

Wyrok z dnia 28 czerwca 2001 r.

I PKN 498/00

1. Wykonywanie w sklepie pracy sprzedawcy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa pracowników nieobecnych w pracy z powodu urlopu lub choroby, bez ustalenia warunków zatrudnienia, przemawia przeciwko istnieniu stosunku pracy.

2. Obowiązek wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku (art. 328 § 2 KPC) nie polega na przytoczeniu przepisów prawa, lecz na wskazaniu, dlaczego sąd zastosował określony przepis i w jaki sposób wpłynął on na rozstrzygnięcie sprawy.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2001 r. sprawy z powództwa Janiny S. przeciwko Dagmarze D.-P. (właścicielce sklepu odzieżowego „A.” w P.) o ustalenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 14 stycznia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Janina S. po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska żądała ustalenia, że w okresie od 1 października 1997 r. do 15 kwietnia 1998 r. pozostawała z Dagmarą P.-D. (właścicielką sklepu odzieżowego „A.” w P.) w stosunku pracy na podstawie umowy o pracę, na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Pile wyrokiem z dnia 19 października 1999 r. ustalił, że od 1 października 1997 r. do 15 kwietnia 1998 r. „strony łączyła umowa o

pracę na czas nie określony, a powódka była zatrudniona na cały etat na stanowisku sprzedawcy za najniższym wynagrodzeniem”. Ustalił ponadto, że od 28 sierpnia 1994 r. do 31 maja 1995 r. oraz od 1 czerwca 1996 r. do 30 września 1997 r. powódka była pracownikiem pozwanej zatrudnionym w charakterze sprzedawcy. Następnie strony postanowiły, że powódka będzie zatrudniona w pełnym wymiarze godzin na stanowisku sprzedawcy i za najniższym wynagrodzeniem, lecz do pracy ma się stawić na wezwanie pozwanej. W związku z tym powódka do dnia 15 kwietnia 1998 r. przychodziła do pracy po uprzednim wezwaniu jej przez pozwaną i świadczyła pracę sprzedawcy w godzinach otwarcia sklepu, tj. od 10 do 18. Świadczenie przez powódkę pracy odbywało się zwłaszcza w okresach urlopów i zwolnień lekarskich innych pracowników, a dowodem świadczenia pracy były dokonywane przez nią wpisy do zeszytu utargów (którego jednak pozwana nie przedstawiła). Od dnia 16 kwietnia 1998 r. pozwana poleciła powódce, by przychodziła do pracy codziennie, zaś w dniu 31 grudnia 1998 r. zaproponowała jej zatrudnienie w 1/2 etatu, na co powódka nie wyraziła zgody. Na skutek tego stosunek pracy rozwiązał się, powódka natomiast otrzymała odprawę pieniężną ze względu na rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

W świetle przedstawionych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest zasadne. Twierdzenie powódki o wykonywaniu pracy na rzecz pozwanej znalazło bowiem odbicie w zeznaniach dwóch pracownic: Zofii M. i Wiesławy N., a także klientki Jolanty J. Przeprowadzenie takich dowodów, jak listy płac, karty obecności, zeszyt utargów, nie było zaś możliwe, gdyż pozwana ich nie prowadziła.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 14 stycznia 2000 r. oddalił apelację pozwanej opartą na zarzutach wadliwego zastosowania art. 22 § 1 KP oraz niewyjaśnienia wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, w szczególności tego, kiedy inne pracownice korzystały z urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich oraz po jakich remontach powódka pracowała u pozwanej.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że wszystkie istotne okoliczności faktyczne sprawy zostały wyjaśnione i ustalone, przede wszystkim zaś to, że we wrześniu 1997 r. strony zawarły ustną umowę o pracę na czas nie określony, na podstawie której powódka świadczyła pracę aż do 15 kwietnia 1998 r. Pozwana natomiast nie przedstawiła żadnych dowodów, które podważałyby ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy. Gdy zaś chodzi o kwestię, kiedy pracownice sklepu Zofia M. i Wiesława N.

korzystały ze zwolnień lekarskich i urlopów wypoczynkowych oraz po jakich remontach i jaką pracę powódka wykonywała, to kwestia ta nie była istotna dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy podkreślił również, że pozwana, wypowiadając 31 grudnia 1998 r. warunki pracy i płacy, przyznała tym samym fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, chociaż w 1998 r. nie sporządziła na piśmie żadnej umowy. Ale ważne jest to, że od dnia 16 kwietnia 1998 r. nakazała powódce przychodzić do pracy codziennie, do czego powódka się stosowała.

Z tych względów na podstawie art. 385 KPC Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej.

Od powyższego wyroku pozwana wniosła kasację opartą na obu podstawach określonych w art. 393¹ KPC, w której żądała uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Zdaniem skarżącej, naruszenie prawa materialnego polegało na błędnej wykładni art. 22 § 1 KP. Sąd Okręgowy przyjął bowiem, że dla bytu umowy o pracę nie miała znaczenia okoliczność, czy w spornym czasie powódka faktycznie świadczyła pracę. Natomiast naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227, art. 233 § 1 i art. 328 § 2 KPC, polegało na pominięciu faktu, że w spornym czasie powódka nie otrzymywała od pozwanej żadnego wynagrodzenia i nie rościła o nie pretensji, jak również tego, że powódka, świadcząc pracę doraźnie, miałaby otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jakie otrzymywała inna pracownica (Zofia M.) zatrudniona na pełnym etacie. Według skarżącej, za błędny należało także uznać pogląd Sądu Okręgowego przyjmujący, że nie były istotnymi w sprawie okoliczności dotyczące sposobu świadczenia przez powódkę pracy oraz przyczyn, dla których bywała w sklepie pozwanej. W tej kwestii Sąd drugiej instancji popadł w sprzeczność. Z jednej bowiem strony zaakceptował ustalenia Sądu Rejonowego, w tym także i te, z których wynikało, że powódka była wzywana do pracy na czas urlopów wypoczynkowych i zwolnień lekarskich innych pracowników, z drugiej zaś strony - odnosząc się do zarzutu pozwanej zawartego w apelacji - stwierdził, że powyższe okoliczności nie były istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Pominął przy tym twierdzenie pozwanej, że w spornym czasie powódka bywała w sklepie jedynie towarzysko i z własnej inicjatywy. Skarżąca zwróciła również uwagę na naruszenie art. 302 § 1 KPC wyrażające się w tym, że Sąd Okręgowy nie odniósł się w ogóle do kwestii nieobecności pozwanej przed Są-

dem Rejonowym na rozprawie w dniu 19 października 1999 r. Wprawdzie pozwana nie poinformowała na czas Sądu pierwszej instancji o swojej chorobie, ale do apelacji dołączyła kopię zwolnienia lekarskiego obejmującego okres od 29 września do 27 października 1999 r. i wyjaśniła, że długotrwałe leczenie psychiatryczne nie pozwalało jej stawiać się na rozprawach w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, a nie miała wówczas pełnomocnika procesowego. Na skutek tego Sąd Okręgowy bezkrytycznie przyjął przedstawiony przez powódkę i wskazanych przez nią świadków sposób świadczenia pracy jako pracę sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, za najniższym wynagrodzeniem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obydwie podstawy kasacji okazały się zasadne. Z art. 227 KPC wynika, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. O kwalifikacji faktów ze względu na ich istotność decyduje z jednej strony przedmiot „sprawy”, czyli żądanie powoda, z drugiej zaś strony - przepis prawa materialnego wskazujący, jakie fakty z punktu widzenia zawartej w nim hipotezy mają istotne znaczenie. W przedmiotowej sprawie powódka żądała ustalenia, że w okresie od 1 października 1997 r. do 15 kwietnia 1998 r. łączył ją z pozwaną stosunek pracy, którego podstawę stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy. Z punktu widzenia treści przepisu art. 22 § 1 KP, definiującego stosunek pracy i określającego jego podstawowe cechy, wymagały więc wyjaśnienia i dowodzenia następujące fakty: a) czy strony zawarły umowę, w której powódka zobowiązała się do wykonywania pracy określonego rodzaju, a pozwana do zatrudniania powódki; b) czy przedmiotem zobowiązania powódki było osobiste wykonywanie pracy; c) czy praca powódki miała być wykonywana pod nadzorem pozwanej i pod jej kierownictwem, a także opłacana wynagrodzeniem. Z art. 11 KP wynika, że nawiązanie stosunku pracy, bez względu na jego podstawę prawną, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Przepis art. 29 § 1 KP stanowi zaś, że umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, z wyraźnym określeniem rodzaju i warunków umowy, a ponadto powinna określać rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania i termin rozpoczęcia pracy oraz wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy. Nie ulega wątpliwości, że brak formy pisemnej umowy nie oznacza, że umowa nie została zawarta.

Jest w sprawie niesporne, że powódka była pracownicą pozwanej w następujących okresach: od 1 października 1994 r. do 31 marca 1995 r., od 1 czerwca do 31 lipca 1996 r., i od 1 stycznia do 30 września 1997 r. - czyli w okresach poprzedzających okres sporny, a ponadto od 16 kwietnia 1998 r. do 31 stycznia 1999 r. - czyli w czasie następującym bezpośrednio po okresie spornym. Co do każdej z umów terminowych zawartych na wskazane okresy powódka przedstawiła dowody w postaci: świadectwa pracy, umowy o pracę, informacji płatnika, tj. pozwanej, o uzyskanych dochodach oraz pobranych zaliczkach na podatek dochodowy (PIT-11), w których wykazała fakt zatrudnienia powódki, okresy tego zatrudnienia oraz pobrane z jej wynagrodzenia zaliczki na podatek dochodowy. Ostatni okres pracy powódka wykazała pośrednio, tj. przez złożenie pisma pozwanej wypowiadającego jej z dniem 31 stycznia 1999 r. warunki pracy i płacy i zawierającego propozycję nowych warunków zatrudnienia. Zresztą pozwana przyznała również, że od 16 kwietnia 1998 r. do 31 stycznia 1999 r. zatrudniała powódkę na podstawie umowy o pracę oraz że warunki tej umowy zmieniła w drodze wypowiedzenia. Jak nietrudno zauważyć, jedynie w odniesieniu do okresu spornego nie ma żadnych dowodów na piśmie, które świadczyłyby wprost o zawarciu umowy o pracę (umowa, świadectwo pracy) lub które wskazywałyby pośrednio na fakt jej zawarcia. Okoliczność ta nie powinna ująć uwagi Sądów obu instancji, gdyż nie można jej było z góry ocenić jako przypadkowej. Z tego względu i wobec zasadniczej różnicy w stanowiskach stron, Sądy rozpoznające sprawę nie powinny zbagatelizować żadnego istotnego wniosku dowodowego, który służyłby wyjaśnieniu powyższej kwestii, zwłaszcza że według twierdzeń powódki, jej praca miała się odbywać w dość nietypowych warunkach. Miała bowiem polegać na wyczekiwaniu pod telefonem na informację, czy jest dla niej praca w sklepie i na wykonywaniu pracy w zastępstwie zatrudnionych tam pracowników podczas ich urlopów, zwolnień lekarskich, wyjazdów po towary. Według twierdzeń powódki, za swoją gotowość do pracy i wykonywane czynności „na wezwanie” miała otrzymywać najniższe wynagrodzenie, a konkretnie takie, jakie otrzymywała inna pracownica, która w przeciwieństwie do powódki faktycznie wykonywała obowiązki sprzedawcy, i to w ramach ośmiogodzinnego czasu pracy. Powyższa teza, tak jak i poprzednia, wymagała więc rozważenia, wyjaśnienia i oceny z punktu widzenia jej zgodności z zasadami doświadczenia życiowego, racjonalnego postępowania pracodawcy i logicznego wnioskowania.

Sąd Okręgowy przyjął za Sądem Rejonowym, że wystarczającym dowodem świadczącym o istnieniu między stronami stosunku pracy, wynikającego z umowy o pracę zawartej na czas nie określony i ustalającej zatrudnienie powódki w charakterze sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, są zeznania świadków oparte na relacjach powódki na ten temat oraz na fragmencie zasłyszanej jednorazowej wypowiedzi pozwanej - nie odnoszącej się do konkretnego czasu i miejsca - z której wynikało, że powódka prosiła pozwaną o zwolnienie jej z pracy, skoro ma tylko przychodzić na zastępstwa, na co pozwana odpowiedziała, że powódka jest nadal jej pracownikiem i nie zostanie zwolniona. W ocenie Sądu drugiej instancji nie ma przy tym istotnego znaczenia okoliczność, „czy powódka faktycznie w oparciu o tę umowę świadczyła pracę”. Powódka bowiem nie żądała zapłaty wynagrodzenia za pracę, lecz ustalenia faktu istnienia stosunku pracy, natomiast świadczenie pracy byłoby ważne wtedy, gdyby powódka domagała się zapłaty wynagrodzenia.

Powyższego poglądu nie można podzielić przynajmniej z dwóch względów. Po pierwsze - z wyjaśnień powódki oraz z przesłuchania jej w charakterze strony wynika, że oczekiwanie „pod telefonem” na wezwanie do pracy było oczekiwaniem na informację o konieczności zastępstwa w sklepie tej pracownicy, która razem z pozwaną wyjeżdżała po towary, zaopatrzenie zaś sklepu musiało się odbywać co pewien czas, w miarę regularnie, po to, by sklep mógł funkcjonować. Zatem, opierając się na twierdzeniach samej powódki, należy przyjąć, że jej praca nie polegała wyłącznie na oczekiwaniu pod telefonem na wiadomość o potrzebie przyjścia do pracy w sklepie (co mogło się zdarzyć lub nie), lecz także na świadczeniu pracy. Z tego zaś punktu widzenia istotne było to, jak często przychodziła do sklepu, by zastępować pracownicę wyjeżdżającą po towary. Mówiąc inaczej, ważny był cel, dla którego umowa miała być zawarta. Po drugie - z zeznań świadków Zofii M. i Wiesławy N. wynika, że świadczenie przez powódkę pracy odbywało się także w razie potrzeby zastępowania tych pracownic w czasie ich urlopów lub choroby, a także po bliżej nieokreślonym remoncie. Wbrew pogładowi Sądu Okręgowego, ważne było więc ustalenie, czy w okresie spornym, trwającym zaledwie kilka miesięcy (6,5), korzystały one z urlopów i zwolnień lekarskich z częstotliwością i w rozmiarze uzasadniających zatrudnienie powódki w wymiarze całego etatu w celu oczekiwania pod telefonem na ewentualną wiadomość o chorobie jednej z dwóch pracownic albo o ich urlopach. W związku z tym potrzebne było przeprowadzenie dowodów pozwalających ustalić powyższe fakty, na co zwróciła uwagę pozwana, a co Sąd Okręgowy nietrafnie uznał za zbędne. Trzeba

wprawdzie przyznać rację spostrzeżeniu tego Sądu, że pozwana nie podjęła właściwej obrony w procesie i nie stawiała się na rozprawy przed Sądem Rejonowym, lecz należy także zauważyć, że tylko przez pewien czas korzystała z pomocy pełnomocnika procesowego, a przede wszystkim z powodu swojej choroby i leczenia psychiatrycznego korzystała dwukrotnie z długich zwolnień lekarskich, w tym jednego połączonych z pobytem w szpitalu. Poza tym, stosownie do art. 233 § 1 KPC, wnikliwa ocena wiarygodności i mocy zebranych dowodów oraz wszechstronne rozważenie wszystkich istotnych okoliczności sprawy jest powinnością sądu, niezależnie od postawy, jaką przyjmuje strona w procesie.

Podsumowując tę część rozważań należało zatem uznać, że zarzut naruszenia art. 227 i art. 233 § 1 KPC okazał się zasadny. Sąd Okręgowy, dzieląc ustalenia Sądu Rejonowego i odnosząc się z aprobatą do jego wyroku, nie miał bowiem wystarczających podstaw do oceny, że „Sąd ten wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy i na tej podstawie dokonał właściwych ustaleń faktycznych”.

Gdy chodzi o postawiony w kasacji zarzut naruszenia art. 328 § 2 KPC, uzasadniony brakiem wskazania przez Sąd Okręgowy podstawy prawnej zaskarżonego wyroku, to również i on okazał się słuszny. Wymieniony przepis stanowi, że w uzasadnieniu wyroku sąd powinien wyjaśnić podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Jak więc wynika z użytego wyrażenia „wyjaśnić”, nie chodzi o podanie przepisu, który sąd miał na uwadze, gdyż ta powinność została ujęta w słowach: „przytoczenie przepisów prawa”, lecz o wytłumaczenie, dlaczego sąd zastosował określony przepis. W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie wskazał przepisu, na podstawie którego oceniał zarzut apelacji podważający wniosek Sądu Rejonowego o tym, że w okresie spornym strony łączyła umowa o pracę. Nie wyjaśnił również, jakie elementy stanu faktycznego uzasadniały zastosowanie art. 22 § 1 KP. Było to tym bardziej konieczne, że w apelacji pozwana twierdziła, iż stosunkowi pracy opisanemu przez powódkę i Sąd Okręgowy brak było ustawowych cech stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 KP (np. świadczenie przez powódkę pracy bez wynagrodzenia, wykonywanie czynności w sklepie „na wezwanie”), a co najwyżej można było rozważać istnienie między stronami stosunku cywilnoprawnego. Zatem rzeczą Sądu Okręgowego było rozważenie zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 22 § 1 KP, w szczególności tego, czy sposób świadczenia przez powódkę pracy, częstotliwość wykonywania czynności sprzedawcy, niepobieranie wynagrodzenia itp.

odpowiadały cechom charakteryzującym stosunek pracy. Skoro Sąd Okręgowy tego zaniechał, powstały podstawy do oceny, że powyższe uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC).

Ponadto trzeba uznać za trafny zarzut skarżącej, według którego Sąd Okręgowy, przyjmując, że w okresie spornym łączył strony stosunek pracy, pominął to, iż cechami istotnymi każdej umowy o pracę jest odpłatność pracy oraz ciągły charakter (trwałość) wzajemnych zobowiązań stron. W podobny sposób wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337), podkreślając, że istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy wiąże się z wykonywaniem czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą.

Biorąc zatem przedstawione względy pod rozwagę i stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

=====