

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r.

I PKN 594/99

O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji.

Przewodniczący SSN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2000 r. sprawy z powództwa Moniki R. przeciwko Miejskiemu Impresariatowi Kultury w L. o ustalenie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 27 kwietnia 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Lubinie wyrokiem z dnia 11 grudnia 1998 r. [...] oddalił powództwo Moniki R. o ustalenie, że z pozwanym Miejskim Impresariatem Kultury w L. łączył ją od dnia 1 czerwca 1996 r. stosunek pracy na stanowisku portiera. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Pracy powołał się na ustalenie następującego stanu faktycznego.

Powódka Monika R. była od dnia 1 sierpnia 1986 r. do dnia 31 maja 1996 r. pracownicą Domu Kultury „Ż.” w L. Placówka ta zatrudniała około 30 osób, prowadząc stałe zajęcia kulturalne dla dzieci i młodzieży. Powódka pracowała na portierni lub w szatni oraz pomagała w prowadzeniu merytorycznych zajęć dla dzieci. Z dniem 31 maja 1996 r. stosunek pracy został rozwiązany w związku z likwidacją Domu Kultury, co postawiło powódkę w ciężkiej sytuacji finansowej. Poprosiła więc o pomoc Elżbietę S. – główną księgową nowo utworzonego Miejskiego Impresariatu Kultury w L., który zatrudnił część byłych pracowników dawnego Domu Kultury. Dyrektor Impresariatu – Lech Ł. oświadczył, że z braku etatów dla osób zatrudnionych przy pil-

nowaniu obiektu może powódkę zatrudnić jedynie na podstawie zlecenia, na co zainteresowana wyraziła zgodę.

W okresie od dnia 3 czerwca 1996 r. do dnia 31 maja 1998 r. powódka zawarła kolejno 20 takich umów. W większości z nich zobowiązywała się do wykonywania pracy na portierni. Na podstawie umowy zlecenia z dnia 31 grudnia 1996 r. powódka zobowiązała się do obsługi kserokopiarki i łączenia rozmów telefonicznych. Przedmiotem umowy z dnia 27 stycznia 1997 r. była merytoryczna opieka nad dziećmi podczas ferii zimowych w okresie do 7 lutego 1997 r., zaś umowa zlecenia z dnia 29 października 1997 r. obejmowała pilnowanie obiektu i sprzątanie wokół posesji. Po zakończeniu okresu obowiązywania kolejnych umów powódka wystawiała rachunek za wykonane prace, co było podstawą wypłaty na jej rzecz należnego wynagrodzenia. Od marca 1996 r. do końca maja 1998 r. siedziba strony pozwanej mieściła się w budynku dawnej szkoły ekonomicznej, w której Impresariat zajmował 6-7 pomieszczeń. Portiernia znajdowała się przy wejściu do budynku. Strona pozwana zatrudniała 4 portierów na podstawie umów zlecenia, którzy pracowali na zmiany. Grafiki dyżurów przygotowywała Elżbieta J., która w imieniu pozwanego kontrolowała pracę portierów. Pozwany prowadził też ich listy obecności. Do obowiązków portierów należało w szczególności informowanie wchodzących, w którym pomieszczeniu znajduje się Impresariat, odbieranie telefonów i czuwanie nad bezpieczeństwem w budynku. Nadto portierzy sprząтали posesję, na której znajdował się budynek, obsługiwali kserokopiarkę i z własnej inicjatywy pomagali pracownikom Impresariatu przy innych drobnych pracach. Portierzy prowadzili zeszyt raportów, w którym zapisywali przebieg dyżurów. Od dnia 1 czerwca 1998 r. strona pozwana zmieniła swą siedzibę. Obecnie zajmuje w L. piętro kamienicy przy ul. O., w którym to budynku nie ma potrzeby zatrudniania portierów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy przyjął, że stosunek prawny łączący strony ma cechy umowy typu zlecenie, a nie umowy o pracę. Powódka nie wykonywała pracy pod kierownictwem strony pozwanej, lecz tylko nieskomplikowane czynności, nie wymagające kierownictwa. Nadto była ona świadoma, iż zawierane umowy mają wyłącznie cywilnoprawny charakter i tę sytuację akceptowała. Świadczą o tym zarówno nazwy zawieranych umów, wypłacanie wynagrodzenia na podstawie rachunków, a także poinformowanie przez stronę pozwaną o braku pracowniczego etatu dla portiera. Tezy tej nie podważa zdaniem Sądu fakt, iż strona pozwana wyznaczała portierom godziny dyżurów, prowadziła dla nich listy obecności

i wyznaczyła swego pracownika do kontroli ich pracy. Czynności te służyły bowiem jedynie niezbędnej koordynacji działań czterech osób i możliwości rachunkowego sprawdzania wysokości rachunków wystawionych przez portierów za wykonane usługi.

Apelację wniesioną przez powódkę oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 27 kwietnia 1999 r. [...] W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne oraz ich prawne oceny dokonane w wyroku pierwszoinstancyjnym, a ponadto podkreślił, że przepisy art. 22 § 1 i § 1¹ KP nie dają podstaw do uznania, że świadczenie każdej pracy następuje w ramach stosunku pracy. Zasada swobody umów, obowiązująca w prawie pracy zgodnie z art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP, pozwala stronom swobodnie ukształtować stosunek prawny, w obrębie którego ma być wykonywana praca. Nie ma też przesłanek do twierdzenia, iżby obowiązki portiera można było pełnić jedynie na podstawie umowy o pracę. Powódka ma zaś wystarczające zasoby życiowego doświadczenia, aby umowę zlecenia odróżnić od umowy o pracę.

Kasację od powyższego wyroku wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zarzucając błędną wykładnię art. 22 § 1 i § 1¹ KP oraz domagając się na tej podstawie uchylenia kwestionowanego orzeczenia i poprzedzającego go rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji, z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że chcąc sobie zapewnić źródło utrzymania została skarżąca „życiowo przymuszona” do zawierania umów nazywanych „formalnie” umowami zlecenia, mimo że „de facto” była to umowa o pracę, o czym świadczy przedmiot wykonywanych czynności, identyczny ze spełnianymi na rzecz byłego Domu Kultury „Ż.” w L. Natomiast „odmienna interpretacja pozostaje w sprzeczności z art. 22 § 1¹ KP i stanowi jego błędną wykładnię”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji, wyznaczonych przede wszystkim przez przytoczone podstawy kasacyjne oraz ich uzasadnienie (art. 393³ KPC), a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nieważność postępowania (art. 393¹¹ KPC). Tymczasem wnoszący przedmiotową kasację nie zarzuca w niej Sądowi drugiej instancji naruszenia przepisów procedury mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w szczególności przepisów o prowa-

dzeniu postępowania dowodowego. Faktyczna podstawa zaskarżonego rozstrzygnięcia nie może być nawet w ten pośredni sposób kwestionowana i jest dla Sądu Najwyższego wiążąca. Oznacza to w konsekwencji, że chybiony jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 22 § 1 i § 1¹ KP. Sąd Okręgowy przejął bowiem z orzeczenia pierwszoinstancyjnego ustalenie, że kolejnych 20 umów realizowała powódka w sposób niezależny od strony pozwanej, a należne wynagrodzenie było wypłacane po przedstawieniu rachunku za faktycznie wykonane i przyjęte przez zleceniodawcę czynności, czyli w warunkach obciążenia skarżącej ryzykiem braku efektów jej starań. Tego ustalenia Sąd Okręgowy nie mógł subsumować pod normę prawną wynikającą z art. 22 § 1 i § 1¹ KP.

Co prawda, wnoszący kasację twierdzi, że naruszenie powołanych przepisów prawa materialnego polegało nie tyle na ich niewłaściwym zastosowaniu, ile na błędnej wykładni, ale jako argument mający rzekomo świadczyć na rzecz prawidłowej interpretacji wypowiada pogląd, iż „skoro powódka wykonywała identyczne jak poprzednio, gdy była formalnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę, czynności, to niezależnie od nazwy zawieranych umów w rzeczywistości była to umowa o pracę”. Tymczasem archetypem pracy podporządkowanej jest skooperowana praca robotnika produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym i jako podstawa wykonywania takiej pracy nadal najbardziej adekwatna jest forma umowy o pracę. Co się natomiast tyczy innych rodzajów pracy, to zainteresowane strony mają zgodnie z art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP swobodę wyboru podstawy zatrudnienia, kierując się w tym względnie dyrektywą sposobu wykonywania danych czynności, a nie ich przedmiotu.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji.

=====