

Praca – wola stron nie przesądzi o rodzaju umowy

Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to właśnie takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Decydujące znaczenie można nadać woli stron dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem.

Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 17 maja 2016 r. (I PK 139/15).

Powódka wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy. Przed przejściem na wcześniejszą emeryturę była zatrudniona u pozwanego jako laborantka na podstawie umowy o pracę. Po przejściu na emeryturę pracodawca zaproponował jej dalsze zatrudnienie, ale na podstawie umowy zlecenia. Kobieta świadczyła pracę na zleceniu w takim samym zakresie jak poprzednio. Strony wpisały jednak do umowy brak konieczności osobistego świadczenia pracy i co za tym idzie – możliwość zastępstwa powódki za zgodą pozwanego. Powódka nigdy nie skorzystała z tego zapisu umowy, m.in. z powodu konieczności posiadania specjalistycznych uprawnień. Pracę na podstawie umowy zlecenia świadczyła w siedzibie pozwanego, w ściśle określonych godzinach, pod nadzorem organizacyjnym pracodawcy.

Sąd I instancji uznał powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jednak sąd II instancji przyznał rację pozwanemu i oddalił roszczenie kobiety. Od tego wyroku powódka wniosła skargę do Sądu Najwyższego. SN skargę uwzględnił i przekazał sprawę sądowi okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W pierwszej kolejności SN zwrócił uwagę na konieczność dokonania prawidłowej wykładni art. 22 § 1, § 11 i § 12 k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 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 § 11 tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. Natomiast według § 12 nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Z przepisów tych wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Gdy umowa rzeczywiście jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to właśnie takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze stosunku prawnego łączącego strony. Decydujące znaczenie można nadać woli stron dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem.

SN uznając, że strony faktycznie łączył stosunek pracy, oparł się na następujących ustaleniach:

- 1) charakter wykonywanych przez powódkę obowiązków na rzecz tego samego pracodawcy nie zmienił się, gdyż przed przejściem na emeryturę wykonywała zadania podobne co podczas wykonywania umowy zlecenia; należy więc ze szczególną ostrożnością podejść do twierdzenia pracodawcy o jego niepracowniczym charakterze,
- 2) praca pozostałych osób wchodzących w skład zespołu, w którym pracowała kobieta, była wykonywana na podstawie umów o pracę,

- 3) włączenie danej osoby w pracę zespołu pracowników z natury rzeczy wymusza podporządkowanie się narzuconym przez pracodawcę rygorom pracy zespołowej,
- 4) swobodne ustalanie przez powódkę grafiku w określonym przez pozwanego przedziale czasowym może świadczyć co najwyżej o jej pewnej swobodzie w decydowaniu o rozkładzie czasu pracy, która nie przeczy istnieniu stosunku pracy,
- 5) powódka mogła wykonywać pracę jedynie w miejscu wyznaczonym przez pozwaną,
- 6) podporządkowanie kobiety stronie pozwanej nie miało typowych dla umowy o świadczenie usług cech koordynacji wykonywania z góry określonych czynności, lecz miało cechy podporządkowania pracowniczego typowego dla wykonywania pracy przez pracownika mającego specjalistyczne przygotowanie zawodowe – w tego rodzaju pracy normalne jest bowiem podporządkowanie co do czasu i miejsca świadczenia pracy, z pozostawieniem pracownikowi swobody co do technicznych aspektów wykonywania pracy,
- 7) samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie odbiera umowie cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły; poza tym zastrzeżenie możliwości zastępstwa może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy,
- 8) podczas świadczenia pracy powódka korzystała ze sprzętu należącego do pozwanego.

Powyższe, zdaniem SN, uzasadniało wnioszek, że stosunek prawny łączący strony miał cechy stosunku pracy. W tej sytuacji, ze względu na kategoryczne brzmienie przepisów art. 22 § 11 i § 12 k.p., mających charakter norm bezwzględnie obowiązujących, wola stron nie mogła zmienić charakteru stosunku prawnego łączącego strony w wyniku ich zawarcia.

Sąd Najwyższy podkreślił, że w świetle art. 22 § 1, § 11 i § 12 k.p., pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść umowy zawartej między stronami, ile sposób jej wykonywania. Strony nie mogą swoją wolą wyłączyć bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to o charakterze łączącego strony stosunku prawnego decyduje to ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu. SN raz jeszcze podkreślił, że pierwszorzędne znaczenie ma sposób wykonywania umowy, a nie jej nazwa czy treść.

SN podkreślił również, że tak skonstruowane przepisy kodeksu pracy mają na celu ochronę pracownika jako strony słabszej, ponieważ niejednokrotnie pracodawca wymusza określoną nazwę i treść umowy wskazujące na umowę cywilnoprawną, mimo że na jej podstawie realizuje stosunek pracy.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy