



Sygn. akt I PK 171/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa I.P.
przeciwko Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w [...]
o wynagrodzenie za pracę i ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 30 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w [...]
z dnia 17 grudnia 2015 r., sygn. akt IV Pa .../15,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...], pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 września 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] oddalił powództwo I.P. skierowane przeciwko Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w [...] o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie za pracę.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w Zespole Szkół Zawodowych Nr 1 w [...] na stanowisku nauczyciela, od dnia 1 września 2004 r. legitymowała się statusem nauczyciela mianowanego. W związku ze zmianami organizacyjnymi u pracodawcy w roku szkolnym 2007/2008 powódka nie miała możliwości kontynuowania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor placówki, mając na względzie ekonomiczne wykształcenie powódki, zaproponował jej zatrudnienie w charakterze głównego księgowego. I.P. przyjęła propozycję i 1 sierpnia 2007 r. zawarła z dyrektorem Zespołu Szkół umowę zlecenia na okres 1 miesiąca, zobowiązując się do zapoznania się z systemem księgowości w szkole i Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w [...], prowadzenia bieżącej dokumentacji, archiwizacji i przygotowania do pracy na stanowisku księgowego. W praktyce, w ramach opisanej umowy, powódka wdrażała się do pracy na nowym stanowisku, korzystając z pomocy osoby dotychczas zatrudnionej w charakterze głównego księgowego.

W dniu 1 września 2007 r. I.P. zatrudniona została na czas nieokreślony w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w [...], na stanowisku głównej księgowej. Z pisemnego zakresu obowiązków wynikało, że zobowiązała się m.in. do: prowadzenia ksiąg rachunkowych szkoły, prowadzenia ksiąg inwentarzowych środków trwałych i wartości niematerialnych i prawnych, sporządzania sprawozdań finansowych i innych z zakresu działania jednostki, opracowywania projektu planu finansowego szkoły i jego zmian, wykonywania dyspozycji środkami zgodnie z przepisami, sporządzania sprawozdań budżetowych oraz innych związanych z realizacją zadań szkoły, wykonywania innych, zleconych przez kierownika jednostki czynności wynikających z realizacji zadań szkoły. Faktycznie powódka przejęła wszystkie obowiązki poprzedniej księgowej.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że W. M., zatrudniona jako główna księgowa bezpośrednio przed podjęciem pracy przez powódkę, w ramach etatu wykonywała obowiązki księgowej również w Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej.

Powyższe było rezultatem ustnego, a od stycznia 2011 r. pisemnego, porozumienia między dyrektorami jednostek. Wobec tego, że zakres prac księgowych w Poradni nie był znaczny, a obie placówki prowadzone były i finansowane przez ten sam organ samorządowy, za racjonalne uznano powierzenie spraw finansowych Poradni pracownikowi Zespołu Szkół. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka wiedziała o zakresie swoich obowiązków związanych z pracą na rzecz Poradni, a nadto nigdy ich nie kwestionowała. Pracodawca wyrażał zgodę na opuszczanie przez nią budynku szkoły i wykonywanie pracy w Poradni (przeciętnie dwukrotnie w ciągu miesiąca).

W końcu Sąd Rejonowy ustalił, że w Poradni Psychologiczno - Pedagogicznej w [...] zatrudnionych jest 7 osób, a w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w [...], około 40-60 osób. W trakcie dłuższych nieobecności powódki w pracy, dyrektor szkoły zatrudniał na zastępstwo, w wymiarze 3/8 etatu, inne osoby.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie jest zasadne. Przytaczając materialną podstawę swojego rozstrzygnięcia, Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w warunkach określonych w powołanym przepisie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, konsensualną, zobowiązującą, kauzalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin jej rozpoczęcia oraz ustalą wynagrodzenie za pracę. Sąd pierwszej instancji wskazał na istotne elementy umowy o pracę, do których zaliczył: osobiste wykonywanie odpłatnej pracy w sposób ciągły i powtarzający się, pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego określonym. Następnie Sąd Rejonowy wywiódł, że usługi świadczone przez powódkę na rzecz pozwanego nie miały charakteru stosunku pracy. Powódka nie podpisywała listy obecności, a w siedzibie pozwanego pojawiała się w razie konieczności. Z kierownikiem jednostki nie ustalała żadnych uprawnień ze stosunku pracy (urlop, wysokość wynagrodzenia za

pracę), a w sposobie wykonywania obowiązków brak było elementów podporządkowania. Dodatkowo Sąd podniósł, że racjonalne jest zaniechanie tworzenia stanowiska pracy, skoro obsługa finansowa jest wykonywana w niewielkim rozmiarze. Koreluje to z postawą powódki, która przez wiele lat pracy nie negowała zakresu swych obowiązków. Z tych względów powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka, zaskarżając w całości rozstrzygnięcie Sądu I instancji. Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 17 grudnia 2015 r. oddalił apelację powódki i orzekł o kosztach procesu.

Sąd odwoławczy podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, gdyż w sprawie został prawidłowo zgromadzony materiał dowodowy, jak też oceniony stosownie do dyrektyw wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. Dalej Sąd odwoławczy nie podzielił zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., albowiem uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera podstawę faktyczną rozstrzygnięcia oraz wyjaśnia podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie miał powodów do prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku wykazania rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustalenia, jaki zakres czynności realizowała powódka, jaki czas był potrzebny na wykonanie tych czynności, a w konsekwencji czy powódka w ramach posiadanego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w [...] etatu była w stanie wykonywać pracę księgową na rzecz Poradni.

Przystępując do oceny prawnej rozpoznawanego sporu, Sąd Okręgowy podkreślił, że powódka miała interes prawny w zgłoszeniu przedmiotowego żądania. Jednak stosunek pracy powstaje wskutek zgodnych oświadczeń woli stron i charakteryzuje się zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem, przy jednoczesnym wykonywaniu czynności pod kierownictwem pracodawcy. Mając powyższe na uwadze, decydujące znacznie Sąd II instancji przypisał woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. To właśnie z porozumienia stron, z ich woli, charakteru

wykonywaj pracy, jej specyfiki i przede wszystkim akceptowanego zakresu czynności służbowych niezbieżnie wynika, że między stronami procesu nie nawiązał się stosunek pracy i nie był realizowany przez sporny okres, w którym jedynym pracodawcą powódki był Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w [...]. Zaś zarzut naruszenia art. 54 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, zgodnie z którym obowiązki głównego księgowego w jednostce sektora finansów publicznych może wykonywać jedynie osoba zatrudniona wyłącznie w tej jednostce na podstawie umowy o pracę, nie może być skuteczny, w świetle poczynionych w sprawie ustaleń i ich oceny prawnej. Wymóg wynikający z cytowanego przepisu byłby w sprawie aktualny, gdyby pozwana Poradnia korzystała z usług głównego księgowego, będąc jednocześnie pracodawcą w rozumieniu warunków zatrudnienia ujętych w § 1 art. 22 k.p., a powódka świadczyła na rzecz tegoż podmiotu pracę, ale w ramach obowiązków i poleceń służbowych jedynego pracodawcy powódki, jakim był Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w [...]. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy z mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 22 k.p. przez jego niezastosowanie w sytuacji, kiedy łączący strony w okresie od 1 września 2007 r. do 30 listopada 2014 r. stosunek prawny zawierał elementy stosunku pracy;

- art. 54 ust. 1 ustawy dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.) przez błędną wykładnię przepisu sprowadzającą się do stwierdzenia że powódka nie jest objęta zakresem przytoczonej wyżej normy, skoro nie wiązał ją z pozwanym stosunek pracy;

2. naruszenie prawa procesowego w zakresie, który miał wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez nieustosunkowanie się przez Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do powołanych w apelacji strony powodowej zarzutów dotyczących pominięcia okoliczności, wskazanych przez powódkę, że wykonywała czynności na polecenie Dyrektora Poradni, jak również konsultowała z Dyrektorem

podejmowane działania czy też chęci uregulowania istniejącego między skarżącą a pozwaną stosunku prawnego;

- art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. przez niezasadne pominięcie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu księgowości i rachunkowości na okoliczność rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę na rzecz pozwanej oraz wyceny wartości tej pracy, a co za tym idzie ustalenia czy powódka w ramach posiadanego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w [...] etatu była w stanie wykonywać pracę księgową na rzecz Poradni.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona, choć nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie. Już wstępnie należy zasygnalizować, że obecny etap nie służy kontestowaniu wyników postępowania dowodowego. Z tego względu argumenty o pominięciu zeznań powódki w zakresie zamiaru uregulowania istniejącego między stronami stosunku prawnego, konieczności zabierania pracy do domu nie mogą same w sobie prowadzić do podzielenia wniosków skargi kasacyjnej. Stąd sformułowane zarzuty naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. nie są trafne. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.) ma miejsce także wówczas, gdy wynik tego etapu postępowania jest niekorzystny dla skarżącego. Źródłem wadliwości procedowania z uwagi na treść 378 § 1 k.p.c. powinna być ułomność związana z brakiem należytego wyjaśnienia okoliczności spornych. Skarżący poszukiwał ich w treści art. 227 k.p.c. i art. 217 § 3 k.p.c. w związku ze zgłoszonym w toku procesu dowodem z opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości

na okoliczność rodzaju prac i czynności wykonywanych przez powódkę oraz wyceny tych prac. Oddalenie tego wniosku, przez pryzmat przedmiotu sporu, nie pozwala poszukiwać skuteczności skargi kasacyjnej w polu naruszeń procesowych. Zagadnienie istnienia stosunku pracy nie wymaga w tym stanie faktycznym poszukiwania wiadomości specjalnych. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. nie jest zasadny, bo przepis ten ma na uwadze materiał dowodowy zebrany w sprawie. Sąd narusza art. 382 k.p.c., gdy orzeka z pominięciem materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Czym innym jest brak w sprawie materiału i ustaleń koniecznych dla rozstrzygnięcia sporu. W końcu art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., jako podstawa naruszenia prawa procesowego, został na tyle dostatecznie wyjaśniony w judykaturze, że obecnie pozostaje jedynie odesłać skarżącego do ugruntowanego w tej kwestii stanowiska (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPIUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061).

W zakresie materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej rozstrzygające znaczenie ma ocena zarzutu niewłaściwego zastosowania art. 22 § 1 k.p. oraz błędnej wykładni art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.). Oba zarzuty skargi zmierzają do wykazania, że w stanie faktycznym sprawy istniały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Zagadnienie wywołane wniesionym środkiem odwoławczym wpisuje się w aktualne zagadnienia prawa pracy związane z wyodrębnieniem tzw. „właściwości świadczenia pracy”. Na tym tle konstytucyjne cechy zatrudnienia są określone przez dobrowolne i osobiste świadczenie odpłatnej pracy, w sposób ciągły i podporządkowany na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem. Oczywiście ten aspekt miał na uwadze Sąd Okręgowy. W jego ocenie za negatywnym wyborem, w stosunku do powódki, przemawiają jednak zdarzenia związane z akceptacją powierzonego jej zakresu

obowiązków przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych i akceptacją sposobu wykonywania dodatkowej pracy na rzecz pozwanego. Stanowisko Sądu Okręgowego nie jest przekonujące, co czyni skargę zasadną w płaszczyźnie naruszenia art. 22 § 1 k.p.

Wyjaśnienie istoty sporu należy poprzedzić stwierdzeniem, że typowe żądania związane z ustaleniem istnienia stosunku pracy oscylują wokół wyboru, czy dana praca była świadczona w reżimie pracowniczym, czy też w ramach zobowiązania cywilnego (umowa zlecenia). Niewątpliwie rozwijające się stosunki społeczne krzyżują zazwyczaj typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru podstawy zatrudnienia aktualizuje interwencję Państwa w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej. Przejawem tej działalności była ingerencja ustawodawcy w treść art. 22 k.p. przez modyfikację poszczególnych norm prawnych, dodanie nowych jednostek redakcyjnych. Jednak dokonane zabiegi nie pozwoliły na wypracowanie paradygmatu pracowniczego zatrudnienia, pozostawiając *de facto* ostatnie słowo judykaturze. Jest to zabieg prawidłowy, albowiem indywidualne okoliczności konkretnego przypadku mogą mieć (i mają) decydujące znaczenie dla oceny rodzaju zawartej umowy.

Antycypując dalsze rozważania, podkreślić należy odrębność przedmiotowej sprawy, która wyraża się wykonywaniem (co jest w zasadzie bezsporne) czynności na rzecz dwóch podmiotów. Jednym z nich był Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w [...], drugim pozwany. Powstaje zatem pytanie, czy zawarcie umowy o pracę z Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych w [...] obliguje pracownika do wykonywania pracy na rzecz innego, niezależnego organizacyjnie podmiotu. Po uporządkowaniu przebiegu zdarzeń ujawnia się następująca ich sekwencja. Powódka zawiera umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a pracodawca powierza jej obowiązki głównego księgowego. Następnie wręcza pracownikowi zakres obowiązków (zakres czynności), a jednocześnie – w drodze panującego już zwyczaju – informuje o praktyce wykonywania pracy na rzecz pozwanej Poradni. Ujawniony w ten sposób konglomerat faktów obliguje do wydobycia prawnej istoty tak ułożonego zobowiązania, która nie zamyka się tylko w sferze argumentacji

Sądu Okręgowego.

Zawarcie umowy o pracę z pracodawcą zobowiązuje tego ostatniego do wskazania rodzaju pracy oraz miejsca jej wykonywania (art. 29 § 1 pkt 1 i 2 k.p.). Rodzaj pracy może być określony w sposób bardziej lub mniej szczegółowy. Strony stosunku pracy, określając rodzaj pracy w sposób ogólny, pozostawiają pracodawcy - w ramach jego uprawnień kierowniczych - uszczegółowienie zakresu czynności pracownika. Zakres czynności pracownika stanowi konkretyzację umówionego rodzaju pracy, stanowi zbiorcze polecenie pracodawcy i nie wymaga zgody pracownika na jego zmianę. Natomiast, w razie poczynienia przez strony stosunku pracy szczegółowych ustaleń co do rodzaju pracy w treści umowy o pracę, ustalenia te stają się z woli stron istotnymi jej elementami, których zmiana wymaga zgody pracownika, a w razie jej braku - wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I PK 73/08, LEX nr 509025).

Z kolei jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika pracodawcy jest jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy. Samo pojęcie „miejsca pracy” nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy. W orzecznictwie przez to sformułowanie rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być przy tym miejsce, w którym pracodawca ma swą siedzibę. Od tak określonego miejsca pracy, będącego jednym z elementów treści umowy o pracę, odróżnia się miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych, czyli wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na dany rodzaj pracy. Mówiąc o „miejscu wyznaczonym do wykonywania poszczególnych czynności przez pracownika” należy mieć na myśli każde miejsce wskazane przez pracodawcę w ramach jego uprawnień kierowniczych. Ponadto dopuszcza się możliwość oznaczenia w treści umowy o pracę miejsca wykonywania pracy w sposób zmienny, przy czym w tym wypadku zmienność miejsca pracy musi wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Dotyczy to przykładowo kierowców, serwisantów, personelu latającego, kolejarzy czy przedstawicieli handlowych. Specyfika ich pracy, konieczność ciągłego przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od siedziby pracodawcy, skutkuje możliwością ustalenia w

umowie o pracę „miejsca wykonywania pracy” przez wskazanie jakiegoś ściśle określonego obszaru geograficznego. Pod pojęciem miejsca pracy rozumie się także pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy (por. J. Borowicz: Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 8, s. 416 - 418; T. Duraj: Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie miejsca świadczenia pracy – wybrane problemy, *Monitor Prawa Pracy* 2012 nr 12, s. 634; M. Mędrala: Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie o pracę, *Monitor Prawa Pracy* 2009 nr 3, s. 136).

W każdym wypadku wyznaczenie miejsca pracy powinno pozostawać w związku funkcjonalnym z zakresem działania danego przedsiębiorstwa, szkoły, etc. Chodzi o takie miejsce, które mieści się w granicach władztwa danego podmiotu zatrudniającego, by w ramach realizacji funkcji porządkowania mógł wydać polecenie wykonywania tam pracy, realizacji określonych obowiązków i korzystania z jej rezultatów. Z postanowień umowy o pracę, jak i zakresu czynności nie wynika, by wolą stron albo w drodze jednostronnej dyspozycji pracodawcy doszło do wyznaczenia miejsca wykonywania pracy w pozwanej Poradni. Podzielając zapatrywanie, że miejsce wykonywania pracy stanowi jeden z podstawowych elementów treści umowy o pracę, nie można aprobować praktyki dorozumianego „stałego oddelegowania” pracownika do innego podmiotu. W innym wypadku dopuszczono by możliwość jednostronnej moderacji ustalonego parametru związanego z miejscem jej wykonywania. W końcu po stronie pracodawcy istnieje szereg obowiązków informacyjnych (zob. E. Maniewska: Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy, LEX 2013). Zatem zamiar ułożenia zobowiązania w sposób odbiegający od wzorca hipotetycznego obliguje pracodawcę do potwierdzenia na piśmie określonych warunków. Brak takiego działania należy poczytywać za argument przemawiający za powstaniem odrębnego stosunku prawnego.

Wprawdzie w ramach stosunku pracy pracodawca może zlecić wykonywanie pracownikowi poleceń wydawanych przez podmiot, z którym pracodawca nie pozostaje w stosunku pracy, np. w razie skierowania do pracy u innego pracodawcy

(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 200/13, LEX nr 1477442), jednak powołane orzeczenie zapadło w innych okolicznościach faktycznych, a w przedmiotowej sprawie polecenia wykonywania pracy pochodziły od strony pozwanej.

Ad casum, powódka wykonuje pracę także w innym miejscu pracy, niż ustalone w umowie o pracę, choć w obrębie tego samego rodzaju (pracy księgowej), lecz na rzecz innego podmiotu. Stąd konieczna jest bliższa ekspozycja powstałego problemu, w szczególności, czy porozumienie podmiotów (Zespołu Szkół i Poradni) w zakresie wspólnej obsługi księgowej obliguje powódkę do automatycznego wykonywania pracy w zakresie ustalonym przez te podmioty, bez konieczności zindywidualizowania tego stosunku i zawarcia odrębnej umowy.

Akceptacja takiego rozwiązania czyniłaby prawo prywatne domeną prawa pracy, skoro dwa odrębne podmioty mogą ustalić i zobowiązać pracownika do świadczenia pracy na ich rzecz, przy jednoczesnym uregulowaniu tylko jednego stosunku pracy. Kłóci się to także z funkcją ochronną prawa pracy, która ze swojego założenia ma charakter publicznoprawny. Wiele nakazów czy zobowiązań nakładanych na pracodawcę przez ustawodawcę wobec pracowników ma właśnie taki charakter, gdyż uchylanie się od nich skutkuje możliwością zastosowania z reguły sankcji (zob. A. Sobczyk: *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015). Na tle analizowanego sporu za sankcję należy traktować obowiązek wynikający z art. 22 § 1 k.p., tj. zawarcie umowy o pracę w razie wykonywania pracy w określonym reżimie.

W przedmiocie porozumienia między podmiotami (Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych w [...] i pozwanym) można poszukiwać aprobowanego w orzecznictwie „porozumienia między pracodawcami”, choć nie jest ono wprost uregulowane w Kodeksie pracy. Natomiast jego usankcjonowanie ma miejsce np. na tle ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902). Zgodnie z art. 22 powołanej ustawy, pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce (-). Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców (art. 22 ust. 2).

Stosowanie tej instytucji w Kodeksie pracy ma sens w razie konwersji

stosunku pracy, tj. pracownik uzewnętrznia zamiar zmiany zatrudnienia, a w wyniku działań jego przyszłego i dotychczasowego pracodawcy dochodzi do swoistego porozumienia, które reguluje moment ustania i nawiązania umowy o pracę, zachowania prawa do urlopu, ewentualnie wliczenia stażu pracy do uprawnień z poprzedniego stosunku pracy, w tym potencjalnie do obliczenia okresu wypowiedzenia. W wyniku takiego porozumienia zwykle jeden stosunek pracy ulega zakończeniu, a drugi rozpoczęciu. Możliwe jest również porozumienie pracodawców w płaszczyźnie rozkładu czasu pracy pracownika. Chodzi o sytuację, w której jedna osoba wykonuje równocześnie pracę na rzecz więcej niż jednego podmiotu. Wówczas istotą takiego porozumienia jest elastyczne ułożenie godzin pracy danej osoby, które stanowią wektor potrzeb poszczególnych zakładów pracy i możliwości podmiotu wykonującego pracę. Tymczasem w rozpoznawanej sprawie porozumienie pracodawcy i podmiotu zewnętrznego obliguje pracownika do wykonywania dodatkowej pracy na rzecz pozwanego, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia i uregulowania kwestii związanych z ryzykiem towarzyszącym wykonywaniu pracy (np. ryzykiem wypadkowym), czy też w końcu zakresem odpowiedzialności, co akurat w danym rodzaju pracy (główna księgową) nabiera wyjątkowego znaczenia z uwagi na skutki czynności pracownika i ich znaczenie w systemie prawa podatkowego, rachunkowości i finansów publicznych. Połączenie tych elementów wzmacnia pogląd o istnieniu odrębnego kontraktu pracowniczego, co uszło uwadze Sądu Okręgowego. Jednocześnie nie sprzeciwia się innym normom prawa pracy. Można przecież stwierdzić, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych (art. 100 § 1 k.p.). Przedmiotowe polecenia mogą prowadzić do zobowiązania pracownika do wykonywania poleceń innych osób. W judykaturze wypowiedziano pogląd, że wykonywanie pracy w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, znajdującym się w zakładzie pracy innego podmiotu i pod jego kierownictwem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy z tym podmiotem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1999 r., I PKN 337/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 186). Jednak powyższe stanowisko sformułowano w innym stanie faktycznym sprawy, bowiem pracownik miał zawarte dwie umowy o pracę i obaj pracodawcy płacili mu wynagrodzenie za pracę. Z tego względu nie można przenosić na grunt przedmiotowej sprawy powołanej tezy.

Zresztą zagadnienie wielości pracodawców, w aspekcie prawa pracy, może nie być obojętne na tle powiązań kapitałowych i prawnych, zwłaszcza gdy pracownik jest zatrudniany do takiej samej pracy kolejno przez podległe mu podmioty, co może być w kolizji choćby z przepisami o czasie pracy czy też pozostawać w opozycji do systemu ubezpieczenia społecznego (zob. M. Gersdorf, Jeszcze w sprawie sporu o pojęcie pracodawcy, *PiZS* 1997 nr 2, s. 35; M. Piankowski, *Pracodawca jako jednostka organizacyjna i strona stosunku pracy*, Gdańskie Studia Prawnicze 2005 r. nr 2; Ł. Pisarczyk, *Pracodawca wewnętrzny*, *MPP* 2004 nr 12;). Oczywiście jest, że w jednym stosunku pracy pracownik nie może mieć dwóch pracodawców (art. 3 k.p.). W konsekwencji pracownik w czasie zatrudnienia (czasie pracy - rozkładzie czasu pracy) u jednego pracodawcy nie może być zatrudniony jednocześnie przez drugiego pracodawcę. Nie jest jednak niedopuszczalne, że pozostając w zatrudnieniu u jednego pracodawcy, będzie świadczył pracę na rzecz tego pracodawcy i na rzecz innego podmiotu albo tylko na rzecz innego podmiotu. Otwarte wówczas pozostaje, czy dochodzi do nawiązania kolejnego zatrudnienia, chociażby w ograniczonym wymiarze (część etatu) z uwagi na potrzeby pracodawcy. W każdym razie badaniu podlega sposób wykonywania pracy na rzecz tego podmiotu. W razie wykazania wszelkich cech typowych dla umowy o pracę, nie ma przeszkód do ustalenia stosunku pracy.

W argumentacji Sądu Okręgowego pojawia się teza o braku podporządkowania pracowniczego, co wyklucza uwzględnienie żądania powódki. Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. W doktrynie przyjęto stanowisko, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie, można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy (por. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks Pracy Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2003, s. 74). Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia”

tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się tendencja do przyznawania pracownikowi większej samodzielności, co może oznaczać stopniowe osłabianie tej wartości. W orzecznictwie operuje się terminem podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie „podporządkowanie autonomiczne”, należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne. W tych warunkach, kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostorzonych reguł (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397).

W tym układzie samodzielność osoby zatrudnionej na stanowisku głównego księgowego nie wydaje się sporna. W związku z tym moment rozpoczęcia, jak i zakończenia pracy u pozwanego korelował z zapotrzebowaniem na jej pracę i

umożliwiał elastyczne jej wykonanie, bez konieczności odnotowywania tej okoliczności w listach obecności czy też ewidencji czasu pracy.

Warto jedynie zauważyć, że przenoszenie mianowanych nauczycieli w ramach zespołu szkół, nawet jeżeli łączy się ze zmianą miejsca wykonywania pracy (ale bez zmiany stanowiska), nie podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 18 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela i może nastąpić bez zgody nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 80/10, LEX nr 1095944). Sąd Najwyższy zauważył, że ani szkoła podstawowa, ani gimnazjum nie są odrębnymi jednostkami organizacyjnymi, a powódka w ramach uzupełniania pensum w gimnazjum miała przydzielone godziny w szkole podstawowej. Opisane rozwiązanie zostało uznane za prawidłowe i nie skutkowało dalszymi roszczeniami po stronie pracownika. *Prima facie* jest widoczna różnica jakościowa między opisanym orzeczeniem a stanem faktycznym sprawy.

W procesie pozwany zwracał uwagę na brzmienie art. 5 ust. 9 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1943), zgodnie z którym w celu wykonywania zadań wymienionych w ust. 7 (między innymi zapewnienie obsługi administracyjnej, w tym prawnej, obsługi finansowej), organy prowadzące szkoły i placówki, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3 oraz ust. 3a - 3f, mogą tworzyć jednostki obsługi ekonomiczno-administracyjnej szkół i placówek lub organizować wspólną obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną prowadzonych szkół i placówek, o której mowa w ust. 7 pkt 3. Organ prowadzący szkołę lub placówkę odpowiada za jej działalność. Tego rodzaju argument nie przeczy ustaleniu stosunku pracy z powódką, gdyż jest *de facto* dedykowany organowi prowadzącemu szkołę czy też poradnię i nie przenosi oceny sporu z perspektywy organu prowadzącego szkołę. Pomocny może być zaś art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1870). Wskazany przepis ma charakter indykatywny. Jego celem jest powierzenie finansów publicznych osobie zatrudnionej na stanowisku pracownika. *A contrario* wyklucza się wykonywanie obowiązków głównego księgowego na innej podstawie czy też wręcz bez podstawy prawnej w obrębie prawa publicznego i podstawowych gwarancji pracowniczych. Podmioty sektora publicznego, w tym samorządowego powinny tworzyć relacje stanowiące matrycę działania w innych

sferach gospodarki. Chodzi o transparentne rozwiązania, polegające na uregulowaniu kwestii związanych z zatrudnieniem, nawet jeśli jego rozmiar nie obejmuje pełnego etatu i nie gwarantuje pracownikowi tym samym minimalnego wynagrodzenia. W takim wypadku nie można oceniać sprawy z płaszczyzny woli samych jednostek organizacyjnych, których działania temporalne nie mogą ostatecznie pozbawić roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zawężenie pola badawczego w strefie tych przesłanek będzie istotne przy ustalaniu wymiaru czasu pracy i należnego z tego tytułu wynagrodzenia za pracę. Przy tej okazji nie można zapomnieć o rozmiarze prowadzonej działalności przez pozwaną Poradnię, jak też ilości zadań do wykonania, na co pośrednio wskazuje zatrudniona tam liczba pracowników.

Mając powyższe okoliczności na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach zastępstwa prawnego za instancję kasacyjną orzeczono stosownie do art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.