



Sygn. akt II PK 160/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa A. N.
przeciwko Radzie [...] w E.
o ustalenie stosunku pracy i zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2014 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w E.
z dnia 28 grudnia 2012 r.,

1. uchyla zaskarżony wyrok w pkt. II w zakresie, w jakim oddała on roszczenie o część wynagrodzenia z tytułu zawarcia umowy z dnia 1 października 2005 r. na okres do 30 września 2007 r. i w tym zakresie sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w E. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2. oddala skargę w pozostałej części, nie obciążając powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym w tym zakresie.

UZASADNIENIE

Powódka A. N., po ostatecznym sformułowaniu żądania pozwu, domagała się od pozwanego stowarzyszenia Rada [...] ustalenia istnienia stosunku pracy w okresie od 1 czerwca 2005 r. do 9 maja 2009 r., odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w kwocie 3.828 zł, wynagrodzenia za okres od 1 lutego 2008 r. do 31 października 2008 r. w kwocie 58.035,40 zł z odsetkami w wysokości 5.657,54 zł oraz odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, 16.800 zł tytułem wynagrodzenia za okres od 3 października 2005 r. do 30 września 2007 r. z odsetkami w wysokości 5.247,64 zł oraz odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty a także 1.379,94 zł tytułem utraty zasiłku dla bezrobotnych.

Wyrokiem z dnia 7 marca 2012 r., sygn. IV P .../11, wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy w E. ustalił, że powódka zatrudniona była u pozwanego:

a) w okresie od dnia 1 czerwca 2005 r. - 30 września 2005 r. w wymiarze 1/2 etatu na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2005 r. do dnia 31 sierpnia 2005 r. oraz umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2005 r. do dnia 31 maja 2006 r.;

b) w okresie od dnia 1 października 2005 r. do dnia 30 listopada 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2005 r. do dnia 31 maja 2006 r., zmienionej aneksem z dnia 18 listopada 2005 r. oraz od dnia 1 czerwca 2006 r. do dnia 30 listopada 2007 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony (art. 25¹ § 1 i 2 k.p.), która uległa rozwiązaniu z dniem 29 listopada 2007 r. bez wypowiedzenia;

c) w okresie od dnia 1 grudnia 2007 r. do dnia 31 stycznia 2008 r. w pełnym wymiarze na podstawie umowy o pracę na czas wynagrodzeniem 1.126 zł;

d) w okresie od dnia 1 lutego 2008 r. do dnia 30 października 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem ustalonym zlecenia z dnia 1 lutego 2008 r. nr 10/C/08;

e) w okresie od dnia 1 listopada 2008 r. do dnia 9 maja 2009 r. w wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę n określony (art. 25¹ § 1 i 2 k.p.), która uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2009 r. w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę. Sąd zasądził także na rzecz powódki kwotę 2.302,23 zł ustawowymi odsetkami. W pozostałej części powództwo zostało oddalone.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwane stowarzyszenie zajmuje się działaniem na rzecz osób niepełnosprawnych i pomocą społeczną w szczególności wyrównywaniem szans osób niepełnosprawnych i ich rodzin, promocją zatrudnienia tych osób i ich aktywizacją zawodową. W 2005 r. pozwany utworzył punkt konsultacyjny w T., w którym pracę podjęła powódka. W toku współpracy strony zawarły szereg umów, z których tylko niektóre stanowiły umowy o pracę. W związku z realizacją różnych programów aktywizacyjnych zawierane były także umowy zlecenia. Z perspektywy zakresu zaskarżenia skargą kasacyjną istotne jest, że obok umowy o pracę na okres od 1 października 2005 r. do 30 września 2007 r. strony zawarły umowę zlecenia na wykonywanie czynności pośrednictwa pracy za wynagrodzeniem w kwocie 700 zł. Nie określono, czy jest to stawka miesięczna czy za cały okres trwania umowy. Powódka nie otrzymała żadnego wynagrodzenia z tytułu wykonywania tej umowy.

Umowę zlecenia strony zawarły także na okres od 1 lutego 2008 r. od 31 października tego roku, w ramach której powódka zobowiązana była wykonywać pracę poradnika w projekcie „[...]”. Zadania miała realizować w ilości maksymalnej 216 godzin w całym okresie umowy, nie więcej niż 24 godziny miesięcznie. Wynagrodzenie ustalono na poziomie 22,61 euro za godzinę pracy, co (w zależności od przyjętego kursu tej waluty) dawało od 1.769 zł do 2.175,98 zł miesięcznej płacy.

Umowa o pracę powódki uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 2009 r. w drodze 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy ocenił, że zatrudnienie powódki spełniało cechy wynikające z art. 22 § 1 k.p. w całym spornym okresie. Stosowanie umów cywilnoprawnych i

częste zmiany, dokonywane przez pozwanego nie przekreślają faktu, że powódka wykonywała swoją pracę w warunkach podporządkowania, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Zasadnicze trudności w ramach sporu stanowiło jednak określenie warunków płacowych, na jakich była wykonywana praca. W zakresie umowy zlecenia z października 2005 r. Sąd ocenił, że z treści umowy nie wynikało, by było to wynagrodzenie miesięczne. W ocenie Sądu było to zatem stawka za cały czas obowiązywania umowy, a zatem wymagała podzielenia przez 24 miesiące jej trwania, co dawało 29,16 zł miesięcznie i takie też kwoty z odsetkami zostały zasądzone.

W zakresie umowy z dnia 1 lutego 2008 r. Sąd Rejonowy ustalił i ocenił, że wynagrodzenie, ustalone w tej umowie miało stanowić jedyne wynagrodzenie powódki w tym okresie. Takie bowiem zastrzeżenie poczyniła strona pozwana, na co powódka przystała. Sąd nie przyjął natomiast, że wynagrodzenie powódki w tym okresie należy ustalić, mnożąc wartość godzinową pracy przez wymiar pracy, wynikający z pełnego etatu. Stanowiłoby to zaprzeczenie idei stanowiska strony powodowej, w świetle którego praca powódki przez cały okres była wykonywana w podobny sposób i w podobnym charakterze.

Powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy zostało wniesione 18 listopada 2009 r., zaś wypowiedzenia dokonano 20 kwietnia 2009 r. Strona powodowa uchybiła zatem terminowi, wynikającemu z art. 264 § 1 k.p. W piśmie, w którym żądanie zgłoszono, nie zostały przedstawione żadne okoliczności, które uzasadniałyby potraktowanie go jako wniosku o przywrócenie terminu na odwołanie, mimo, iż powódka była w tym okresie reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

Na skutek apelacji powódki Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 28 grudnia 2012 r., zmienił zaskarżone orzeczenie jedynie ustalając, że powódka w okresie od 1 czerwca 2006 r. do 9 maja 2009 r. świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W pozostałej części, w szczególności co do żądań płacowych strony powodowej, powództwo zostało oddalone.

Zdaniem Sądu Okręgowego po zawarciu umowy zlecenia w dniu 1 października 2005 r. doszło do zmodyfikowania umowy o pracę z dnia 1 września 2005 r., a zatem nie ma podstaw do przyjęcia, że powódce z tego tytułu

przysługiwało wynagrodzenie. Sąd Okręgowy uznał także, że powódka nie wykazała, by treść stosunku pracy została zmodyfikowana po wdrażaniu do realizacji kolejnych etapów projektu „[...]” i aby wykonywała pracę w dodatkowym wymiarze czasu pracy. Nie uznał także Sąd za usprawiedliwiony zarzutu nierozpoznania istoty sprawy co do żądania o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy. Powódka uchybiła bowiem terminowi na złożenie odwołania i nie uzasadniła okoliczności, które miałyby spowodować przywrócenie terminu na złożenie odwołania.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powódki. Wyrok został zaskarżony w części, w jakiej Sąd Okręgowy zaaprobował stanowisko Sądu Rejonowego odnoszące się do warunków płacowych, jakie były należne powódce z tytułu realizowania umowy, nazwanej umową zlecenia za okres od 1 października 2005 r. do 30 listopada 2007 r. oraz z tytułu realizowania stosunku pracy w okresie od 1 lutego 2008 r. do 31 października tego roku.

Podstawy skargi stanowiły zarzuty naruszenia:

a/ art. 78 k.p. w zw. z art. 80 k.p. w zw. z art. 13 k.p. przez przyjęcie, że powódce przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 29,16 zł w okresie od 1 października 2005 r. do 30 listopada 2007 r.;

b/ tych samych norm w związku z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. przez przyjęcie, że powódce za okres od 1 lutego 2008 r. do 31 października tego roku nie przysługiwało wynagrodzenie w stawce godzinowej 22,61 euro;

c/ art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c., co polegało na nie odniesieniu się do faktów udowodnionych przez powódkę dotyczących charakteru wykonywanej pracy i zasad wynagradzania, a podniesionych w apelacji;

d/ art. 265 § 1 k.p.c. w zw. z art. 169 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie w sytuacji, w której wniosek o zasądzenie odszkodowania z dnia 18 listopada 2009 r. nie został potraktowany jako wniosek o przywrócenie terminu na wniesienie odwołania, choć powódka nie uczyniła tego bez swojej winy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się częściowo zasadna, co uzasadniało uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Rozstrzygnięcie takie znajdowało uzasadnienie jedynie co do części zaskarżonego wyroku, w zakresie zarzutu naruszenia prawa materialnego w ocenie zawartej obok umowy o pracę umowy zlecenia na okres od 1 października 2005 r. do 30 września 2007 r. W pozostałej części zarzuty skargi kasacyjnej nie znajdują uzasadnienia.

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy pozostawia poza przedmiotem rozpoznania zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów, wywiedzione jako zarzuty naruszenia prawa procesowego (art. 227 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 378 § 1 k.p.c.). Godzi się przypomnieć, że stosownie do art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej takie zarzuty być nie mogą.

Przechodząc do sfery zarzutów naruszenia prawa materialnego, na wstępie wypada ocenić żądanie dotyczące odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Roszczenie w tym zakresie zostało prawomocnie oddalone, albowiem powódka uchybiła terminowi na złożenie odwołania. W skardze kasacyjnej zarzuca się wadliwe zastosowanie art. 265 § 1 k.p.c. w zw. z art. 169 § 1 k.p.c.

Już na wstępie wypada wykluczyć możliwość stawiania w takim przypadku zarzutu naruszenia drugiej z wymienionych norm. Za ugruntowany i nie podlegający modyfikacji uznaje się pogląd, że terminy przewidziane w art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu a Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p. (uchwała składu 7 sędziów SN z 14 marca 1986 r., III PZP 8/86).

Skarżący podnosi ponadto, że działanie powódki, polegające na spóźnionym wniesieniu żądania zapłaty odszkodowania jako wniosek o przywrócenie terminu w ujęciu art. 265 § 1 k.p.c. Rzeczywiście, pogląd taki wypowiedziano w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 26 września 2000 r., I PKN 43/00). Niemniej jednak nie sposób zapomnieć, że w okolicznościach faktycznych, na których tle wydano to rozstrzygnięcie, powód już w pozwie pisał, że "złożenie odwołania po

upływie rzekomego terminu (14 dni) spowodowane jest faktem ciągłego leczenia się".

W konsekwencji w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wykazanie okoliczności, dowodzących braku winy w uchybieniu terminowi na wniesienie odwołania, należy do pracownika (por. np. wyroki z dnia z dnia 29 maja 2007 r., sygn. II PK 316/06 oraz z dnia 3 października 2012 r., sygn. II PK 62/12). Pracownik nie może własnych zaniedbań w tym zakresie przerzucać na sąd pracy domagając się, by z urzędu doszukiwał się okoliczności uzasadniających przywrócenie terminu (por. wyrok z dnia 10 listopada 2006 r., sygn. III PK 73/06).

Przenosząc te rozważania do oceny niniejszej sprawy trzeba stwierdzić, że przywrócenie terminu na wniesienie odwołania wymaga ze strony pracownika aktywności w postaci wskazania i uzasadnienia przyczyn, dla których to nastąpiło. Nie wystarczy poprzestać na formalnym stwierdzeniu, że pracownik nie złożył wniosku o przywrócenie terminu, można jednak i należy oczekiwać, że wyjaśni on przyczyny, dla których nie dopełnił obowiązków, wynikających z art. 264 k.p. Oczekiwanie takie pozostaje jeszcze bardziej zasadne w sytuacji, gdy pracownika reprezentuje profesjonalny pełnomocnik, od którego w sposób oczywisty można wymagać znajomości terminów na wniesienie pozwu z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania.

W niniejszej sprawie pełnomocnik skarżącej ogranicza się do podnoszenia zarzutu, że żądanie takie powinno było być *implicite* potraktowane jako wniosek o przywrócenie terminu. Niemniej jednak ani w piśmie, rozszerzającym przedmiot postępowania, ani w kolejnych pismach, ani w apelacji czy wreszcie w skardze kasacyjnej nie podaje, dlaczego nastąpiła zwłoka. Zwłoka ta wynosiła ponad 6 miesięcy, podczas gdy w judykaturze Sądu Najwyższego już zwłokę półtoramiesięczną uznaje się za znaczną (por. wyrok z dnia 22 listopada 2001 r., sygn. I PKN 660/00).

Można i należy wymagać, by pracownik w dochodzeniu swoich praw znał obowiązujące regulacje prawne i ich przestrzegał, z zachowaniem przynajmniej przeciętnej staranności. Uchybienie terminowi na wniesienie odwołania i brak jego uzasadnienia w niniejszej sprawie świadczą o niestaranności działania pracownika

reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika i uniemożliwiają przywrócenie terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p.

Oddalenia wymaga także skarga kasacyjna w zakresie zarzutu, że sąd II instancji wadliwie rozstrzygnął problem wynagrodzenia powódki za pracę w okresie od 1 lutego 2008 r. do 31 października 2008 r. Zarzut ten opiewa na naruszenie art. 78 k.p. w zw. z art. 80 k.p. w zw. z art. 13 k.p. i w zw. z art. 29 § 1 pkt 3 k.p. Zarzut tak postawiony nie do końca oddaje istotę problemu. Spór toczy się bowiem nie tyle na płaszczyźnie oceny, czy powódce należy się wynagrodzenie za pracę wykonaną, ile co do wysokości należnego jej wynagrodzenia. Nie ma tu także miejsca na zarzucanie, że wynagrodzenie ustalono w sposób niegodziwy (art. 13 k.p.) oraz niezgodnie z dyrektywami, wynikającymi z art. 78 k.p. Obie te normy mają bowiem charakter nie roszczeniowy, przynajmniej o tyle, o ile wynagrodzenie ustalone zostało na poziomie wyższym niż wynagrodzenie minimalne (tak, w odniesieniu do art. 13 k.p., Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 maja 2006 r., sygn. I PK 230/05). Można jednak przyjąć, że w granicach zarzutu naruszenia art. 80 k.p. daje się zweryfikować ustalenie dotyczące wysokości należnego powódce wynagrodzenia.

Oceny wypadła dokonać z odwołaniem się w pierwszym miejscu do postanowień umowy zlecenia na wspomniany okres. Przewidywały one, że powódka będzie realizować swoje zadania w ilości maksymalnej 216 godzin w całym okresie umowy, nie więcej niż 24 godziny miesięcznie. Wynagrodzenie ustalono na poziomie 22,61 euro za godzinę pracy. Powódka wywodzi z tego, że jej wynagrodzenie miało charakter godzinowy, powinno zatem odpowiadać iloczynowi wymiaru czasu pracy w spornym okresie i stawki godzinowej. Kluczowe pozostaje natomiast poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenie, że strona pozwana ustaliła z powódką, że wynagrodzenie, obliczone jako iloczyn stawki 22,61 euro i 24 godzin miesięcznie będzie stanowić jedyne wynagrodzenie powódki, należne z tytułu całokształtu wykonywanych prac. Powódka przyjęła i zaaprobowała taki stan rzeczy.

Można taki stan rzeczy kwalifikować jako pozorność względną (art. 83 § 1 zd. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Polega ona na świadomym ujawnieniu w treści dysymulowanej czynności prawnej innego elementu, aniżeli rzeczywiście umówiony. Przypadki takie, choć rzadko, stanowią przedmiot rozstrzygania sądów pracy.

Można tu za przykład powołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., sygn. I PK 545/03 w którym przyjęto, że umowa o pracę, w której strony ustaliły niższe wynagrodzenie za pracę od rzeczywiście wypłacanego, jest nieważna jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.). Ukryta pod nią umowa o pracę jest nieważna tylko w części, w której wyłącza obowiązek zapłaty podatku i składek na ubezpieczenie społeczne (art. 58 § 3 w związku z art. 83 § 1 zdanie drugie k.c.).

W niniejszym przypadku problemem pozostawało ustalenie, jakie rzeczywiście wynagrodzenie strony między sobą uzgodniły. Uzgodnienie takie należało przenieść jako element treści stosunku pracy (por. M. Raczkowski, *Pozorność w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 2010, s. 141). W istocie bowiem pozorność, polegająca na ukryciu określonych elementów treści stosunku prawnego pod innymi, ujawnionymi, podlega badaniu za pomocą wykładni oświadczeń woli i nie stanowi niczego innego, jak tylko ustalenia, rzeczywistej woli stron w rozumieniu art. 65 § 2 k.c. (tak Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1977, s. 56-57).

Trafnie wolę tę ustalono w odniesieniu do momentu składania oświadczenia woli, biorąc pod uwagę także okoliczności, w których oświadczenie zostało złożone (art. 65 § 1 k.c.) przez odniesienie się do wcześniejszych i późniejszych relacji stron. Mając na uwadze, że umawiały się one o wynagrodzenie minimalne lub też wynagrodzenie przekraczające tę wartość w stopniu niewielkim, nie sposób przyjąć, że na okres 1 lutego 2008 r. – 31 października 2008 r. wynagrodzenie to mogłoby wynosić ok. 8-10 krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jest dość oczywistym, że w interesie strony powodowej pozostaje obecnie uzyskanie jak największej należności za pracę, jednak jej obecne w tej mierze twierdzenia nie mogą się ostać. Wypada bowiem odwoływać się do rozumienia oświadczenia woli z chwili jego złożenia (por. Z. Radwański, *Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom*, Ossolineum 1992, s. 78), a w tym świetle ustalenie wysokości stałego miesięcznego wynagrodzenia (do czego jedynie rachunkowo użyto iloczynu stawki w euro i liczby 24 godzin) należy uznać za wyczerpujące ustalenie stawki miesięcznej płacy powódki.

Inaczej natomiast wypada podejść do oceny zawartej obok umowy o pracę umowy zlecenia za okres od 1 października 2005 r. do 30 listopada 2007 r.

Jakkolwiek ocena tej kwestii także powinna uwzględniać treść art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., to jednak dzięki zaskarżeniu polegającym na przywołaniu art. 80 k.p., możliwe było rozważenie skargi także w tym zakresie.

Sąd Rejonowy uznał, że umowa ta została przez powódkę wykonana. Ocenił jednak, że przewidywała ona wynagrodzenie (700 zł) za cały czas obowiązywania umowy, a zatem za 24 miesiące. Z kolei Sąd Okręgowy uznał, że warunki płacowe, jakie wynikały z tej umowy, zostały objęte aneksem do umowy o pracę z listopada 2005 r., w ramach którego doszło do zmiany wymiaru czasu pracy.

Z pewnością nie można przyjąć poglądu Sądu Rejonowego, jakoby wynagrodzenie ze spornej, pozornej, umowy zlecenia w uzgodnionej stawce obejmowało cały okres obowiązywania umowy. Interpretacja wszystkich innych oświadczeń stron prowadzi bowiem do wniosku, że jeśli czyniły one uzgodnienia dotyczące wynagrodzenia, to uzgodnienia te dotyczyły stawki, należnej powódce za miesiąc pracy. Takie ujęcie w szczególności doprowadziło do wniosku, że także w okresie od 1 lutego 2008 r. do 31 października 2008 r. strony uzgodniły całościową kwotę, którą powódka miała otrzymać za tak określony wycinek czasowy swojej pracy. Nie da się w tym kontekście uzasadnić tezy, że akurat w odniesieniu do umowy zlecenia obowiązującej w okresie od 1 października 2005 r. chodziło o stawkę za cały czas obowiązywania umowy.

Nie można także zapomnieć, że trudności w dokonaniu oceny charakteru i treści łączącego strony stosunku pracy, stanowiły wynik niezgodnych z prawem działań strony pozwanej, działań które w istocie zaciemniały obraz relacji zatrudnienia. Projekty umów były przygotowywane właśnie przez pozwanego. Można i należy w tym wypadku sięgnąć do tzw. pomocniczych reguł wykładni, zakotwiczonych w art. 65 § 1 k.c., tj. zasady wykładni na korzyść dłużnika, *favor debitoris*, oraz przeciwko oświadczającemu, *in dubio contra proferentem* (por. Z. Radwański, *Wykładnia oświadczeń woli..*, s. 128 i n.). Zastosowanie tych zasad zbiega się w niniejszym przypadku, albowiem pozwany występuje tu także jako wierzyciel – jeśli idzie o pracę powódki, a więc także jej wycenę. Skoro nie zadbał on o właściwe sformułowanie umowy tak, by nie budziło wątpliwości, za jaki okres czasu wynagrodzenie ma być płatne, należy ów okres ustalić na jego niekorzyść, a w zgodzie z okolicznościami w postaci treści pozostałych wzajemnych relacji stron.

Prowadzi to do wniosku, że należne powódce a nie wypłacone na podstawie pozornej umowy zlecenia wynagrodzenie, stanowiło wynagrodzenie miesięczne.

Ewentualna inna ocena, w szczególności przyjęcie, że aneks do umowy o pracę z listopada 2005 r. rzeczywiście zmierzał do swoistego unicestwienia skutków umowy zlecenia zawartej na okres od 1 października 2005 r. nie znajduje uzasadnienia w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę ferowania zaskarżonego wyroku. Warto podkreślić, że Sąd Okręgowy jedynie w części zakwestionował ustalenia faktyczne poczynione przez sąd I instancji i dokonaną przez ten sąd ocenę prawną. W zakresie tym nie znalazły się jednak oceny dotyczące pozornej umowy zlecenia na okres 1 października 2005 r. - 30 listopada 2007 r. Jak zaś wskazano, Sąd Rejonowy uznał, że umowa ta była wykonywana a jedynie ustalił – wadliwie jak wskazano – stawkę miesięcznego wynagrodzenia należnego na podstawie tej umowy.

Poczyniona przez Sąd Okręgowy ocena ogranicza się do twierdzenia, że z tytułu wykonywania tej samej pracy powódce nie może należeć się podwójne wynagrodzenie. Sprzeczność obu poglądów pozostaje oczywista, nie można bowiem stwierdzić, że powódka wykonała pracę, za którą należało się (niewielkie) wynagrodzenie z tytułu pozornej umowy zlecenia oraz że praca ta wchodziła w zakres obowiązków pracowniczych i nie powinna być dodatkowo opłacona.

Rozstrzygnięcie tej sprzeczności uzależnione zostaje zatem od uzupełnionych ustaleń faktycznych oraz ich oceny prawnej. Niezależnie od tego Sąd Okręgowy zechce jednak wziąć pod uwagę, że ustalenie istnienia stosunku pracy objęło (w pkt. I lit. b wyroku Sądu Rejonowego) od 1 października 2005 r. z założeniem, że powódka wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli nawet przyjąć, że po dniu 18 listopada 2005 r. nastąpiły zmiany ustaleń między stronami, w świetle których powódce miałyby już nie należeć się wynagrodzenie na podstawie pozornej umowy zlecenia, to jednak pozostaje okres ponad 1,5 miesiąca, w odniesieniu do którego ocena tego rodzaju nie może się ostać.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. Wniosek o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego nie mógł zostać uwzględniony wobec zwolnienia strony powodowej od ponoszenia kosztów postępowania kasacyjnego, co zaowocowało stosownym orzeczeniem.

