

Teza Pracownik, który założył firmę i nadal wykonuje u dotychczasowego pracodawcy te same czynności, może udowodnić przed sądem, że wciąż jest pracownikiem

Nagroda tylko dla pracownika

STAN FAKTYCZNY
Pracownica od 1983 r. była zatrudniona w szkole. Następnie w lipcu 2000 r. założyła firmę sprzątającą i zapewniającą usługi portierskie. W sierpniu zawarła ze szkołą kontrakt, w ramach którego świadczyła obsługę porządkowo-dozorową. W listopada 2008 r. woźna zwróciła się do dyrektora szkoły o wypłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Ta nie została jej przyznana.

Pracownica wniosła sprawę do sądu I instancji, domagając się wypłaty nagrody jubileuszowej. Ten uznał, że działalność gospodarcza nie jest wliczana do stażu pracy w rozumieniu przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie

umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Zdaniem sądu nie każda osoba pracująca w ogólnym, potocznym tego słowa znaczeniu, tzn. wykonująca jakąś działalność zwaną pracą (fizyczną czy umysłową), jest pracownikiem w znaczeniu prawnym.

Sąd uznał więc, że przepisy obowiązujące u pozwanego pracodawcy nie przewidywały możliwości zaliczenia do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. W efekcie sąd oddalił żądania woźnej. Ta odwołała się do sądu II instancji. Przyznał on, że woźna po założeniu firmy wykonywała ten sam rodzaj zleconych prac, obowiązki z umowy cywilnej nie odbiegały od zakresu jej obo-

wiązków jako osoby zatrudnionej w oparciu o umowę o pracę na stanowisku woźnej. Sąd wskazał jednak, że w kontrakcie przyjęto, iż woźna będzie uprawniona do ustanowienia zastępstwa w czasie jej choroby lub z innych ważnych przyczyn. Zdaniem sądu powyższe postanowienia potwierdzają cywilnoprawny charakter zawartej przez strony umowy. Dodatkowo woźna nie wykazała, iż w jej relacji w stosunku do dyrektora szkoły istniało jej pracownicze podporządkowanie.

Pracownica wniosła skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego (SN). Ten wskazał, że podstawowa kwestią w sprawie jest zbadanie charakteru łączącej strony od 1 września 2000 r. umowy. W tym celu konieczne

jest ustalenie, w jaki sposób jest ona realizowana. Takie ustalenia muszą obejmować spełnienie lub niespełnienie warunków pracowniczego stosunku zatrudnienia ujętych w art. 22 par. 1 k.p. oraz ewentualne wystąpienie elementów sprzecznych ze stosunkiem pracy, a – w razie wystąpienia cech charakterystycznych dla stosunku pracy i cech właściwych stosunkowi cywilnoprawnemu – ocenę, które cechy (elementy) przeważają. W okolicznościach tej sprawy nie jest wystarczające poddanie analizie treści umowy i poprzestanie na informacyjnym przesłuchaniu powódki. SN uchylił skargę kasacyjną i przekazał do ponownego rozpatrzenia.

SYGN. AKT I PK 85/10

artur.radwan@infor.pl

O rodzaju umowy decydują faktyczne warunki jej wykonania

Magdalena Zwolińska | adwokat z kancelarii **Raczkowski** i Wspólnicy



W komentowanym orzeczeniu SN podkreślił, że o tym, jaki stosunek prawny łączy strony, nie może decydować sama treść zawartej umowy. Zbadać należy faktyczne warunki jej wykonywania, czyli sposób jej realizacji i okoliczności motywujące strony do jej zawarcia. Oznacza to, że jeśli np. czynności są wykonywane pod ścisłym nadzorem i kierownictwem (wydawane są polecenia służbowe), stronie przysługuje prawo do płatnego urlopu, a zadania wykonywa-

ne są w miejscu i czasie określonym przez szefa, to nawet jeśli umowę nazwiemy kontraktem cywilnym, w razie sporu sąd może uznać, że jest to umowa o pracę. Wskazane powyżej elementy nie muszą wcale wynikać z treści umowy. W samej umowie o urlopach może nie być wzmianki, znaczenie ma to, czy szef faktycznie ich udziela. Co więcej, niektóre postanowienia umowy mogą mieć na celu stworzenie pozoru umowy cywilnej. Dlatego o charakterze umowy nie może przesądzać np. sam zapis o możliwości skorzystania z zastępstwa innej osoby. Decydujące jest, czy faktycznie do takich zastępstw dochodzi.

KONTAKT artur.radwan@infor.pl