



Sygn. akt II PK 15/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Bogusław Cudowski
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa J.S.
przeciwko U. Spółka Akcyjna w G.
o ustalenie istnienia stosunku pracy, przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za
czas pozostawania bez pracy, ekwiwalenty i dodatki,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 25 września 2015 r., sygn. akt VII Pa .../15,

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z 25 września 2015 r. oddalił apelację skarżącej powódki J.S. od wyroku Sądu Rejonowego z 6 marca 2015 r., który oddalił jej powództwo o ustalenie zatrudnienia od 1 września 2010 r. na podstawie

umowy o pracę na czas nieokreślony na $\frac{3}{4}$ etatu na stanowisku specjalista księgowy - kasjer a także o przywrócenie do pracy po wypowiedzeniu umowy o pracę oraz zasądzenie wynagrodzenia za pozostawienie bez pracy z wypłatą innych świadczeń pracowniczych. Powódka rozpoczęła pracę w G. Zakładach [...], w pierwszej kolejności jako zestrzajacz urządzeń a potem pracowała jako technolog. Od 1992 r. pracowała jako specjalista księgowy a od 2006 r. także jako kasjer. Ustalono, że w 1992 r. u pozwanego zaczęła się wieloletnia restrukturyzacja i redukcja zatrudnienia. W maju 2010 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę. Za przyczynę podano ograniczenie zatrudnienia. W 2010 r. głównym księgowym został S. J., zatrudniony na $\frac{2}{5}$ etatu. Pracował dwa razy w tygodniu po 8 godzin. Pozwany zaproponował powódce pracę na umowę zlecenie, którą strony zawarły 18 sierpnia 2010 r. na czas od 1 września do 30 listopada 2010 r. Strony uzgodniły, iż umowa będzie przedłużana automatycznie o kolejne trzy miesiące, jeżeli żadna ze stron na dwa tygodnie przed upływem bieżącego okresu nie oświadczy, że nie przedłuży czasu trwania umowy. Powódka została zobowiązana do świadczenia pracy 30 godzin tygodniowo (5 dni po 6 godzin). Wykonywała takie same bądź podobne czynności, które wcześniej wykonywała na podstawie umowy o pracę. Prowadziła także obsługę kasy. Realizowała także doraźne polecenia prezesa spółki. W październiku 2013 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę zlecenia.

Sąd Rejonowy stwierdził brak podstaw uznania, że strony łączył stosunek pracy. Wolą stron było zawarcie umowy zlecenia. Nie zaistniały przesłanki z art. 22 § 1¹ k.p. Okoliczności związane z zawarciem umowy nie pozwalają na uznanie, że nastąpiło zatrudnienie w oparciu o przepisy prawa pracy, z uwagi na wolę stron ujawnioną przy zawarciu umowy zlecenia, popartą koniecznością ograniczenia kosztów zatrudnienia po stronie pozwanej w związku z kompleksową restrukturyzacją. Wola ta była powódce znana przy zawarciu umowy zlecenia i na taką propozycję powódka przystała. Nie zawarto umowy zlecenia dla pozorów, dla ukrycia umowy o pracę. Określenie godzin i miejsca pracy, czy też bezpośredni nadzór i działanie w oparciu o instrukcje nie stanowią podstaw do uznania, iż strony łączyła umowa o pracę. Charakter wykonywanych czynności, obowiązujące uregulowania w zakresie rachunkowości, nie pozwalały na wyizolowanie zakresu obowiązków powódki bez jednoczesnego nadzoru nad prawidłowością ich

wykonania. Sporządzanie raportów kasowych, które były sprawdzane i akceptowane przez głównego księgowego, nie świadczy o wykonywaniu pracy na podstawie stosunku pracy (art. 22 k.p.), albowiem czynności z zakresu księgowości, czynności kasowe mogą być wykonywane w ramach różnych stosunków prawnych, w tym cywilnoprawnego. Zleceniobiorca lub świadczący usługi również podlega kontroli i nadzorowi ze strony zleceniodawcy. Rzeczywistym powodem nawiązania dalszej współpracy z powódką miał być przejściowy i nieodległy termin przekazania księgowości do firmy zewnętrznej, a konieczność zatrudnienia powódki na podstawie umowy zlecenia wynikała z konieczności zabezpieczenia bieżącej pracy. Zlikwidowano dział finansowo-księgowy i tylko S. J. wykonywał czynności związane z dostosowaniem rachunkowości do standardów międzynarodowych w celu przygotowania spółki do przekazania księgowości do obsługi zewnętrznej. Na zlecenie pracowały osoby zajmujące się sprawami kadrowymi, sporządzające świadectwa pracy i zaświadczenia. Wola pozwanego zatrudnienia na zlecenie nie ulegała zmianie a zmiana woli powódki nie wynikała z długiego okresu wykonywania czynności. Powódka miała świadomość i знаła skutki zawartej umowy. Prowadziło to do oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy z mocy art. 22 § 1, § 1¹, § 1² k.p., a także pozostałych żądań, jako związanych jedynie ze stosunkiem pracy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji wskazał, że zatrudnienie nie musi mieć pracowniczego charakteru. Pozwala na to swoboda umów (art. 353¹ k.c.). Podstawowe znaczenie ma zgodny zamiar oraz cel umowy (art. 65 § 2 k.c.). Dopuszczalne jest wykonywanie tych samych obowiązków w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną. Celem powódki i pozwanego było dokonanie modyfikacji więzi łączącej pracodawcę i pracownika poprzez przekształcenie wieloletniej umowy o pracę w umowę zlecenia. Zawarcie przez powódkę umowy zlecenia nr 3/2010 wskazuje na konsekwentną wolę stron ukształtowania ich stosunków w płaszczyźnie prawa cywilnego, a nie prawa pracy. Wola pozwanego była powódce dobrze znana, zaakceptowała ją. Podpisała umowę zlecenia i aneks do niej. Nie odwoływała się od dokonanego wcześniej

wypowiedzenia umowy o pracę. Równocześnie brak jest podstaw do przyjęcia, aby strony zawarły umowę cywilnoprawną dla pozoru. Wola zawarcia umowy o pracę nie została ujawniona przez powódkę w chwili zawarcia umowy zlecenia ani w czasie prawie trzyletniego jej trwania. Czynności z zakresu księgowości oraz czynności kasowe mogą być realizowane zarówno na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umów cywilnoprawnych. Charakter tych czynności nie przesądza o pracowniczym zatrudnieniu powódki, podobnie jak jej obecność w zakładzie pracy w wymiarze 5 dni w tygodniu, co wynikało z redukcji zatrudnienia także w dziale księgowości, gdzie nawet główny księgowy zatrudniony pozostał wyłącznie w wymiarze 2/5 etatu i był obecny tylko 2 dni w tygodniu. Pozwany podjął rozmowy z powódką w kwestii nawiązania stosunku cywilnoprawnego w ramach umowy zlecenia na wykonywanie czynności księgowych, wprost i wyłącznie w takim celu, aby zapewnić obsługę księgową spółki w zmniejszonym wymiarze godzin. Prócz powódki także 3 inne osoby były zatrudnione w 2010 r. na podstawie umów zlecenia. Powódka podlegała też dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, co świadczy o zawarciu umowy zlecenia. Restrukturyzacja pracodawcy i dążenie do przekazania pełnej księgowości do prowadzenia podmiotowi zewnętrznemu uprawnia stwierdzenie, iż pozwany miał wolę i cel zawarcia z powódką umowy cywilnoprawnej, nie zaś nawiązanie stosunku pracy, który wcześniej rozwiązał z powódką. Również powódka odróżniała stosunek zatrudnienia pracowniczego od umowy cywilnoprawnej i na taką zmianę podstaw zatrudnienia się zgodziła. Niezasadna była argumentacja, że działanie pozwanego miało wynikać ze zbliżania się okresu ochrony zatrudnienia na podstawie art. 39 k.p., gdyż przy kwestionowaniu przyczyny wypowiedzenia powódka powinna wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka nie wykazała zasadności żądania ustalenia istnienia stosunku pracy w trybie art. 22 k.p. W konsekwencji brak było podstaw do uznania za zasadne pozostałych roszczeń objętych pozwem, jako powiązanych i możliwych do badania dopiero w przypadku stwierdzenia istnienia pracowniczego zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie:

I. prawa materialnego: a) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 22 § 1, § 1¹ oraz 1² k.p. w związku z art. 58 k.c. – poprzez ich błędne

niezastosowanie i przyjęcie, iż strony umowy z 18 sierpnia 2010 r. mogły swobodnie zmienić podstawę zatrudnienia z pracowniczego na cywilnoprawne po 35 latach związania stron umową o pracę – w sytuacji, gdy zamiarem stron i celem umowy było dalsze kontynuowanie zatrudnienia powódki na tych samych zasadach (w tym samym charakterze zatrudnienia) jak na podstawie stosunku pracy, jedynie przy przyjęciu fikcji stosunku cywilnoprawnego (jak ustaliły Sądy obu instancji – nic nie zmieniło się w charakterze zatrudnienia powódki). Zatem skoro zatrudnienie po 1 września 2010 r. miało faktycznie taki sam charakter jak między rokiem 1975 a 2010, tj. stosunku pracy - wówczas treść i cel umowy z 18 sierpnia 2010 r. sprzeciwia się właściwości stosunku pracy, a także przepisom art. 22 § 1, § 1¹ oraz § 1² k.p. w konsekwencji przełamana została zasada swobody umów, a umowa z 18 sierpnia 2010 r. jest nieważna, co tym bardziej przemawia za ustaleniem istnienia stosunku pracy; - umowa jest również nieważna, bowiem miała na celu obejście przepisów ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p. (początek ochrony grudzień 2010); b) art. 22 § 1, § 1¹ oraz § 1² k.p. w związku z art. 189 k.p.c. poprzez: - jego błędne niezastosowanie, skoro z materiału dowodowego wynika wprost, iż strony od 1 września 2010 r. nadal łączył stosunek pracy – a charakter pracy nie uległ żadnej zmianie od 1975 r. (ogólny staż pracy w pozwanej spółce) - a od 1998 r. (praca na stanowisku księgową) – a od 2006 r. (praca na stanowisku księgową kasjer). Świadkowie zgodnie zeznali, iż po 1 września 2010 r. nic nie zmieniło się w zakresie i charakterze pracy powódki, co wynika również z akt osobowych powódki oraz spornej umowy zlecenia nr 3/2010 z 18 sierpnia 2010 r.; ponadto, z samej umowy zlecenia wynika obowiązek osobistego świadczenia pracy, wykonywania poleceń pracowniczych (podległość pracownicza – praca pod kierownictwem pracodawcy), a zakres obowiązków wskazany w spornej umowie zlecenia wskazuje na ciągłość powtarzających się świadczeń na rzecz pozwanego; ponadto powódka, jako księgową - kasjer – miała obowiązek być w stałej dyspozycji pracodawcy i na wezwanie pozwanego – wykonywać czynności w kasie zakładu pracy, a dodatkowo miała szczególny obowiązek strzec mienia znajdującego się w kasie, do której tylko powódka miała klucz (protokół zdania kasy – załączony do pozwu o przywrócenie do pracy z dnia 4 listopada 2013 r.) - co tym bardziej wyklucza zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej; - to pozwana

spółka miała wyłączny wpływ na sposób wykonywania pracy przez powódkę, nadal włączając ją w strukturę organizacyjną spółki – jak miało to miejsce podczas pracy na podstawie umowy o pracę, a nadzór i kontrolę nadal sprawował Prezes spółki i główny księgowy – wydając powódce stałe polecenia pracownicze; - miejsce i czas świadczenia pracy ściśle wynikał z umowy i dotychczasowego sposobu świadczenia pracy – powódkę obowiązywały sztywne godziny pracy, którą mogła wykonywać tylko i wyłącznie w siedzibie pozwanej spółki; - szczególny nadzór nad powódką w zakresie jej czynności księgowo – kasowych wynika również z ustawy o rachunkowości – co tym bardziej przesądza o stosunku pracy w myśl art. 22 § 1 k.p.; - błędną wykładnię – bowiem Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, iż mimo ustalenia istotnych elementów stosunku pracy, decydującą w niniejszej sprawie jest rzekoma wola stron zawarcia umowy zlecenia, powódka nie wykazała, iż zawarcie umowy zlecenia nr 3/2010 z 18 sierpnia 2010 r. obarczone było wadą oświadczeń woli - skoro taka konstrukcja jest sprzeczna z treścią bezwzględnie obowiązującego art. 22 k.p., a już sam fakt ustalenia istotnych elementów stosunku pracy nakazuje zastosowanie art. 22 k.p. i ustalenie istnienia stosunku prac, bez względu jaki tytuł nosi podpisana przez powódkę umowa, istotnym jest bowiem treść umowy i faktyczny sposób jej realizacji; - Podkreślić należy, iż z materiału dowodowego wynika wprost, że powódka nie miała woli zmiany podstawy zatrudnienia, a została przyparta przez pozwanego do muru, bowiem: po 35 latach pracy u pozwanego (cała kariera zawodowa tylko u pozwanej spółki) i na kilka miesięcy przed początkiem okresu ochrony przedemerytalnej – pozwana spółka wypowiada powódce umowę o pracę, aż nagle około 11 dni przed upływem okresu wypowiedzenia pozwana spółka nagle daje powódce do podpisu umowę cywilnoprawną. Powódka podpisała umowę cywilnoprawną tylko dlatego, iż wiedziała, iż raz podjęta decyzja przez Prezesa P. nigdy nie ulega zmianie (co wynika wprost z zeznań bezpośredniego przełożonego powódki – świadka J.), a po drugie, będąc całe życie zawodowe związana z jedną firmą i będąc zaraz przed okresem ochrony przedemerytalnej, a także będąc w trudnej sytuacji materialnej – powódka uznała, iż nie znajdzie innej pracy i musi podpisać podstawioną jej umowę (działała po presję niekorzystnych okoliczności), gdy powódka spytała co będzie robić na podstawie nowej umowy – Prezes i główny księgowy – wskazali, że to

samo co do tej pory; c) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. – poprzez: - błędną wykładnię umowy zlecenia nr 3/2010 – z samej umowy zlecenia wynikają wszelkie istotne elementy stosunku pracy, a w połączeniu z faktycznym sposobem realizacji tej umowy przez strony (praca powódki od 1 września 2010 r. faktycznie nosiła znamiona stosunku pracy i nic nie zmieniło się w stosunku do zatrudnienia pracowniczego do 1 września 2010 r.) - celem pozwanej spółki było zatrudnienie powódki w warunkach stosunku pracy przy przyjęciu fikcji stosunku cywilnoprawnego, fikcja ta miała na celu obejście przepisów ochrony przedemerytalnej powódki, w którą wkroczyłaby w grudniu 2010 r., w sytuacji, gdy spółka planowała przekazać księgowość firmie zewnętrznej (str. 23 uzasadnienia) – ochrona przedemerytalna powódki stanowiłaby istotną przeszkodę i konieczność zachowania stanowiska pracy;

II. prawa procesowego: a) art. 233 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., a także art. 382 k.p.c. – poprzez nieprzestrzeganie kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego i niespełnienie jego procesowej funkcji – mimo inicjatywy dowodowej pozwanego, doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu, a także braku wyczerpujących ustaleń mających istotny wpływ na wynik sprawy, a w konsekwencji nierozpoznanie istoty sprawy: - Błędne uznanie, iż praca powódki od 1 września 2010 r. nie wypełnia znamion stosunku pracy, bowiem według Sądu I instancji strony miały rzekomą wolę zawarcia umowy zlecenia – skoro wszyscy świadkowie (o czym szeroko w uzasadnieniu), a także powódka w toku przesłuchania – podkreślali, iż powódka po 1 września 2010 r. do października 2013 r. – wykonywała tę samą pracę, na tym samym stanowisku, - tego samego rodzaju, pod kierownictwem pracodawcy, - wykonując bieżące polecenia prezesa i głównego księgowego, w ściśle określonych godzinach pracy, praca ta była kontrolowana i nadzorowana, powódka była zobowiązana do osobistego świadczenia pracy w siedzibie pozwanego – przy tym samym biurku i tym samym sprzęcie, co wynika również ze spornej umowy zlecenia – zatem oprócz nazwy umowy – nic nie uległo zmianie; Ponadto obowiązkiem powódki była nadal obsługa kasy spółki, zatem musiała być w gotowości, bo nigdy nie wiadomo kiedy pojawi się zapotrzebowanie na dokonanie operacji kasowej, a także była szczególnie odpowiedzialna za powierzone mienie spółki, które było pod

pieczęcią powódki – w kasie, do której powódka miała dostęp (protokół zdawczo-odbiorczy kasy z października 2013 r.) – w konsekwencji Sąd pierwszej instancji poczynił błędne ustalenia faktyczne co do stosunku prawnego łączącego strony umowy; - Błędne ustalenie faktyczne, iż wolą stron było zawarcie umowy zlecenia – skoro: - zgodnie z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem – rzeczywistą wolą pozwanego było ominięcie ochrony przedemerytalnej powódki (w grudniu 2010 r. powódka wkroczyłaby w okres ochrony przedemerytalnej – okoliczność bezsporna wynika z przepisów wówczas obowiązujących), a Sąd pierwszej instancji ustalił, iż pozwana spółka planowała przenieść księgowość do firmy zewnętrznej (co się jednak nie ziściło) - ta pozorna podstawa zmiany podstawy zatrudnienia miała zakamuflować obejście art. 39 k.p. – powódka nie chciała pracować na podstawie umowy zlecenia, jednakże powódce przedłożono do podpisu umowę zlecenia 12 dni przed upływem okresu wypowiedzenia umowy o pracę – postawiono ją przed wyborem – albo podpisze sporną umowę albo zostanie bezwarunkowo zwolniona i pozostawiona bez środków do życia (powódka od października 2013 r. zarejestrowana jest jako osoba bezrobotna i mimo usilnych starań nie mogła znaleźć pracy przez 2 lata (zaświadczenia z Urzędu Pracy załączone do apelacji), - powódka nie chciała pracować na podstawie umowy zlecenia, jednakże jak wynika z jej zeznań i zeznań głównego księgowego S. J. – Prezes nigdy swego zdania nie zmienił, a próba wywarcia wpływu na Prezesa skończyłaby się wyrzuceniem powódki z pracy; - pozwana spółka nigdy nie udowodniła, iż przyczyną zmiany podstawy zatrudnienia była: trudna sytuacja ekonomiczna spółki (chęć zmniejszenia kosztów) oraz restrukturyzacja pozwanego (ograniczenie zatrudnienia); - Błędne uznanie, iż przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę 26 maja 2010 r. była potrzeba ograniczenia zatrudnienia – skoro powódka wykonywała pracę u pozwanego do czasu otrzymania przez pozwanego odpisu pozwu w niniejszej sprawie – tj. do października 2013 r. (powódka pracowała jeszcze ponad 3 lata) – zatem przez pryzmat zasad doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania – należy przyjąć, iż rzeczywistą wolą pozwanego nie było ograniczenie zatrudnienia, a jedynie chęć obejścia przepisów o ochronie przedemerytalnej – przy zachowaniu powódki w pracy na tych samych zasadach i w tym samym charakterze, ale z komfortem takim, iż pozwany mógł pozbyć się

powódki z dnia na dzień, co też uczynił po otrzymaniu odpisu pozwu w niniejszej sprawie; - Błędne uznanie, iż powódka po 1 września 2010 r. miała mniejszy zakres obowiązków, aniżeli podczas pracy na podstawie umowy o pracę, mimo iż nie wynika to z materiału dowodowego, a sama umowa zlecenia nr 3/2010 przewidywała jedynie przykładowy katalog obowiązków wskazując w pkt 5 ppkt 12 – iż obowiązkiem powódki są również inne prace zlecone przez zarząd lub głównego księgowego. Poza tym, Sąd uznał zeznania powódki za wiarygodne w zakresie w jakim wskazywała, iż miała taki sam zakres obowiązków zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy zlecenia, a o sprzecznościach w uzasadnieniu Sądu pierwszej instancji świadczy również fakt, iż na stronie 16 uzasadnienia Sąd pierwszej instancji wskazuje, iż „Powódka wykonywała takie same, bądź podobne czynności, jakie wcześniej wykonywała na podstawie umowy o pracę”; - Błędne uznanie, iż na podstawie umowy zlecenia – powódka miała wykonywać konkretną pracę w stosunkowo krótkim terminie, skoro ani powódka, ani żaden świadek nie wskazał, iż wolą stron było krótkoterminowe świadczenie pracy, zwłaszcza, iż sama umowa przewidywała, że następować będzie jej automatyczne przedłużanie, które trwało przez ponad 3 lata, aż do otrzymania przez pozwanego odpisu pozwu w niniejszej sprawie, a także ta sama umowa przewidywała bliżej otwarty katalog zadań – wykonywany na podstawie poleceń pracowniczych (pkt 5.12 umowy zlecenia nr 3/2010); b) art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. – pozwana spółka nigdy nie udowodniła, iż zmieniła podstawę zatrudnienia powódki ze względu na trudną sytuację ekonomiczną (chęć zmniejszenia kosztów), restrukturyzację spółki – co Sąd przyjął za udowodnione, mimo, iż przeczą temu dokumenty finansowe spółki zgromadzone w aktach rejestrowych, a dołączone do apelacji; Mimo woli pozwanej spółki do przeniesienia księgowości do firmy zewnętrznej – pozwana spółka nie zrealizowała tego planu do października 2013 r., ani nie przedłożyła dowodu, aby po zwolnieniu powódki w październiku 2013 r. – nawiązała współpracę z firmą zewnętrzną; c) art. 381 k.p.c. poprzez pominięcie dowodów załączonych do apelacji na okoliczność dobrej kondycji finansowej pozwanej spółki – co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, bowiem nieoczekiwanie Sąd pierwszej instancji, a za nim Sąd drugiej instancji – przyjął błędnie, iż wolą pozwanego była zmiana podstawy

zatrudnienia, celem wprowadzenia oszczędności co było uzasadnione rzekomo złą sytuacją ekonomiczną spółki – co jest oczywistą nieprawdą, a w sposób stanowczy podważają to bilanse spółki, znajdujące się w jej aktach rejestrowych.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego została oddalona.

Pierwszy zarzut procesowy nie jest dopuszczalny, gdy odwołuje się do art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten ze względu na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. nie może być podstawą zarzutu skargi kasacyjnej. Natomiast art. 382 k.p.c. może być naruszony wtedy, gdy Sąd drugiej instancji orzeka z pominięciem materiału zebranego w sprawie. Zarzut procesowy nie wskazuje konkretnego „materiału”, który został pominięty. Wszystko co zostało opisane w zarzutach zasadniczo ma swe oparcie w ustaleniach. Jeśli zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. miałby być zasadny, to skarżąca powinna wskazać określony „materiał” zebrany w sprawie, z którego wynikałyby inne ustalenia, oraz wykazać że pominięcie tego materiału miało istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Regulacja art. 382 k.p.c. nie odnosi się do materiału, którego w sprawie nie ma (nie został zebrany). O wyniku sprawy decyduje prawo materialne, gdyż to ono wyznacza jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności i czy przedmiotem dowodu były fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Czym innym są ustalenia stanu faktycznego i ich prawna ocena. Do tej drugiej części w istocie odwołuje się zarzut procesowy. Zarzut błędnego uznania, iż praca powódki „nie wypełnia znamion stosunku pracy...”, to w istocie zarzut naruszenia prawa materialnego (art. 22 k.p.) a nie procesowego. Przepisy art. 233 i 382 k.p.c. dotyczą sfery faktycznej a nie materialnej sprawy. Czynności faktyczne (praca) powódki nie są sporne. Skarżąca ma rację, że wola stron należy do sfery stanu faktycznego. Jednak zarzuty procesowe nie podważają ustalonej woli stron, stąd pozostaje jej ocena w aspekcie prawa materialnego (art. 65 k.c.). Sąd Najwyższy nie ocenia dowodów tak jak sąd powszechny i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego

orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd ustalił, że wolą stron było zawarcie umowy zlecenia. Zarzuty odwołujące się do art. 233 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. ustalenia tego nie podważają. Chodzi o to, że jest dokument umowy zlecenia, przyjętej i realizowanej bez wad oświadczenia woli. Sama zaś praca na podstawie zlecenia nie była krótka. Z woli stron, w tym powódki nie musiała być przedłużana. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, jako że ocenia się tylko zarzut procesowy a nie materialny skargi (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Zarzut procesowy nie prowadzi do stwierdzenia, bo tego nie ustalił Sąd powszechny, że wolą pozwanego było ominięcie ochrony przedemerytalnej powódki i pozorna zmiana podstawy zatrudnienia miała zakamuflować obejście art. 39 k.p. Jest to ocena należąca do sfery materialnej a nie procesowej. Jeżeli skarżąca przyjmuje, że okoliczności sporne nie zostały dostatecznie wyjaśnione, to właściwy jest wówczas zarzut naruszenia art. 217 i 227 k.p.c. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę. Nie była więc badana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Przyjmuje się, że *wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony korzysta z domniemania zgodności z prawem* (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05). Zakres obowiązków powódki należy do stanu faktycznego sprawy i wobec negatywnej oceny zarzutu zbudowanego na art. 233 i 382 k.p.c. ustalenia te wiążą. Niemniej zakres obowiązków i czas pracy, zasadniczo nie inne niż na podstawie umowy o pracę, nie wywoływały podstawowego sporu, jako że określone były w umowie zlecenia, czyli skarżąca wykonywała też bieżące polecenia i prowadziła kasę. W przypadku zlecenia zleceniobiorca może mieć większy zakres obowiązków niż w zatrudnieniu pracowniczym, zatem jego zakres obowiązków może być również mniejszy.

Zarzuty procesowe mają znaczenie, gdy uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Nie został naruszony art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. w kontekście sformułowanej treści zarzutu. Warunkiem (*sine qua non*) zwarcia umowy zlecenia nie jest trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy (chęć zmniejszenia kosztów), czy restrukturyzacja spółki. Jeśli Sąd przyjął to za udowodnione, mimo iż mają przeczyć temu dokumenty finansowe spółki, to ustalenia tego nie można podważyć odwołując się do art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. Jest to bezprzedmiotowe, bo

zarzut ten służy stronie, która wskazała dowody dla stwierdzenia faktów, lecz dowody te nie zostały uwzględnione (zostały pominięte). Na podstawie tych przepisów skarżąca nie może podważyć ustaleń faktycznych w sprawie. Dla Sądu Najwyższego granicę ustaleń stanu faktycznego w postępowaniu kasacyjnym stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c. i art. 398³ § 3 k.p.c.). Pozwana spółka nie musiała też udowodniać, że podstawę zatrudnienia zmieniła ze względu na trudną sytuację ekonomiczną. Z tej przyczyny, że podstawa zatrudnienia nie zależy od kondycji finansowej pracodawcy. Wypowiedzenie jak i zmiana rodzaju zatrudnienia mogą wynikać z gorszej sytuacji firmy, jednak nie jest to warunek konieczny takich zmian. Traci więc na znaczeniu zarzut naruszenia art. 381 k.p.c., szerzej nieuzasadniony. Dowody załączone do apelacji na okoliczność dobrej kondycji finansowej spółki nie stanowiły nowości, gdyż skarżąca mogła powołać je przed Sądem pierwszej instancji; jak sama podaje bilanse spółki znajdowały się w aktach rejestrowanych. Określona kondycja finansowa nie jest faktyczną ani prawną przesłanką rodzaju zatrudnienia. Nawet dobra sytuacja pozwala na tzw. outsourcing czynności księgowych. Powódka nie zarzuca naruszenia art. 217 k.p.c., czyli braku dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności. Sąd mógł uznać sprawę za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia.

Zarzut pierwszy materialny kumuluje kilka kwestii. Najdalej idzie zarzut nieważności umowy zlecenia, „bowiem miała na celu obejście przepisów ochrony przedemerytalnej wynikającej z art. 39 k.p. (początek ochrony grudzień 2010)”. Taki zarzut odwołuje się do bezwzględnie obowiązującego prawa powszechnego, które wyznacza granice swobody umów (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) z mocy art. 22 § 1, § 1¹ oraz § 1² k.p. w związku z art. 58 k.c. Skarżąca w zarzucie nie przeczy, że obowiązuje zasada swobody umów, jednak twierdzi, że była ograniczona do stosunku pracy, gdyż powódka 35 lat pozostawała w pracowniczym zatrudnieniu u pozwanego, zatrudnienie na zlecenie miało taki sam charakter i zostało użyte instrumentalnie w celu obejścia przepisów o ochronie zatrudnienia z art. 39 k.p. Zarzut ten nie jest zasadny, gdyż stosunek pracy należy do prawa prywatnego i dlatego wola stron nadal ma znaczenie. Art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c. bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie

może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawa zasada prawa pracy (art. 11 k.p.). W sprawie ustalono, że strony miały jasną wolę zawarcia zlecenia. Umowa zlecenia ulegała przedłużeniu i trwała niekrótko. Powódka podjęła pracę na zlecenie. Powódka nie odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę. Poprzedni stosunek pracy został zakończony. Jak sama podaje dopiero 12 dni przed upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia pozwany przedłożył jej umowę zlecenia. Odwołanie do sądu składa się w krótkim czasie od wypowiedzenia (art. 264 k.p.). Brak odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę pozwala stwierdzić, że powódka przyjęła, iż nie będzie dalej zatrudniona (w ogóle) skoro nie wniosła odwołania i dopiero z końcem niekrótkiego okresu wypowiedzenia otrzymała propozycję zlecenia, a nie twierdzi, iż taka była sekwencja zdarzeń wcześniej umówiona z pozwanym. W takiej sytuacji nie ma podstaw argument, że pozwany działał instrumentalnie, skoro powódka aprobowala umowę zlecenia a nie podważała uprzedniego wypowiedzenia pracowniczego zatrudnienia, choćby dla zachowania ochrony zatrudnienia z art. 39 k.p.

Drugi zarzut materialny za podstawę przyjmuje naruszenie art. 22 § 1, § 1¹ oraz 1² k.p. w związku z art. 189 k.p.c. Skarżąca zarzuca, że strony nadal łączył stosunek pracy, jako że charakter pracy nie uległ żadnej zmianie. W sprawie decydowały istotne elementy stosunku pracy, dlatego nie miała znaczenia wola stron, zwłaszcza, iż powódka nie miała woli zmiany podstawy zatrudnienia. Generalnie taka argumentacja nie jest w ogóle bez racji. Stwierdzono bowiem, że istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalenia i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. To ustalenie a nie treść oświadczeń woli, miałyby decydować o charakterze łączącego strony stosunku prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15). Zarzut nie jest jednak zasadny, gdyż znaczenie ma cała treść stosunku prawnego. Nie był to ten sam stosunek prawny co poprzedni stosunek pracy. Powstało nowe zobowiązanie oparte na woli stron i określonej pracy. Trwało niekrótko i nie było kwestionowane. Umowę zlecenia z 18 sierpnia 2010 r. zawarto na czas określony od 1 września do

30 listopada 2010 r. Umowa zawierała uzgodnienie, że po upływie tego okresu będzie przedłużana automatycznie o kolejne 3 miesiące, jeżeli żadna ze stron najpóźniej na 2 tygodnie przed upływem okresu umowy nie oświadczy, że nie przedłuży czasu trwania umowy. Nie wystarczy argument, że praca nie różniła się od poprzedniej, dlatego wykluczone było zatrudnienie cywilnoprawne. Spór rozstrzygnął Sąd powszechny. Sądy pierwszej i drugiej instancji były zgodne. Skarga osadzona jest na argumencie, że wola stron nie ma pierwszorzędного znaczenia. Decydować ma sama praca w określonej zależności i dlatego znaczenie samodzielne oraz rozstrzygające ma regulacja art. 22 k.p.

Orzecznictwo nie wypracowało uniwersalnego rozwiązania do każdego przypadku. Niewątpliwie znaczenie ma indywidualny stan faktyczny. Na podstawie orzecznictwa trudno o wiążące stwierdzenie, że określona praca, na danym stanowisku w zakładzie pracy, może być wykonywana wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Kategorycznie nie zostało przesądzone, co stanowi klucz w podobnych sporach, czy prymat ma sposób realizacji umowy, czy decyduje jej nazwa i wola stron. Należy stwierdzić, że wszystkie te elementy mają znaczenie. Uprawnione jest również stwierdzenie, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powiedziano między innymi, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k. p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 bowiem 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. Jednakże

kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (wyrok z dnia 18 listopada 2011 r., I PK 63/11). O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy (wyrok z dnia 24 listopada 2011 r., I PK 62/11). Taki kierunek wykładni obecny był już w poprzednim orzecznictwie. Wola stron może więc decydować, 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 - art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k. p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97; z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10).

Regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Nie można uznać tych podstaw zatrudnienia za sprzeczne z art. 20 i 24 Konstytucji, a także z prawem unijnym, w którym nie ma wiążącej definicji stosunku pracy, a znaczenie ma samo zatrudnienie i wykonywanie pracy, z regulacją tego zatrudnienia na określonym (wspólnym) poziomie minimalnym. Dominuje więc ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w polskim prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu (art. 3 ust. 3 pkt 6 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu

społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych). Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza zatem prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. Innymi słowy w systemie prawa akceptuje się ich dopuszczalność i równorzędność.

Prace (czynności) księgowe są przedmiotowo określone i mają charakter uniwersalny. Wynika to przede wszystkim z ustawy o z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości. W szczególności z jej art. 4 – do którego odwołuje się skarżąca – nie wynika, że ten rodzaj pracy może być wykonywany tylko w zatrudnieniu pracowniczym. Przeciwnie, czynności te wykonywane są również na zlecenie. Podlegają weryfikacji wewnętrznej i zewnętrznej. Zakład może wydzielić te czynności i powierzyć podmiotom świadczącym usługi księgowe. Znaczenie ma wówczas wymagana staranność i dokładność w wykonywaniu tej pracy. Taka praca może być przedmiotem umowy zlecenia. Określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych.

Z tych przyczyn traci na znaczeniu zarzut naruszenia art. 65 k.c. Przede wszystkim dlatego, że wiążą ustalenia stanu faktycznego. Według tych ustaleń wolą stron było zawarcie umowy zlecenia a nie umowy o pracę. Jest to zgodne z literalną treścią umowy. To, że powódka wykonywała taką samą pracę mogło rodzić wątpliwości na gruncie art. 22 k.p. Jednak jak zauważono o treści stosunku pracy nie decyduje sama praca, lecz także wola stron. Znaczenie ma całość zobowiązania a nie eksponowanie jego części. Czynności z zakresu księgowości w tym nawet kasowe mogą być realizowane na podstawie stosunku pracy lub na podstawie umowy zlecenia. Powódka nie wykazała, że była w błędzie co do podstawy zatrudnienia i okoliczności zawarcia umowy zlecenia. W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia.

Zdarza się, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa (podobnie w wyroku z 2 września 1998 r., I PKN 293/98).

Taka wykładnia i stosowanie prawa były uprawnione w sprawie skarżącej. Zarzuty skargi nie podważyły ustaleń stanu faktycznego i podstawy materialnej rozstrzygnięcia sporu.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c.

kc