

POSTANOWIENIE

25 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w Izbie Cywilnej w składzie:

Pierwszy Prezes SN Małgorzata Manowska (przewodniczący)
SSN Agnieszka Góra-Błaszczkowska (sprawozdawca)
SSN Tomasz Szanciło

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 25 listopada 2024 r. w Warszawie
skargi kasacyjnej Stowarzyszenia [...] w N.
od postanowienia Sądu Okręgowego w Warszawie
z 4 grudnia 2019 r., XXIII Gz 883/19,
w sprawie z powództwa Stowarzyszenia [...] w N.
przeciwko P. [...] w W.
o zapłatę,

odrzuca skargę kasacyjną.

Agnieszka Góra-Błaszczkowska Małgorzata Manowska Tomasz Szanciło

(P.H.)

UZASADNIENIE

Postanowieniem z 29 marca 2019 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie odrzucił pozew Stowarzyszenia [...] w N. (dalej: „Stowarzyszenie”) przeciwko P. [...] w W. (dalej: „P.”). W uzasadnieniu Sąd wskazał, że ani K.B. (na rzecz którego powód wytoczył pozew), ani pozwany nie są przedsiębiorcami w rozumieniu art. 61 § 1 k.p.c., co nie zostało także wykazane przez powoda. Dodatkowo roszczenie, którego dotyczy pozew

(tj. wynagrodzenie za udział w zgrupowaniach kadry narodowej [...]), nie może być uznane za roszczenie wynikające z prowadzonej przez K.B. działalności gospodarczej. Pozew jest związany tylko z jego uczestnictwem w zgrupowaniach kadry narodowej.

Postanowieniem z 4 grudnia 2019 r. Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił zażalenie Stowarzyszenia na powyższe postanowienie. W uzasadnieniu Sąd ten wskazał, że Stowarzyszenie nie spełnia przesłanek podmiotowych, jak i przedmiotowych do występowania w sprawie, tj. nie posiada ujętej w nich formy działalności, polegającej na wytaczaniu powództw na rzecz osób fizycznych lub przystępowaniu do udziału w sprawie po stronie osób fizycznych w sprawach wskazanych w art. 61 i 462 k.p.c. Ponadto nie spełnia przesłanek występowania w sprawach osób fizycznych wynikających z tych przepisów. Z treści pozwu wynika, że sprawa nie dotyczy żadnej z kategorii spraw wymienionych w art. 61 § 1 k.p.c., gdyż pozew opiera się na żądaniu zapłaty kwoty tytułem wynagrodzenia za udział w zgrupowaniach kadry narodowej; nie wypełnia to również przesłanek zastosowania art. 462 k.p.c. Powód nie wykazał bowiem, aby K.B. był pracownikiem, a w szczególności pracownikiem strony pozwanej.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył postanowienie Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie w całości wraz z poprzedzającym je postanowieniem Sądu Rejonowego, a także zasądzenie na rzecz Stowarzyszenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie nieobciążanie Stowarzyszenia – na zasadzie art. 102 k.p.c. – kosztami postępowania niezależnie od wyniku sprawy.

Zaskarżonemu postanowieniu skarżący zarzucił naruszenie prawa procesowego:

a. art. 462 w zw. z art. 476 k.p.c. w zw. z art. 6 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (dalej: „EKPC”) oraz art. 32 i 45 Konstytucji RP przez błędną i sprzeczną z Konstytucją RP wykładnię i uznanie, że art. 462 k.p.c. nie znajduje zastosowania w sprawach osób świadczących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy w rozumieniu kodeksu pracy, np. w formule zawodowych usług sportowych wykonywanych na własny rachunek

(w formie działalności gospodarczej), podczas gdy zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 czerwca 2015 r., K 1/13, osoby takie należy uznawać za „pracowników” w konstytucyjnym znaczeniu tego słowa i zapewniać im pełnię praw do zrzeszania się, co obejmuje również prawo do bycia reprezentowanym w sądzie przez organizację pozarządową, a to z kolei może być konieczne dla zapewnienia takim osobom możliwości złożenia skutecznej skargi do sądu;

b. art. 61 § 3 k.p.c. w zw. z art. 43¹ k.c. przez błędną wykładnię użytych w nich pojęć „przedsiębiorca” i „działalność gospodarcza” oraz uznanie, że zainteresowany i pozwany nie są przedsiębiorcami w rozumieniu tych przepisów, zaś roszczenie dochodzone pozwem nie dotyczy działalności gospodarczej w rozumieniu tych przepisów, gdyż nie są oni wpisani do właściwych rejestrów, podczas gdy pojęcia te mają autonomiczne znaczenie na gruncie prawa prywatnego, a dyrektywa prokonstytucyjnej wykładni przemawia za ich szeroką interpretacją w niniejszej sprawie;

c. art. 378 w zw. z 379 pkt 5 w zw. z art. 199 § 1 i 2 k.p.c. przez nierozpoznanie przez Sąd Okręgowy z urzędu uchybienia przez Sąd Rejonowy obowiązkowi wezwania powoda do uzupełnienia braków w zakresie legitymacji procesowej, co doprowadziło w rezultacie do pozbawienia Stowarzyszenia możliwości ochrony swoich praw i spowodowało nieważność postępowania;

d. prawa skarżącego do wysłuchania, wynikającego m.in. z art. 6 EKPC, przez arbitralne zaniechanie skierowania pytania prejudycjalnego do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i niepodanie jakichkolwiek motywów tej decyzji w uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia.

Ponadto w skardze zawarto wnioski, aby Sąd Najwyższy:

a. przedstawił Trybunałowi Konstytucyjnemu następujące pytanie prawne: „Czy art 61 § 3 w zw. z art. 462 k.p.c., w zakresie, w jakim ich zastosowanie byłoby wykluczone względem osób wykonujących pracę zarobkową nie na podstawie stosunku pracy, lecz na własny rachunek, są zgodne z art. 58 Konstytucji RP, gwarantującym wolność zrzeszania się, z art. 24 Konstytucji RP, statuującym konstytucyjną zasadę ochrony pracy, oraz z art. 32 Konstytucji RP, zakazującym dyskryminacji?”;

b. zwrócił się z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: „Czy art. 45 i/lub art. 56 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej wymaga/wymagają, by zawodowy sportowiec będący obywatelem Państwa Członkowskiego Unii Europejskiej, pozbawiony wynagrodzenia za udział w rozgrywkach międzynarodowych z udziałem zespołów z innych Państw Członkowskich transmitowanych do tych państw, mógł dochodzić tego wynagrodzenia przed sądem z pomocą działającej na jego rzecz i w dobrej wierze organizacji pozarządowej, do której dołączył w celu ochrony swoich interesów, tj. w drodze tzw. „representative action”?”.

Postanowieniem z 31 marca 2020 r. Sąd Okręgowy w Warszawie odrzucił skargę kasacyjną jako niedopuszczalną z uwagi na fakt, że spór między stronami dotyczy praw majątkowych, a wartość przedmiotu sporu wynosi 13 275 zł.

Na to postanowienie zażalenie złożył powód, wskazując, że zasadniczą kwestią podlegającą rozpoznaniu jest ustalenie, czy sprawa ma charakter pracowniczy.

Postanowieniem z 28 września 2021 r., I CZ 76/20, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżone postanowienie. Sąd Najwyższy zważył, że odrzucając skargę kasacyjną, Sąd Okręgowy przesądził, iż sprawa nie ma charakteru pracowniczego (nie jest sprawą z zakresu prawa pracy). W przypadku uznania, że skarga kasacyjna dotyczy sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 398² § 1 k.p.c., minimalna wartość przedmiotu zaskarżenia jest niższa i wynosi 10 000 zł, a w konsekwencji skarga nie podlegałaby odrzuceniu, bo spełniałaby kryterium wartości. Zatem odwołując się do kryterium *ratione valoris*, Sąd odwoławczy pozbawił skarżącego możliwości poddania stanowiska Sądów *meriti* obu instancji weryfikacji tego zarzutu – *ratione materiae* – w postępowaniu kasacyjnym. Zdaniem Sądu Najwyższego „ocena w tym zakresie – o ile skarga spełnia wymagania jej stawiane, co w zakresie wykraczającym poza zarzut wskazany w zażaleniu skarżącego nie podlega ocenie na tym etapie – należeć powinna do Sądu Najwyższego”. To bowiem kryterium merytoryczne rozstrzyga o minimalnej wartości przedmiotu zaskarżenia, zaś celem skargi kasacyjnej jest weryfikacja prawidłowości dokonanej przez Sądy *meriti* wykładni prawa i z tej perspektywy możliwe jest

dopiero odniesienie się do tego, czy skarga spełnia przesłankę wartości, o której mowa w art. 398² § 1 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna podlegała odrzuceniu.

Zgodnie z art. 398⁶ § 2 k.p.c. sąd drugiej instancji odrzuca skargę kasacyjną wniesioną po upływie terminu, skargę niespełniającą wymagań określonych w art. 398⁴ § 1, nieopłaconą oraz skargę, której braków nie usunięto w terminie lub z innych przyczyn niedopuszczalną. Stosownie do § 3 tego artykułu Sąd Najwyższy odrzuca skargę kasacyjną, która podlegała odrzuceniu przez sąd drugiej instancji, albo zwraca ją temu sądowi w celu usunięcia dostrzeżonych braków.

W niniejszej sprawie konieczne było wzięcie pod uwagę stanowiska Sądu Najwyższego, orzekającego w sprawie z zażalenia na postanowienie sądu II instancji o odrzuceniu skargi kasacyjnej. W uzasadnieniu postanowienia z 28 września 2021 r., I CZ 76/20, Sąd Najwyższy zauważył, że kryterium merytoryczne rozstrzyga o minimalnej wartości przedmiotu zaskarżenia, zaś celem skargi kasacyjnej jest weryfikacja prawidłowości dokonanej przez sądy *meriti* wykładni prawa i z tej perspektywy możliwe jest dopiero odniesienie się do tego, czy skarga spełnia przesłankę wartości, o której mowa w art. 398² § 1 k.p.c..

Biorąc pod uwagę cytowany pogląd, Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę uznał, że zasadniczą kwestią było ustalenie przedmiotu sprawy i odniesienie go do kryterium dopuszczalności skargi kasacyjnej.

W tym zakresie trzeba stwierdzić rażącą niekonsekwencję Stowarzyszenia, które w pozwie oraz w toku postępowania wykazywało, że K.B. łączyła z pozwanym umowa zlecenia, a roszczenie wynika z działalności gospodarczej prowadzonej przez powoda w znaczeniu materialnym. Dopiero w skardze kasacyjnej pojawił się argument, że K.B. jest pracownikiem „w znaczeniu konstytucyjnym”. Jednakże o dopuszczalności skargi kasacyjnej decyduje posiadanie statusu pracownika w rozumieniu kodeksu pracy i wypracowanego na jego tle bardzo bogatego orzecznictwa. Argument skarżącego

miał więc na celu tylko osiągnięcie „kasacyjności” sprawy, nie ma jednak żadnego teoretycznoprawnego wsparcia.

Artykuł 2 k.p. stanowi, że pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. K.B. łączyła z pozwanym umowa zlecenia, która nie spełnia kryteriów stosunku pracy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z jego treścią, 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. W myśl § 1¹ tego artykułu, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Pozew w sprawie dotyczył wynagrodzenia za udział w zgrupowaniach kadry narodowej [...], do której był powoływany K.B. W związku z tym nie można pominąć, że do charakterystycznych cech stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania (zob. np. postanowienie SN z 10 stycznia 2024 r., II USK 308/22).

W postanowieniu z 13 lipca 2022 r., II USK 599/21, Sąd Najwyższy sprecyzował, że stosownie do zawartej w art. 2 k.p. definicji pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. O tym czy strony pozostają w stosunku pracy, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata

wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Najistotniejszymi cechami stosunku pracy są: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

W realiach sprawy brakuje podstawowych elementów stosunku pracy, jakimi są ciągłość pracy i podporządkowanie pracodawcy. Wynika to z faktu, że zgrupowania kadry narodowej odbywały się incydentalnie, kilka razy w roku, nieregularnie, w różnych latach zgrupowania były organizowane w różnej liczbie i przez różną liczbę dni. Jak wykazano w pozwie, w 2017 r. zgrupowania odbyły się sześć razy: 6-11 lutego; 22 marca – 29 kwietnia; 19-25 czerwca, 22 września – 1 października; 6-13 listopada i 5-16 grudnia. W 2018 r. zgrupowania odbyły się tylko dwukrotnie: 12-18 lutego i 4-29 kwietnia. Nie można również mówić o dobrowolności, gdyż udział w zgrupowaniach kadry narodowej, w przypadku powołania zawodnika, stanowi jego obowiązek, niewywiązanie się z którego może skutkować karą dyscyplinarną.

Z perspektywy kodeksu pracy K.B. nie łączyła z pozwanym umowa o pracę, nawet gdyby przyjąć najszerokie rozumienie pojęcia stosunku pracy. W zakresie zagadnienia zatrudniania sportowców Sąd Najwyższy przyjmuje (zob. np. wyrok z 22 stycznia 2020 r., I UK 283/18), że umowa o pracę może łączyć sportowca z klubem sportowym, za co przysługuje mu wynagrodzenie; może on otrzymywać również stypendia sportowe na podstawie art. 5 ustawy o sporcie, i w tym zakresie łączy go z klubem umowa cywilnoprawna, jako że nie wszystkie elementy wynagrodzenia, nawet zawarte w jednej umowie, odzwierciedlają pracowniczy stosunek pracy sportowca.

Niniejsza sprawa nie dotyczy jednak roszczeń K.B. przeciwko klubowi sportowemu, ale przeciwko P., z który łączy go zupełnie innego rodzaju stosunek prawny, którego nie można utożsamiać ze stosunkiem pracy. Jak wyżej zaznaczono, już w pozwie (począwszy od s. 14) Stowarzyszenie zawarło rozbudowaną argumentację prawną dotyczącą wykazania, że P. zawierał

z powodem (w znaczeniu materialnym) umowy zlecenia za udział w zgrupowaniach, gdyż umowa o cywilnym charakterze najlepiej odzwierciedlała stosunek prawny łączący go z zawodnikami. O zaliczeniu sprawy do spraw cywilnych (a nie pracowniczych) przez samo Stowarzyszenie świadczy też – sam przez się – fakt wniesienia pozwu do sądu cywilnego, a nie do sądu pracy. Skarżący, od początku reprezentowany przez profesjonalnych pełnomocników, konsekwentnie twierdził, że powód w znaczeniu materialnym, czyli K.B., jest przedsiębiorcą, spór dotyczy umowy zlecenia, a właściwy do jego rozpoznania jest sąd cywilny. Jest to prawidłowy pogląd, zaprezentowany również przez Sądy *meriti* (choć uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia jest stosunkowo lakoniczne).

Wartość przedmiotu sprawy podana przez skarżącego w pozwie oraz w skardze kasacyjnej wynosi 13 275 zł. Konsekwencją przyjęcia, że K.B. jest przedsiębiorcą, a nie pracownikiem, jest więc uznanie, że skarga nie osiągnęła wartości przedmiotu zaskarżenia, która dla spraw cywilnych wynosi 50 000 zł, a w zatem skarga podlegała odrzuceniu.

W konsekwencji sprawa została prawidłowo oceniona przez Sądy obu instancji jako sprawa niedotycząca roszczenia pracowniczego, a więc nie zostało spełnione kryterium wartości przedmiotu zaskarżenia. Sąd Najwyższy odrzucił zatem skargę kasacyjną na podstawie art. 398² § 1 w zw. z art. 398⁶ § 2 k.p.c.

Nie było podstaw do zwrócenia się z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego i pytaniem prejudycjalnym do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Sformułowane w skardze pytania – w obliczu konieczności odrzucenia skargi kasacyjnej z braku kasacyjności sprawy – były bezprzedmiotowe. Oczywiście jest bowiem w świetle orzecznictwa, że o istnieniu stosunku pracy nie decyduje nazwa umowy, ale czy zostały spełnione wszystkie elementy konstrukcyjne tego stosunku. Podlega to ocenie w realiach konkretnej sprawy.

Warto jednak zauważyć, że z pierwszego pytania (do Trybunału Konstytucyjnego) wprost wynika, że skarżące Stowarzyszenie nie uważało K.B. za pracownika. W treści pytania zaakcentowano,

że wykonywał on „pracę” „nie na podstawie stosunku pracy, lecz na własny rachunek”.

Również pytanie prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej potwierdza brak statusu pracownika, skoro sprecyzowano w nim, że chodzi o „wynagrodzenie za udział w rozgrywkach międzynarodowych z udziałem zespołów z innych Państw Członkowskich”. Udział w międzynarodowych rozgrywkach sportowych ze swej istoty wyklucza założenie, że miałyby być realizowany w ramach pracowniczego stosunku pracy, i to w dodatku łączącym kadrowicza z P., który miałyby być pracodawcą w rozumieniu kodeksowym.

Agnieszka Góra-Błaszczkowska Małgorzata Manowska Tomasz Szanciło

(P.H.)

[a.ł]