



Sygn. akt I PK 8/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 5 maja 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. działającego na rzecz B. C. i z powództwa B. C.

przeciwko Ogólnokrajowemu Związkowi Zawodowemu Miast i Wsi „R.” w R.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 maja 2010 r.,

skargi kasacyjnej strony powodowej - Okręgowego Inspektoratu Pracy w K.

działającego na rzecz B. C. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 6 sierpnia 2009 r.,

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

Uzasadnienie

Państwowy Inspektor Pracy w K. na podstawie art. 476 § 1¹ k.p.c. w związku z art. 22 § 1¹ k.p. wniósł pozew przeciwko Ogólnokrajowemu Związkowi Zawodowemu Miast i Wsi „R.” o ustalenie, iż łączący pozwaną Związek Zawodowy z B. C. od 4 lutego do 12 września 2008 r. stosunek prawny jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Do sprawy po stronie powodowej przystąpiła B. C., popierając powództwo wniesione na jej rzecz przez Państwowego Inspektora Pracy.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w R. wyrokiem z dnia 15 kwietnia 2009 r. oddalił powództwo.

Sąd ustalił, że powódka B. C. zawarła z pozwanym 4 lutego 2008 r. umowę o pracę wolontarystyczną na czas określony od 4 lutego 2008 r. do 31 grudnia 2009 r. Na mocy tej umowy powódka zobowiązała się wykonać na rzecz pozwanego prace obejmujące swoim zakresem „obsługę wydawki”, czyli obsługę pralni na terenie Kopalni Węgla Kamiennego „R.” Strony zgodnie ustaliły w punkcie 3 umowy, że obejmuje ona prace o charakterze wolontarystycznym, które mają charakter bezpłatny. Zleceniodawca zobowiązał się jedynie do zwrotu wolontariuszowi kosztów podróży służbowych i diet. Wolontariusz miał prawo powierzenia wykonania zlecenia innej osobie, lecz w pełni odpowiadał za wykonanie umowy. Powódka świadczyła pracę na zmiany, w zamian otrzymywała od pozwanego comiesięczne zapomogi, nie przysługiwał jej urlop ani chorobowe. Gdy nie mogła przyjść do pracy, to nie dostarczała zwolnienia lekarskiego, zawiadamiała tylko o tym fakcie telefonicznie przełożoną. Powódka przychodziła regularnie do pracy przez cały okres objęty pozwem. Co miesiąc wypisywała karteczkę z prośbą o przyznanie jej zapomogi przez pozwanego w kwocie 650 zł miesięcznie. Od 12 września 2008 r. powódka przestała przychodzić do pracy, bowiem była już w zaawansowanej ciąży.

Strona powodowa dowodziła, że charakter wykonywanej pracy wskazuje, że zatrudnienie wyżej wymienionej osoby wyczerpuje znamiona stosunku pracy. Świadczy o tym fakt wykonywania pracy codziennie przez 8 godzin w systemie zmianowym przez 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku w kontrolowanym

punkcie „wydawki”, w zespole pracowniczym, w ramach wyznaczonego przez pozwanego miejsca i czasu pracy, w którym B. C. pozostawała do dyspozycji pozwanego, w zamian za „zapomogę” stanowiącą ekwiwalent wynagrodzenia.

Zdaniem strony pozwanej zawarto umowę o pracę wolontarystyczną. Zasady świadczenia pracy wolontarystycznej regulują przepisy ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873 ze zm.). W myśl art. 44 ust. 1 zdanie 1 tej ustawy świadczenia wolontariuszy są wykonywane w zakresie, w sposób i w czasie określonym w porozumieniu z korzystającym. Jeżeli świadczenie wolontariusza wykonywane jest przez czas dłuższy niż 30 dni, porozumienie powinno być sporządzone na piśmie (art. 44 ust. 4). Jak słusznie wskazuje się w doktrynie, stosunek prawny łączący korzystającego z wolontariuszem nie jest stosunkiem pracy, tylko stosunkiem cywilnoprawnym.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo nie było uzasadnione. Spór dotyczył istoty stosunku prawnego zawartego przez strony. Rzeczywiście niektóre cechy tego stosunku wykazywały podobieństwo do umowy o pracę, jednak wykazywał on również brak takich cech jak prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnień lekarskich, czy ubezpieczenia chorobowego.

Sąd pierwszej instancji uznał, że z nazwy umowy oraz z okoliczności towarzyszących jej zawarciu oraz wykonywaniu wynika, że zamiarem obu stron nie było zawarcie umowy o pracę, a powódka była tego faktu całkowicie świadoma, miała jedynie nadzieję, że zamiar stron zmieni się w przyszłości. Ustalony stan faktyczny nie zmienił się natomiast na tyle, by można było stosunek łączący strony określić mianem stosunku pracy. Wręcz przeciwnie, powódka zaprzestała pracy, nie usiłując nawet przedstawiać domniemanemu pracodawcy stosownego zaświadczenia lekarskiego. W opinii Sądu Rejonowego zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę. Inną kwestią jest natomiast, czy wobec przyznawania powódce regularnie zapomóg miała ona rzeczywiście cechy umowy wolontariatu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód - Okręgowy Inspektorat Pracy zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy uznał apelację za bezzasadną. Jego zdaniem Sąd pierwszej instancji właściwie zastosował przepisy prawa materialnego, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i w rezultacie wydał słuszny wyrok. Zarówno z nazwy umowy, jak i z okoliczności towarzyszących jej zawarciu wynika, że zamiarem obu stron nie było zawarcie umowy o pracę, a powódka była tego faktu całkowicie świadoma, miała jedynie nadzieję, że zamiar stron zmieni się w przyszłości, dowodzi tego również jej oświadczenie, że nie odpowiadały jej warunki umowy obowiązujące u pozwanej tj. brak urlopu czy chorobowego.

W rezultacie, Sąd Okręgowy wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną oddalił apelację.

Pełnomocnik nadinspektora pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. złożył skargę kasacyjną od powyższego wyroku zaskarżając go w całości. Wyrokowi Sądu Okręgowego zarzucono naruszenie: (-) art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 22 § 1¹ k.p., przez błędne przyjęcie, że zawarta umowa nie jest umową o pracę; (-) art. 3 ust. 2 i 4 w związku z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, przez uznanie, że pozwany, jako związek zawodowy posiada przymiot podmiotu, któremu przysługuje uprawnienie do korzystania ze świadczeń wolontariuszy na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Na tej podstawie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi, który wydał zaskarżony wyrok, zasądzenie od pozwanego na rzecz skarżącego kosztów postępowania wywołanego skargą kasacyjną, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że o charakterze zawartej umowy nie decyduje jej nazwa, lecz cechy stosunku prawnego, o czym stanowi wprost art. 22 § 1¹ k.p. Artykuł 22 § 1 k.p. jako jedną z cech stosunku pracy wymienia wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. B. C. świadczyła pracę pod kierownictwem osoby działającej w imieniu pozwanego, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Praca odbywała się w systemie zmianowym, co wskazuje na organizowanie pracy przez przełożonych. Z „kontroltek” wynika również dokładny czas rozpoczęcia i zakończenia pracy. Godziny pracy, jaką świadczyła, nie były więc dowolne, lecz

wynikały z zaplanowanego wcześniej harmonogramu. Oznacza to, że pozwany organizował czas i miejsce pracy, jaką miała do wykonania powódka. Musiała w wyznaczonych z góry godzinach pozostawać w dyspozycji przełożonego, Wcześniejsze wykonanie wyznaczonych zadań nie upoważniało jej do opuszczenia miejsca pracy. Praca miała charakter ciągły i stały. Była wykonywana na rzecz i ryzyko związku zawodowego, co również upodabnia łączący strony stosunek prawny do stosunku pracy. Za wykonaną pracę otrzymywała regularnie zapomogę, która stanowiła w istocie wynagrodzenie. Nie można wnioskować z nieprzysługiwania B. C. prawa do urlopu wypoczynkowego, prawa do zwolnień lekarskich oraz prawa do ubezpieczenia chorobowego o nieistnieniu stosunku pracy, ponieważ są one uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy i dopiero w przypadku jego ustalenia przysługiwać będą pracownikowi. Ponadto ze względu na cel i charakter świadczeń wolontariuszy, nie jest dopuszczalne, aby wykonywali świadczenia na rzecz przedsiębiorców i innych podmiotów prowadzących działalność gospodarczą. Wolontariusze nie powinni również zastępować pracowników, a jedynie uzupełniać ich pracę.

Zdaniem wnoszącego skargę Sąd drugiej instancji dopuścił się naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 3 ust. 2 w zw. z art. 42 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, poprzez uznanie, że pozwany, jako związek zawodowy, posiada przymiot podmiotu, któremu przysługuje uprawnienie do korzystania ze świadczeń wolontariuszy na podstawie art. 42 ust. 1 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Skarżący podnosi dwa problemy prawne. Pierwszy, czy związek zawodowy może korzystać z pracy wolontariuszy, drugi, kluczowy dla sprawy, jaki jest charakter pracy wykonywanej przez powódkę na rzecz związku zawodowego. W opinii Sądu Najwyższego w składzie orzekającym w niniejszej sprawie, do rozstrzygnięcia sprawy istotna jest jedynie odpowiedź na drugie z tych zagadnień.

Jeśli bowiem uznamy, że umowa powódki B. C. o wolontariat kryła w rzeczywistości pracę właściwą stosunkowi pracy, to taka umowa, jako zawarta dla pozorów, będzie nieważna, bez względu na to, czy wolontariat może być prowadzony przez związki zawodowe, czy też nie (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Rozważając tę kwestię, należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei, według § 1¹ tego artykułu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Z treści tych przepisów, mających charakter bezwzględnie obowiązujący, wynika, że ustalenie, iż praca określonego rodzaju jest wykonywana na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i odpłatnie, wystarcza do stwierdzenia istnienia stosunku pracy. Sposób wykonywania pracy przez powódkę, jak prawidłowo wykazano w skardze kasacyjnej, odpowiadał wymienionym cechom. W szczególności wykonywała ona pracę na rzecz pozwanego i podlegając jego kierownictwu, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, w systemie zmianowym wymagającym ścisłej organizacji pracy. Praca ta była świadczona za wynagrodzeniem (comiesięczną „zapomogą”), co potwierdza tezę o pozornym charakterze umowy wolontariatu, skoro wolontariuszem w rozumieniu powołanej ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie jest tylko osoba, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach w niej określonych - art. 2 pkt 3 (zob. postanowienie SN z 22 października 2009 r., I PK 150/09). Poza tym, jak wynika z ustaleń faktycznych, była ona wykonywana na ryzyko pozwanego i miała charakter ciągły, co spełnia kolejne cechy stosunku pracy i pozwala uznać, że miały one w rozważanej umowie charakter przeważający. Jak od dawna i powszechnie przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy, jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (zob. szczeg. wyroki SN z: 20 marca 1965 r., III PU 28/64,

OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera w OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika w OSP 1966 nr 4, poz. 86; 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAP 1999 nr 14, poz. 449; 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAP 1999 nr 20, poz. 646; 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAP 1999 nr 24, poz. 775; 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67), co jak wyżej wskazano w niniejszej sprawie nie powinno budzić wątpliwości. Oceny tej nie zmienia fakt, że w rozpatrywanej umowie zawarto klauzulę o możliwości świadczenia pracy za powódkę przez osobę trzecią. Przede wszystkim, należy zauważyć, że w świetle art. 22 § 1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza, gdy faktycznie takie zastępstwa nie miały miejsca, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; LEX nr 470956).

Z oczywistych względów niesłusznie Sąd Okręgowy uznał prawo do zwolnień lekarskich i ubezpieczenia chorobowego za cechy stosunku pracy. Uprawnienia te są jedynie konsekwencją i następstwem nawiązania stosunku pracy. Dlatego, niekorzystanie z nich przez pracownika wskutek zawarcia dla pozoru umowy innego rodzaju, ukrywającej stosunek pracy, nie może świadczyć przeciwko niemu w procesie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Na koniec należy wskazać, że orzekając w niniejszej sprawie Sąd Najwyższy miał na uwadze orzeczenia wydane na podobnej podstawie faktycznej, toczących się przeciwko temu samemu pozwanemu, w których Sąd Najwyższy dokonywał takiej samej jak powyższa oceny charakteru umów zawieranych przez stronę pozwaną - Ogólnokrajowy Związek Zawodowy Miast i Wsi „R.” z wykonawcami pracy określanymi jako „wolontariusze” (zob. niepublikowane wyroki z: 2 grudnia 2009 r. I PK 123/09 i 14 grudnia 2009 r. I PK 108/09).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.