Wyrok z dnia 21 stycznia 1999 r.
I PKN 551/98

W świetle przepisów rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. Nr 12, poz. 67 ze zm.), regułą jest zatrudnianie kierowników kolonii i wychowawców kolonijnych na podstawie umów o pracę.

Przewodniczący: SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Małgorzaty C., Felicji C. i Aleksandra K. przeciwko Domowi Wczasowemu „T." w U. Barbary i Stanisława Z. o ustalenie i zapłatę, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 28 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwani Barbara i Stanisław Z. (prowadzący Dom Wczasowy „T." w U.) złożyli kasację od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 28 maja 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił ich apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Słupsku z dnia 17 lutego 1998 r. [...].

Powodowie - Małgorzata C., Felicja C. i Aleksander K. domagali się od pozwanych Barbary i Stanisława Z. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w soboty i niedziele oraz ustalenia, iż umowy zlecenia zawarte między stronami były umowami o pracę. Sąd Pracy w Słupsku ustalił w szczególności, że pozwani Barbara i Stanisław Z. w ramach spółki cywilnej prowadzili dom wczasowy „T." w U. Placówka ta w sezonie letnim organizowała wypoczynek dla dzieci w formie kolonii. Przed rozpoczęciem sezonu letniego pozwani ogłosili konkurs na stanowisko

kierownika kolonii. Spośród zgłoszonych kandydatur wybrano ofertę Aleksandra K., ponieważ miał on wymagane kwalifikacje pedagogiczne oraz stosowne doświadczenie. Zawarta z powodem umowa o pracę na okres próbny od dnia 18 czerwca 1997 r. do 26 sierpnia 1997 r. została zmieniona z inicjatywy strony pozwanej na umowę zlecenia. Do obowiązków Aleksandra K. jako kierownika i koordynatora kolonii należało przygotowanie obiektu i jego okolic do przyjęcia dzieci, nadzór nad pracą wychowawców grup, a także nadzór nad obsadą niepedagogiczną, tj. ratownikami, pielęgniarkami, a także realizacją opracowanego przez pozwanych planu wypoczynku kolonistów, oraz dbałość o bezpieczeństwo dzieci. Pozwani rozliczali powoda z realizacji zaplanowanych na dany turnus imprez. Na początku turnusu odbyło się zebranie pozwanych i kadry kolonijnej, na którym właściciele ośrodka przedstawili swoje oczekiwania zarówno wobec kierownika kolonii, jak i wychowawców. Według poczynionych na zebraniu ustaleń, zmiany w przedstawionym planie wypoczynku dzieci mogły mieć miejsce jedynie za wiedzą i zgodą pozwanych. Barbara i Stanisław Z. zastrzegli sobie również możliwość ingerencji w pracę wychowawców w sytuacji, gdyby ci ostatni niewłaściwie wykonywali swoje obowiązki.

Powódki Małgorzata C. i Felicja C. (posiadające wymagane wykształcenie pedagogiczne) były zatrudniane przez pozwanych jako wychowawczynie grup kolonijnych. Małgorzata C. pełniła obowiązki wychowawczyni w okresie od dnia 25 czerwca 1997 r. do 16 lipca 1997 r., natomiast Felicja C. od dnia 9 sierpnia 1996 r. do 28 sierpnia 1996 r. na podstawie umowy o pracę (za wynagrodzeniem 300 zł netto) oraz w okresie od dnia 25 czerwca 1997 r. do 16 lipca 1997 r. Początkowo z powódkami zawarte były umowy o pracę, jednakże po kilku dniach zmieniono je na umowy zlecenia. Każda z powódek miała pod swoją opieką kilkunastoosobową grupę. Pracę świadczyły bez pomocy dodatkowych wychowawców przez cały czas trwania turnusu. Ich rozkład dnia wyznaczony był rozkładem zajęć dzieci przebywających na koloniach i rozpoczynał się o godz. 8^{00}, a kończył się około godziny $22^{00} – 24^{00}$. Powódki prowadziły dzienniki grup, w których wpisywały rozkład i realizację zajęć w trakcie trwania turnusu. Wpisy były kontrolowane przez kierownika kolonii Aleksandra K. Do zadań obu wychowawczyń należało dbanie o bezpieczeństwo dzieci; wszelkie wyjścia poza teren ośrodka odbywały się w grupie. Powódki nie mogły opuszczać ośrodka w dowolnie wybranym przez siebie czasie, a także korzystać z zastępstwa innych osób, gdyż to ich kwalifikacje decydowały o powierzeniu im funkcji wychowawczyń. Do obowiązków Małgorzaty C. i Felicji C. należało organizowanie dzieciom

zajęć w czasie pobytu w ośrodku. Natomiast powód Aleksander K. sprawował bezpośredni nadzór merytoryczny i organizacyjny nad pracą powódek. Pozwany Stanisław Z. miał możliwość ingerencji w pracę wychowawczyń, w sytuacji gdy dzieci nie miały zorganizowanych zajęć, czy też nie przestrzegały ciszy nocnej. Zdaniem Sądu Pracy wniesione powództwa są co do zasady usprawiedliwione, albowiem łącząca strony umowa charakteryzuje się wszelkimi cechami, które zgodnie z doktryną i orzecznictwem winna posiadać umowa o pracę. Przedmiotem tej umowy i wynikającego z niej stosunku pracy jest osobiste wykonywanie pracy w sposób ciągły, w określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem pracodawcy oraz na jego rzecz i ryzyko za należnym pracownikowi wynagrodzeniem. Zasada swobody umów zezwala na to, by strony decydowały o wyborze rodzaju umów jednakże o istocie umowy decyduje nie jej nazwa lecz treść. Umowa o pracę różni się od umowy zlecenia sposobem świadczenia pracy. Zleceniobiorca o sposobie i czasie wykonania czynności - w ramach umowy - decyduje sam, podczas gdy pracownik zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na bieżąco podlega kontroli i poleceniom przełożonego. Nadto wykonywanie czynności w ramach zlecenia ma charakter doraźny i nie wymaga włączenia zleceniobiorcy w zorganizowany tryb pracy danego przedsiębiorstwa. Świadczenia realizowane przez zleceniobiorcę nie wymagają stałego wykonywania pracy w określonym miejscu i czasie. Za przyjęciem, iż powód Aleksander K. świadczył pracę w ramach umowy o pracę przemawiają: wykonywanie jej w określonym miejscu (w ośrodku należącym do pozwanych), w określonym czasie (w trakcie turnusów kolonijnych), podleganie ustalonym przez pozwanych regulaminom i dyscyplinie (stosunek podporządkowania) oraz to, iż określono mu zakres obowiązków. Nadto powód nie ponosił odpowiedzialności za rezultat, lecz za staranność swego działania, a charakter jego pracy wymagał by wykonywał ją osobiście. Analogiczne cechy stosunków łączących Małgorzatę C. i Felicję C. z pozwanymi pozwalały na przyjęcie, iż powódki zatrudniono na podstawie umowy o pracę. Podporządkowanie wyrażało się w ich przypadku w tym, że kontrolę i nadzór nad ich pracą pełnił kierownik Aleksander K., który z kolei za funkcjonowanie kolonii odpowiadał przed pozwanym Stanisławem Z. Ze wskazanych względów, a także mając na uwadze, iż wszyscy powodowie złożyli wobec pozwanych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę (art. 11 KP) Sąd Pracy w wyroku wstępnym uznał ich roszczenia za usprawiedliwione co do zasady, gdyż strony łączył stosunek pracy.

Rozpoznając apelację pozwanych Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że nie zasługują na uwzględnienie zarzuty skarżących dotyczące ustaleń Sądu pierwszej instancji co do relacji prawnych łączących strony. W szczególności przekształcenie umów o pracę na umowy zlecenia było następstwem jedynie inicjatywy jednej strony, tj. pracodawcy. Wprawdzie powodowie złożyli swoje podpisy na przedstawionych im na piśmie umowach zlecenia, to jednak sam ten fakt przy uwzględnieniu okoliczności sprawy nie może stanowić przekonującego argumentu, iż w ten sposób przyjęli propozycję rozwiązania umów o pracę i jednocześnie nawiązania umów zlecenia. Ponieważ rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron nie doszło do skutku, stąd bezskuteczne prawnie było zawieranie umów zlecenia.

W kasacji postawiony został zarzut naruszenia art. 233 § 1 art. 224 § 1 i art. 299 KPC „przez dopuszczenie do pozostawienia niewyjaśnionych okoliczności sprawy, przekroczenia granic zasady swobodnej oceny dowodów, co w istocie wpłynęło na wynik sprawy i uznanie apelacji za bezzasadną art. 385 KPC pomimo nie rozpoznania istoty sprawy (art. 378 § 2 KPC)”. Ponadto kasacja zarzuca, że naruszono art. 22 § 1 i § 1^1 KP oraz art. 65 § 1 i § 2 KC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji na podstawie ustalonego stanu faktycznego doszedł do słusznego przekonania, że strony sporu łączyły stosunki prawne, które miały cechy stosunku pracy. Jako dodatkową okoliczność, która skłoniła go do sformułowania takiej oceny wskazał on, iż „wszyscy powodowie złożyli wobec pozwanych oświadczenia woli w przedmiocie zawarcia umowy o pracę (art. 11 KP)”. Sąd drugiej instancji, w zakresie oceny znaczenia zawartych wcześniej przez strony umów o pracę, idzie dalej niż Sąd Pracy, gdyż przyjmuje, że właściwie ich zawarcie rozstrzyga o tym, że stosunki między stronami należy traktować jako stosunki pracy, gdyż złożenie przez powodów podpisów pod umowami zlecenia nie oznacza, iż doszło do rozwiązania za porozumieniem stron wcześniej nawiązanych umów o pracę. W kasacji na tym tle podnosi się, że Sąd drugiej instancji nie miał wystarczających podstaw dla przyjęcia takiej tezy, z tym iż jej argumentacja nie idzie w tym kierunku, że brak było podstaw do uznania, iż podpisanie umów zlecenia przez powodów nie było równoznaczne z ich zgodą na rozwiązanie (w drodze porozumienia stron) z nimi umów o pracę, lecz że takich umów w ogóle z powódkami

nie zawarto, zaś gdy idzie o umowę o pracę na okres próbny, nawiązaną z powodem Aleksandrem K., to - mimo jej nazwy - w istocie była ona umową zlecenia, bo jej celem nie było „wzajemne poznanie się stron w zamiarze zawiązania ewentualnej stałej umowy o pracę”, a cel umowy powinien być brany pod uwagę ze względu na dyrektywę zawartą w art. 65 § 2 KC. Stanowisko Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie znajduje dostatecznych podstaw w zgromadzonym materiale dowodowym, zwłaszcza jeżeli uwzględnić, iż w uzasadnieniu jego wyroku nie wskazano na jakich przesłankach faktycznych oparta została konkluzja, iż powodowie podpisując umowy zlecenia nie wyrazili równocześnie zgody na rozwiązanie ich umów o pracę, jak również gdy się zważy, że stanowisko Sądu pierwszej instancji jest inne, gdyż uznaje on, że umowy o pracę „zmienione zostały na umowy zlecenia”, a rozstrzygnięcie swoje wywodzi z analizy faktycznych cech stosunków prawnych nawiązanych przez strony. Nie oznacza to jednak, iż wyrok zaskarżony kasacją zasługiwał na uchylenie, gdyż zgodnie z art. 393^{12} KPC Sąd Najwyższy oddala kasację nie tylko wtedy, gdy nie ma ona usprawiedliwionych podstaw, ale także gdy mimo błędnego uzasadnienia wyrok odpowiada prawu.

Sąd drugiej instancji - aczkolwiek nie czyni tego w sposób jednoznaczny - w istocie zaaprobował tezę Sądu Pracy, iż strony łączyły stosunki pracy, bo miały one te cechy, które uznawane są w nauce i orzecznictwie za cechy konstytutywne dla tych stosunków. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - w ocenie Sądu Najwyższego - stanowisko to jest trafne i stąd zarzut kasacji, iż w zaskarżonym wyroku doszło do naruszenia art. 22 § 1 i § 1^1 KP jest chybiony. Możliwość ukształtowania stosunków prawnych kierownika i wychowawców kolonijnych jako stosunków pracy wyraźnie dopuszczała (zakładała) strona pozwana skoro takie umowy zawierała (w przypadku Aleksandra K. była to umowa o pracę na okres próbny). Na tym tle niezrozumiałe są wywody uzasadnienia kasacji, których sens sprowadza się do wykazywania, iż z istoty rzeczy (ex definitione), czy też pojęciowo i ze względów organizacyjnych nawiązywanie stosunków pracy z kierownikiem kolonii i wychowawcami kolonijnymi jest bezwzględnie wykluczone. Teza, iż mogą być oni zatrudniani tylko na podstawie umowy zlecenia („umowy o świadczenie usług” - art. 750 KC) jest z gruntu fałszywa. Na jej poparcie w kasacji powołuje się między innymi rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 1997 r. w sprawie warunków, jakie muszą spełniać organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także zasad jego organizowania i nadzorowania (Dz.U. Nr 12, poz. 67 ze

zm.), nie określa ono jednakże formy nawiązywania stosunków prawnych dla realizacji wypoczynku dzieci i młodzieży szkolnej. Co więcej, przyjmując, że odpowiedzialność za prawidłową organizację wypoczynku dzieci i młodzieży szkolnej powinna być skoncentrowana w osobie organizatora i nie rozpraszana na inne podmioty, należy stwierdzić, że dla realizacji tego celu bardziej nadają się umowy o pracę zawierane z kierownikami kolonii i wychowawcami kolonijnymi, niż umowy o świadczenie usług, gdyż organizator - w przypadku zawarcia umowy o pracę - jako uprawniony do wydawania poleceń pracownikom nie może uchylać się od odpowiedzialności za błędy w zakresie ich wydawania, czy też za zaniechanie wydania odpowiednich poleceń. Myśl ta zawarta jest w przepisie § 1 rozporządzenia MEN z 21 stycznia 1997 r., przewidującym, że organizatorzy wypoczynku dla dzieci i młodzieży szkolnej są obowiązani do zapewnienia bezpiecznych warunków wypoczynku i właściwej opieki wychowawczej. Ponadto z niektórych przepisów tego rozporządzenia pośrednio wynika, że - jeżeli nie wyłącznie, to głównie - praca w placówce wypoczynku powinna być wykonywana przez „pracowników”, a więc w ramach stosunku pracy. Organizator wypoczynku „zatrudnia” bowiem kadrę pedagogiczną (§ 1 zdanie 2 rozporządzenia z dnia 21 stycznia 1997 r.), przedstawia kuratorowi oświaty dane dotyczące kwalifikacji „pracowników” pedagogicznych i kierownika placówki wypoczynku, a także informacje o kwalifikacjach pracowników medycznych przewidzianych do zatrudnienia (§ 6 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 21 stycznia 1997 r.), zaś do obowiązków kierownika placówki wychowawczej należy kontrola wykonywania obowiązków „przez pracowników” (§ 11 ust. 4 pkt 4 rozporządzenia z dnia 21 stycznia 1997 r.).

Szczególnie istotną cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika pracodawcy, co zostało wyraźnie zaakcentowane w przepisie art. 22 § 1 KP - od chwili jego znowelizowania przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), który stanowi, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Z reguły przy tym kierownictwo pracodawcy jest realizowane za pośrednictwem zatrudnianych przez niego kierowników, co oznacza, iż - nawet gdyby uznać, że powódki nie były bezpośrednio podporządkowane stronie pozwanej - nie można przyjąć, że nie podlegały one jej jako pracodawcy w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Bezpośrednio podporządkowane były one kierownikowi kolonii, który realizował wobec nich uprawnienia kierownicze przys-

ługujące ich pracodawcy (stronie pozwanej). On sam natomiast podporządkowany był bezpośrednio pracodawcy. Jest przy tym oczywiste, że charakter podporządkowania pracodawcy osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym jest szczególny, co wynika z konieczności stworzenia jej pewnej swobody w działaniu i przejawiania inicjatywy oraz swoistego - do pewnego stopnia - ukształtowania wymagań w zakresie zaufania (jakim powinna ona cieszyć się u pracodawcy) oraz swoistego unormowania ponoszonej przez nią odpowiedzialności. Nie jest przypadkiem, iż w art. 100 § 1 KP uprawnienie do wydawania poleceń pracownikom przyznaje się „przełożonym", a więc nie tylko pracodawcom, zaś w art. 212 KP wyodrębnia się obowiązki (w zakresie bhp) osoby kierującej pracownikami. Mając na uwadze te i jeszcze inne uwarunkowania „podporządkowania" jako szczególnie ważnej cechy stosunku pracy Sąd Najwyższy - uwzględniając ustalenia dotyczące stanu faktycznego sprawy - jest przekonany, że powodowie wykonywali swoją pracę w warunkach podporządkowania (kierownictwa ze strony pracodawcy) przewidzianego w art. 22 § 1 KP. Sądy słusznie przy tym przyjęły, że w stosunkach nawiązanych przez powodów występowały także dalsze cechy znamienne dla stosunku pracy, a konkretnie dotyczące osobistego wykonywania pracy, podległości uregulowaniom porządkowym oraz miejsca i czasu wykonywania pracy.

Z powyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393^{12} KPC orzekł jak w sentencji.

==========