystości w budynkach i usługach portierskich. 17 lipca 2000 r. taki wpis został dokonany pod numerem 351/2000. Następnie, 30 sierpnia 2000 r. Emilia G. zawarła z Gimnazjum „umowę kontrakt”, w której Gimnazjum jako zleceniodawca zlecało jej jako zleceniobiorcy obowiązki obsługi porządkowo - dozorowej kompleksu szkolnego z dniem od 1 września 2000 r. na czas nieokreślony. Pismem z dnia 17 listopada 2008 r. Emilia G. zwróciła się do Dyrektora Zespołu Szkół o wypłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Prośbę tę ponowiła 30 kwietnia 2009 r., lecz otrzymała decyzję odmowną. Następnie, 29 czerwca 2009 r. ponowiła swoją prośbę, lecz nie odniosła ona zamierzonego skutku.

W ocenie Sądu Rejonowego, działalność gospodarcza nie jest wliczana do stażu pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy, bowiem zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie każdy człowiek „pracujący” w ogólnym, potocznym tego słowa znaczeniu, tzn. wykonujący jakąś działalność zwaną pracą (fizyczną czy umysłową) jest pracownikiem w znaczeniu prawnym. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że nagroda jubileuszowa nie ma charakteru powszechnego, jest świadczeniem fakultatywnym. Stanowi szczególny przywilej płacowy niektórych grup pracowników. Pracodawcy

nie mają obowiązku przy ustalaniu uprawnień do nagrody jubileuszowej wliczania okresów prowadzenia przez ich pracowników działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo należało oddalić, gdyż przepisy obowiązujące u pozwanego pracodawcy nie przewidywały możliwości zaliczenia do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu prowadzenia przez powódkę własnej działalności gospodarczej. Powódka nie była również w omawianym spornym okresie tj. od 1 września 2000 r. do 31 grudnia 2002 r. pracownikiem samorządowym. Jako osoba mająca zezwolenie nr 351/2000 w oparciu o wpis z dnia 17 lipca 2000r do ewidencji działalności gospodarczej zawarła z pozwanym w dniu 30 sierpnia 2000 r. umowę cywilnoprawną na obsługę porządkowo - dozorową kompleksu szkolnego. Sąd Rejonowy podkreślił, że z zeznań powódki wynika, iż pracowała ona „na zasadzie samozatrudnienia i choć zarobki w zasadzie miała te same to musiała ponosić koszty prowadzenia obsługi przez księgową oraz płacić podatki zusowskie”. Natomiast na pytanie jakie polecenia dyrekcji musiała wykonywać zeznała, „iż musiała robić wszystko, w zakresie sprzątnięcia nikt nie udzielał jej wskazówek bo wiedziała jak ma sprzątać, a na kolejne pytanie w jakich zatem kwestiach otrzymywała polecenia od dyrekcji, powódka nie daje odpowiedzi”. W związku z powyższym, Sąd Rejonowy przyjął, że bez znaczenia dla rozpoznawanej sprawy był fakt wykonywania przez powódkę tych samych czynności jakie wykonywała w ramach stosunku pracy, skoro wykonywała je we własnym imieniu i na własny rachunek.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją wniesioną przez powódkę.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 stycznia 2010r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy uznał, iż Sąd pierwszej instancji na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, dokonał prawidłowych ustaleń okoliczności faktycznych, w oparciu o które wydał trafne orzeczenie. W odniesieniu do materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie zauważył że w toku postępowania toczącego się przed Sądem pierwszej instancji nie został przeprowadzony dowód z przesłuchania powódki Emilii G. Złożyła ona bowiem w sprawie jedynie informacyjne wyjaśnienia w trybie przewidzianym w art. 212 zdanie 1 k.p.c., nie zaś zeznania w trybie określonym w art. 299 k.p.c. Wyjaśnienia informacyjne powódki

należy, w ocenie Sądu drugiej instancji, kwalifikować jako wypowiedzi wyrażające jej stanowisko w sprawie. Należy je interpretować w kontekście regulacji art. 229 k.p.c. oraz art. 230 k.p.c. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności wyeksponowane przez powódkę w toku jej wyjaśnień informacyjnych zostały przyznane przez stronę pozwaną albowiem nie zostały one zakwestionowane przez tę stronę. Zatem treść wyjaśnień informacyjnych powódki mogła stanowić podstawę ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji, w istocie bowiem okoliczności wyeksponowane przez nią w tych wyjaśnieniach nie były sporne.

Sąd Okręgowy uznał za bezsporne że strony były związane umowami o pracę, na podstawie których w okresie od 15 września 1986 r. do 31 sierpnia 2000 r. oraz od 1 stycznia 2003 r. do 30 czerwca 2006 r. powódka świadczyła pracę na stanowisku woźnej. Od dnia 1 września 2000 r. do 31 grudnia 2002 r. powódka świadczyła usługi na rzecz pozwanego jako przedsiębiorca wpisany do ewidencji działalności gospodarczej pracę w oparciu o „umowę kontraktu” z dnia 30 września 2000 r., która jeśli chodzi o rodzaj zleconych prac nie odbiegała od zakresu jej obowiązków jako osoby zatrudnionej w oparciu o wskazane umowy o pracę na stanowisku woźnej.

W ocenie Sądu, przedmiot sporu dotyczył charakteru zatrudnienia powódki w pozwanej placówce. Sąd drugiej instancji wskazał, iż osnowa „umowy kontraktu” z dnia 30 sierpnia 2000 r. na podstawie której powódka świadczyła pracę w spornym okresie, nie stwarza wątpliwości co do tego, że strony zamierzały powołać stosunek prawny o charakterze cywilnoprawnym. W treści jej wyraźnie wyeksponowano, że czynności powierzone powódkce jako zleceniobiorcy mają przez nią być podejmowane w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. W tym zakresie wskazano, powódka w ramach tej działalności będzie wywiązywać się samodzielnie z uiszczania należności wobec organu podatkowego, organu rentowego oraz innych instytucji (§ 4). W umowie tej przyjęto, iż powódka będzie uprawniona ustanowić zastępstwo w czasie jej choroby lub innych ważnych przyczyn (§ 8). Powyższe postanowienia potwierdzają cywilnoprawny charakter zawartej przez strony umowy. Powódka nie wykazała, iż w jej relacji w stosunku do pozwanego istniało jej pracownicze podporządkowanie. Czas wykonywania przez nią umówionej pracy nie był ewidencjonowany. Nie istniało zatem w odniesieniu do

niej również „ściśle czasowe podporządkowanie pozwanemu”. W ocenie Sądu Okręgowego, nietrafnie również powódka wskazywała, że w istocie w spornym okresie świadczyła identyczną pracę w stosunku do tej, którą wykonywała w ramach zawieranych w okresie wcześniejszym i późniejszym umów o pracę albowiem okoliczność ta wobec treści umowy łączącej strony w spornym okresie nie miała decydującego znaczenia.

Sąd Okręgowy uznał w konsekwencji, że w spornym okresie powódka nie posiadała statusu prawnego pracownika, wobec czego niezasadne było jej żądanie zasądzenia kwoty nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Powyższy wyrok został w całości zaskarżony przez powódkę skargą kasacyjną. Powódka zarzuciła rażące naruszenie art. 227 k.p.c. poprzez przeprowadzenie przez Sądy pierwszej i drugiej instancji postępowania dowodowego tylko ze złożonych do pozwu i odpowiedzi na pozew dokumentów, kwestionowanych zresztą przez powódkę, choć materiał dowodowy z całą pewnością nie był wystarczający do wydania orzeczenia, co niewątpliwie miało istotny wpływ na wynik sprawy, z uwagi na niemożność zaprezentowania przez powódkę dowodów na poparcie twierdzeń zawartych w pozwie; art. 227 w związku z art. 233 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie żadnych istotnych okoliczności i wątpliwości w niniejszej sprawie, w szczególności poprzez odmowę przeprowadzenia dowodu z przesłuchania zgłoszonych przez stronę powodową świadków na okoliczność ustalenia, że zatrudnienie powódki u pozwanego w okresie 1 września 2000 r. – 31 grudnia 2002 r. nosiło cechy stosunku pracy, a która to okoliczność powinna być możliwa do wykazania przez stronę wszelkimi możliwymi środkami dowodowymi jako fundamentalna dla rozstrzygnięcia sprawy, a które to naruszenia doprowadziły do dowolnego przyjęcia rażąco wadliwej oceny stanu faktycznego, co bez wątplenia miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż uniemożliwiało powódce wykazanie zaistnienia faktów, na których oparła swoje powództwo; art. 233 oraz 229 i 230 k.p.c., poprzez zakwalifikowanie wyjaśnień informacyjnych powódki za dowód w postępowaniu oraz uznanie, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający do wydania orzeczenia, a także poprzez uznanie, iż w wyjaśnieniach informacyjnych powódka przyznała fakty i twierdzenia strony pozwanej, a przyznanie to nie budziło wątpliwości, co w

oczywisty sposób miało ważki wpływ na wynik sprawy; rażące naruszenie prawa materialnego, a to art. 22 § 1¹ kodeksu pracy przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 art. 22 k.p. nie stanowi zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, a decydującym i jedynym kryterium do oceny jaki stosunek prawny łączył strony postępowania jest nazwa umowy i jej treść, a nie również sposób wykonywania zobowiązania, a więc przewaga w tym sposobie elementów charakterystycznych dla wykonywania umowy o pracę; art. 58 § 1 i 2 w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niezastosowanie i nieuznanie w konsekwencji, że umowa cywilnoprawna zawarta przez pracodawcę z powódką bezpośrednio po rozwiązaniu stosunku pracy, na wykonywanie tych samych czynności na analogicznych zasadach jak podczas zatrudnienia pracowniczego, była ze strony pozwanego czynnością prawną mającą na celu obejście przepisów prawa pracy, skutkującą zmniejszeniem obciążeń związanych z zatrudnianiem pracowników.

Wskazując na powyższe, wniesiono o uchylenie wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy temuż Sądowi lub innemu równorzędnemu do ponownego rozpoznania ze względu na potrzebę uzupełnienia materiału dowodowego dotyczącego sposobu wykonywania zobowiązania przez strony postępowania w okresie od 1 września 2000 r., do 31 grudnia 2002 r.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Zaskarżony wyrok zapadł w niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym. Nie zostały ustalone okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu i stosowania prawa materialnego odpowiedniego do tego przedmiotu. Nie było sporne, że strony pozostawały w stosunku pracy od 10 października 1983 r. do 31 sierpnia 2000 r. i od 1 stycznia 2003 r. do 30 czerwca 2009 r. Od 15 września 1986 r. powódka była zatrudniona na stanowisku woźnej a wcześniej na innych stanowiskach. W okresie od 1 września 2000 r. do 31 grudnia 2002 r. powódka świadczyła pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powódka podnosiła, że umowa cywilnoprawna o świadczenie usług została zawarta pod naciskiem strony pozwanej, która chciała zmniejszyć koszty zatrudnienia doprowadzając do tak

zwanego samozatrudnienia powódki. Sąd Okręgowy poczynił ustalenia co do treści umowy zawartej przez strony w sierpniu 2000 r. i uznał, że w spornym okresie strony nie pozostawały w stosunku pracy. Za przesądzające uznał Sąd postanowienia umowy o tym, że powódka będzie mogła ustanowić zastępstwo w czasie choroby lub z innych ważnych przyczyn oraz sama będzie uiszczać należności wobec organu podatkowego, rentowego i innych instytucji. Sąd drugiej instancji w ślad za Sądem Rejonowym uznał za podstawę ustaleń wyjaśnienia informacyjne powódki, która „miała trudności ze wskazaniem treści poleceń pracodawcy w ramach swego pracowniczego podporządkowania, które miała wykonywać podnosząc jednocześnie, iż nikt jej nie udzielał wskazówek co do wykonywania jednego z jej obowiązków w postaci sprzątnięcia”. Sąd niesłusznie uznał te wyjaśnienia za dopuszczalną podstawę ustaleń faktycznych. Powódka – wbrew temu co podniósł Sąd Okręgowy – nie podała faktów, którym nie zaprzeczyła strona pozwana. Sąd Rejonowy powołał się na wyjaśnienia powódki, która podała, że musiała robić wszystko a w zakresie sprzątnięcia nikt nie udzielał jej wskazówek, bo wiedziała jak ma sprzątać. Nie potrafiła udzielić odpowiedzi na pytanie, w jakich kwestiach otrzymywała polecenia od dyrekcji; milczała nie udzielając odpowiedzi. Jedyne fakty podane przez powódkę w informacyjnym przesłuchaniu to obowiązek „robienia wszystkiego” i jej wiedza na temat tego jak ma sprzątać. Te fakty, nawet jeśli można je uznać za niezaprzeczone przez stronę pozwaną nie mogą posłużyć jako wystarczająca podstawa – w powiązaniu z treścią umowy z sierpnia 2000 r. – do ustalenia, że łączący strony w spornym okresie stosunek prawny nie miał cech stosunku pracy lecz był to stosunek cywilnoprawny. Przede wszystkim zabrakło ustaleń co do sposobu realizacji umowy. Na przykład nie zostało ustalone, skąd powódka wiedziała „jak ma sprzątać” i czy w rzeczywistości sama ustanawiała zastępstwo na czas swojej nieobecności. Nie zostały ustalone przyczyny zawarcia umowy cywilnoprawnej i przyczyny powrotu do pracowniczego zatrudnienia przy niezmiennym zakresie obowiązków powódki w całym okresie jej pracy w charakterze woźnej. Sąd Okręgowy zaniechał przeprowadzenia dowodów oferowanych przez powódkę i przesłuchania samej powódki. Naruszył tym samym art. 227 i 228 k.p.c. przez odmowę przeprowadzenia dowodów na istotne okoliczności a także przez bezpodstawne uznanie, że istotne

okoliczności (fakty) nie wymagają dowodzenia jako przyznane. Został też naruszony art. 22 § 1 i § 1¹ przez odmowę zastosowania niepoprzedzoną dokonaniem koniecznych ustaleń faktycznych. Sąd Okręgowy naruszył te przepisy również w ten sposób, że uznał za przesądzającą treść umowy a nie ustalił sposobu jej realizacji i okoliczności motywujących strony do zawarcia tej umowy (w tym okoliczności mogących prowadzić do ustalenia jej nieważności jako zmierzającej do obejścia ustawy – art. 58 § 1 k.c.) i odstąpienia od niej. Są to okoliczności mające znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał pogląd o konieczności ustalenia sposobu realizacji zawartej umowy. Można przywołać tytułem przykładu wyroki: z dnia 17 lutego 1998 (I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81), z 4 grudnia 1998 r. (I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000, nr 2, poz. 62) i z 5 listopada 1998 r. (I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780). Ustalenia te muszą obejmować spełnienie lub niespełnienie warunków pracowniczego stosunku zatrudnienia ujętych w art. 22 § 1 k.p. oraz ewentualne wystąpienie elementów sprzecznych ze stosunkiem pracy oraz - w razie wystąpienia cech charakterystycznych dla stosunku pracy i cech właściwych stosunkowi cywilnoprawnemu – ocenę, które cechy (elementy) przeważają. Taki pogląd jest utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 14 września 1998 r. I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646). W okolicznościach tej sprawy nie jest wystarczające poddanie analizie treści umowy i poprzestanie na informacyjnym przesłuchaniu powódki.

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu a sprawa przekazaniu do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.).