

Sygn. akt I PK 226/18

POSTANOWIENIE

Dnia 18 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa starszego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz A. L.

przeciwko Spółdzielni [...] w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 18 czerwca 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 14 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 14 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...] Sąd Okręgowy w Ł. w sprawie z powództwa R. K. - Ł. inspektora pracy działającego na rzecz A. L. przeciwko Spółdzielni [...] w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z 20 grudnia 2017 r., sygn. akt X P [...], w którym Sąd uwzględnił powództwo.

Spółdzielnia [...] z siedzibą w K. posiada status zakładu pracy chronionej.

A. L. współpracowała z pozwaną w ramach zawieranych umów zlecenia. Od 21 stycznia 2014 r. podjęła pracę w charakterze sprzątającej w Szpitalu [...] w Ł.. Wcześniej, w okresie od 15 stycznia 2009 r. do 3 kwietnia 2010 r., pracowała w W. w innym oddziale pozwanej, na podstawie umowy o pracę. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron w związku z przeprowadzką A. L. do Ł.. A. L. liczyła na zawarcie umowy o pracę, ale I. A. powiedziała, że nie może jej zatrudnić na podstawie umowy o pracę. A. L. zależało na pracy, dlatego zgodziła się na zaproponowane jej warunki. Została zawarta umowa zlecenia. Początkowo A. L. pracowała na oddziale alergologii dziecięcej. W dniu 21 września 2015 r. strony zawarły umowę zlecenie nr [...] na okres od dnia 21 września 2015 r. do dnia 9 stycznia 2016 r. na wykonanie usługi czyszczenia i zdezynfekowania sprzętu, za stawkę miesięczną w wysokości 70 zł brutto. W dniu 2 stycznia 2016 r. została zawarta przez strony umowa zlecenie nr [...] na okres od dnia 2 stycznia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. obejmująca usługę sprzątania wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych za stawkę godzinową 7.40 zł brutto. W dniu 22 lutego 2016 r. została zawarta umowa zlecenie nr [...] na okres od dnia 22 lutego 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. na wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych za stawkę wynagrodzenia 7.75 zł brutto za godzinę. Umowy zawarte przez A. L. z pozwaną zawierały tożsame postanowienia. Miejszem wykonywania umowy był [...] Szpital [...] w Ł..

Warunki umów nie podlegały negocjacji. Dyrektor regionu M. B. oraz P. O. decydowali, jaką umowę zawrzeć z pracownikiem - umowę o pracę, czy umowę zlecenia. Osoby niepełnosprawne otrzymywały umowę o pracę, pozostałe były zatrudnione na podstawie umowy zlecenia. Kierownik obiektu zawierał umowy nie mając wpływu na ich treść oraz rodzaj zawartej umowy. W przypadku umów zlecenia, były zawierane dwie umowy zlecenia na ten sam okres.

Powódka podpisała powyższe umowy zlecenia, gdyż jej sytuacja ekonomiczna ją do tego zmusiła. Powódka informowała przy podpisywaniu umowy, iż chciałaby zawrzeć umowę o pracę. Powódka otrzymała informację, iż pozwana zatrudnia na podstawie umowy o pracę jedynie osoby posiadające grupę inwalidzką.

Powódka świadczyła pracę w [...] Szpitalu [...] na Izbie Przyjęć i SOR w charakterze salowej. Powódka nie wykonywała czynności opiekuńczo – pielęgnacyjnych, lecz sprzątała sale, ciągi komunikacyjne, pokoje lekarskie i zabiegowe. Myła ubikacje, wózki, brudowniki. Wykonywała również obowiązki bieliznianej pod jej nieobecność.

Wszystkie osoby bez względu na podstawę zatrudnienia wykonywały tę samą pracę i podlegały nadzorowi brygadzystek (koordynatorek). W szpitalu [...] były cztery brygadzystki. Do ich obowiązków należało: pierwsza rozmowa z pracownikiem, wprowadzenie na stanowisko pracy, kontrola obecności w pracy i wykonywania obowiązków, układanie grafików, kontrolowanie listy obecności.

A. L. i pozostałe pracownice, pracowały zgodnie z grafikiem w systemie zmianowym po 12 godzin. A. L. mogła pracować na dwie zmiany od godziny 7:00 do 19:00, bądź od godziny 19:00 do 7:00. Bielizniana pracowała od poniedziałku do piątku od 8.00 do 15.00. Jej obowiązki na zmianie wykonywała A. L.. Grafiki były układane na cały miesiąc przez brygadzystkę (koordynatorkę) powódki. Koordynatorka decydowała, kto na której zmianie pracuje. Grafiki dotyczyły wszystkich osób pracujących na danym oddziale, bez względu na podstawę zatrudnienia. Pracownicy mogli kierować prośbami do brygadzystki, aby uwzględniła w grafiku ich plany. Pracownice mogły również zamieniać się między sobą dyżurami, jednak musiały o tym fakcie poinformować brygadzystkę.

Pozwana prowadziła listę obecności. A. L. w momencie rozpoczęcia pracy miała obowiązek podpisywania list obecności. W przypadku nieobecności w pracy pracownik musiał poinformować koordynatorkę. Wówczas w zastępstwie przychodziła inna zatrudniona osoba. Nie można było zastąpić się osobą z zewnątrz. Brygadzystka (koordynatorka) przychodziła na oddział, na którym pracowała powódka i kontrolowała czy praca została dobrze wykonana. Sprawdzała również jakich środków i do czego używają pracownicy. Taki sam był nadzór koordynujących (brygadzystek) nad pracownikami i zleceniobiorcami. Praca w nocy była również kontrolowana. Poza tym pracownicy byli w stałym kontakcie telefonicznym z brygadzystkami, posiadali ich numery telefonów - w razie konieczności kontaktu.

Powódka nie wystawiała rachunków jako zleceniobiorca.

Pozwany udostępniał powodce odzież roboczą, środki i narzędzia służące do wykonywania pracy.

Wyrokiem z 20 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy w Ł. ustalił, że A. L. i Spółdzielnię [...] w okresie od dnia 21 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i od dnia 2 stycznia 2016 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej i nakazał pobrać od pozwanej Spółdzielni [...] w K. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ł. tytułem kosztów sądowych kwotę 1.110,00 zł.

Apelację od tego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając mu błąd w ustaleniach faktycznych, a także naruszenie: art. 233 § 1 k.p.c.; art. 22 §1² k.p. oraz art. 18^{3b} § 3 k.p.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu. Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne i ocenę materiału dowodowego dokonane przez Sąd Rejonowy.

Zdaniem Sądu odwoławczego, pozwana Spółdzielnia zatrudniała na podstawie umowy o pracę osoby posiadające orzeczenie o określonym stopniu niepełnosprawności nie w celu wyrównania ich szans na rynku pracy, a w celu uzyskania dofinansowania. Zatem zarzut naruszenia przepisu art. 18^{3b} §3 k.p. należało uznać za bezpodstawny.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż w zatrudnieniu A. L. dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. O pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje bowiem rodzaj pracy, ale wykonywanie jej przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania. W rozpatrywanej sprawie ustalone zostało, że pozwany sprawował kierowniczy nadzór nad czynnościami A. L. - wydawał polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, A. L. świadczyła pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Wynagrodzenie A. L. było stałe choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę za godzinę. Fakt, że wynagrodzenie było ustalone według stawek godzinowych nie zmienia charakteru stosunku prawnego łączącego pozwanego

i A. L., gdyż zgodnie z zasadą swobody umów mogli oni przyjąć w/w sposób wynagradzania.

Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę na okoliczność, iż jednym z podstawowych elementów pracowniczego stosunku pracy jest obowiązek osobistego świadczenia pracy. I w taki właśnie sposób świadczyły pracę, nie mogły powierzyć wykonywania ciężących na nich obowiązków komuś innemu np. osobom trzecim, a w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Nadto, co istotne możliwa była zamiana w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę, co zdaniem Sądu Okręgowego świadczyło o pozornym charakterze umów zlecenia.

W ocenie Sądu drugiej instancji, skarżący nie zdołał skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanej przez Sąd pierwszej instancji oceny materiału dowodowego za prawidłową. Procesowe zarzuty strony sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów przezeń dokonaną i jako takie, nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawiał bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Tymczasem zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Sąd odwoławczy uznał, że nie można było przyjąć, że powódka mogła powierzyć wykonywanie zleconych zadań osobie trzeciej. Wprawdzie z zeznań I. A. oraz J. Ż. wynikało, iż osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogły zostać zastąpione przez osoby trzecie, to jednak twierdzenia te nie znalazły potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Co więcej, I. A. oraz J. Ż. nie potrafili wskazać nawet jednego przykładu takiej zamiany i Sąd Rejonowy słusznie uznał w tym zakresie zeznania ww. świadków za niewiarygodne. Co więcej z materiału dowodowego, wynika, że w istocie zamiana była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika. Sąd również podkreślił, że zamiana możliwa była

w ramach umowy zlecenia i umowy o pracę. Co oznaczało, wbrew twierdzeniom pozwanej Spółdzielni, że osoby pracujące na podstawie umów zlecenia wykonywały taką samą pracę co osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności i były zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podzielił również konstatację Sądu Rejonowego, że powódka, tak jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, podlegała bieżącemu podporządkowaniu pozwanego.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła w całości skargą kasacyjną strona pozwana.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na przyczynach przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 oraz 2 k.p.c. Wskazano, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, a także istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Skarżąca wskazała, że w niniejszej sprawie wyłonił się szereg zagadnień prawnych, sprowadzających się do odpowiedzi na pytania:

a) Czy o możliwości powierzenia przez zleceniobiorcę wykonywania czynności będących przedmiotem umowy zlecenia innej osobie - osobie trzeciej można mówić wyłącznie w sytuacji, gdy ta inna osoba zastępująca zleceniobiorcę nie jest zatrudniona (na jakiegokolwiek podstawie) przez zleceniodawcę czy też możliwość powierzenia przez zleceniobiorcę wykonywania czynności będących przedmiotem umowy zlecenia innej osobie występuje także w sytuacji, gdy ta inna osoba zastępująca zleceniobiorcę jest zatrudniona przez zleceniodawcę?

b) Czy o obowiązku osobistego wykonywania umowy zlecenia decyduje fakt, że zleceniobiorca nigdy nie skorzystał z możliwości zastępstwa przez inną osobę - osobę trzecią, choćby zleceniobiorca nigdy nie miał takiej woli i potrzeby (przy jednoczesnym braku informacji ze strony zleceniodawcy o niemożności skorzystania z zastępstwa) czy o osobistym sposobie wykonywania umowy zlecenia przesądza dopiero fakt uniemożliwienia przez zleceniodawcę skorzystania przez zleceniobiorcę z zastępstwa osoby trzeciej?

c) Czy dopuszczalne jest ustalenie istnienia stosunku pracy w odniesieniu do osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia na tej podstawie, że osoba ta

wykonuje te same czynności na rzecz zleceniodawcy co osoby zatrudnione przez zleceniodawcę na podstawie umowy o pracę, które są faworyzowane na rynku pracy (osoby niepełnosprawne) ze względu na posiadanie przez zleceniodawcę statusu zakładu pracy chronionej i tylko z tego powodu zleceniodawca zaoferował tym osobom umowę o pracę, mimo że praca wykonywana przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie jest wykonywana w warunkach stosunku pracy?

d) Czy można mówić o istnieniu podporządkowania przez zleceniodawcę w stosunku do zleceniobiorcy co do miejsca wykonywania pracy w sytuacji, gdy miejsce wykonywania pracy wynika z charakteru, istoty zlecanych czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę?

Ponadto, strona skarżąca wskazała, że w niniejszej sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, tj. istnieje potrzeba wykładni art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w zw. z art. 65 k.c. w związku z art. 353 k.c. i w związku z art. 300 k.p.

Wskazano, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa odrębne poglądy odnoszące się do wpływu woli stron na kwalifikację prawną umowy, w której występują cechy stosunku pracy oraz cechy umowy cywilnoprawnej.

Zgodnie z pierwszym poglądem, „wolą stron nie można zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisują się w reżim z art. 22 § 1 k.p.”, „Jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę. Nawet jeśli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej” (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16).

Drugi pogląd prezentowany przez orzecznictwo wskazuje, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2012 r., I UK 90/12). Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie

obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też umowa cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie umowy. Wola stron może więc decydować o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 229/97; wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97; wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PK 146/05; wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2010 r., II PK 354/09; wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10).

Strona powodowa nie składała odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna pozwanej nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania określonych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 czy 2 k.p.c.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

W rozpoznawanej sprawie skarżący nie wskazał jakiegokolwiek zagadnienia prawnego, które mogłoby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Zagadnienia prawne, sformułowane przez skarżącego nie mają jakiegokolwiek znaczenia dla rozwoju prawa, nie są oparte na stanie faktycznym ustalonym w niniejszej sprawie i stanowią w istocie polemikę i próbę podważenia ustaleń dokonanych przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, czym naruszają art. 398³ § 3 k.p.c.

W odniesieniu do pierwszych dwóch, przedstawionych w skardze kasacyjnej zagadnień prawnych należy wskazać, że nie mają one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w tak ustalonym stanie faktycznym, jak w niniejszej sprawie. Pełnomocnik skarżącej uporczywie stara się przeforsować swoje stanowisko, jakoby osoby zatrudnione przez pozwaną na podstawie umowy zlecenia nie musiały świadczyć pracy osobiście i mogły to czynić przez osoby trzecie. Tymczasem sądy obu instancji, słusznie wskazywały, że takiej możliwości nie było, bowiem umowy zlecenia przewidywały jedynie możliwość zastąpienia pracownika, w przypadku jego nieobecności, przez innego pracownika pozwanej spółdzielni, przy czym możliwość ta dotyczyła zarówno osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia, jak i umowy o pracę. Wobec tego, należało to rozumieć bardziej jako powierzenie wykonywania obowiązków nieobecnego pracownika innemu pracownikowi, niż jako powierzenie wykonywania świadczenia osobie trzeciej, świadczy o tym dodatkowo fakt, że jak ustalono, często to przełożone osób zatrudnionych wybierały innych zatrudnionych do zastępowania osoby nieobecnej. Nie ma przy tym żadnego znaczenia, czy zastępstwa takie były wykorzystywane przez powódkę, czy nie, istotne jest bowiem to, że nie miała ona możliwości świadczenia usług przez osobę trzecią, lecz musiała świadczyć pracę osobiście, a w przypadku nieobecności, podobnie jak osoby zatrudnione u pozwanej w oparciu o umowę o pracę, mogła jedynie poprosić jedną z osób współzatrudnionych o zastąpienie w danym dniu.

Za całkowicie kuriozalne należy uznać trzecie ze sformułowanych zagadnień prawnych. Jego treść każe się zastanowić nad tym, czy pełnomocnik skarżącej nie działa na szkodę swojego klienta oraz zadać sobie pytanie o przestrzeganie przez pełnomocnika skarżącej zasad etyki zawodu. Sformułowanie zagadnienia

prawnego, w którym wprost stwierdzono, że pozwana Spółdzielnia zawiera z osobami niepełnosprawnymi umowy o pracę, mimo że „praca wykonywana przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie jest wykonywana w warunkach stosunku pracy”, jedynie w celu uzyskania świadczeń przysługujących z tytułu posiadania statusu zakładu pracy chronionej wskazuje na to, jakoby klientka pełnomocnik wyłudzała świadczenia ze środków publicznych.

Natomiast w odniesieniu do ostatniego z przedstawionych zagadnień prawnych należy wskazać, że po pierwsze, nie ma ono wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy, bowiem z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy wynika, że powódka wykonywała pracę podporządkowaną nie tylko co do miejsca jej wykonywania, ale również co do czasu i podlegania bezpośrednim poleceniom pracodawcy, także kwestia miejsca wykonywania pracy nie przesądzała sama w sobie o fakcie istnienia podporządkowania pracowniczego. Ponadto, wskazać należy, że odpowiedź na to pytanie jest oczywista, naturalnym jest, że można w takiej sytuacji mówić o podporządkowaniu. Sytuacja powódki niczym nie różniła się od sytuacji pracownika, który swoje obowiązki musi wykonywać w zakładzie pracy, w którym świadczona jest praca, w tym przypadku bowiem również to charakter wykonywanych czynności nakłada konieczność wykonywania pracy w zakładzie pracy i jest to najbardziej klasyczny model stosunku pracy.

Z kolei oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2008 r., sygn. akt III CSK 104/08; czy z 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 424365 i 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., sygn. akt I PK 233/07, OSNP 2009/3-4/43). Powołanie się na omawianą przesłankę wymaga również wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie

zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa. W przypadku, gdy w ramach stosowania tych przepisów powstały już w orzecznictwie sądów określone rozbieżności, skarżący powinien je przedstawić, jak też uzasadnić, że dokonanie wykładni jest niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 28 marca 2007 r., II CSK 84/07; z 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07; z 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08; z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, niepublikowane; z 8 lipca 2009 r., I CSK 11/09, niepublikowane; z 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2012 r., III SK 29/12, LEX nr 1238124).

Należy zauważyć, że skarżący nie spełnił wymagań określonych powyżej, pozwalających przyjąć, że w przedmiotowej sprawie rzeczywiście zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa. Strona skarżąca nie wykazała, aby w orzecznictwie sądów rzeczywiście istniała rozbieżność, a samo powołanie tej przesłanki wynika chyba z kompletnego braku zrozumienia przez pełnomocnika strony skarżącej orzecznictwa dotyczącego powołanych przepisów prawa.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że wola stron stosunku prawnego ma wpływ na wybór podstawy zatrudnienia, zgodnie z zasadą swobody umów, strony mogą bowiem wybrać, czy zawrzeć umowę o pracę, czy też umowę cywilnoprawną. Z jasnej i niebudzącej wątpliwości treści art. 22 k.p. wynika jednak, że nie można zawierać umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy świadczona praca ma cechy stosunku pracy. A zatem, jeżeli nawet strony zawrą umowę cywilnoprawną, ale praca faktycznie świadczona jest w warunkach stosunku pracy, to należy uznać, że niezależnie od nazwy zawartej umowy, zawarta została umowa o pracę, a strony łączą stosunek pracy. To właśnie wynika z przywołanych orzeczeń sądów, które w istocie przedstawiają spójną linię orzeczniczą.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c.

aw