

POSTANOWIENIE

Dnia 4 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa starszego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz B. P. oraz B. P.
przeciwko Spółdzielni [...] w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 4 kwietnia 2019 r.,

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

z dnia 28 listopada 2017 r., sygn. akt VIII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 28 listopada 2017 r. oddalił apelację
Spółdzielni [...] w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 27 kwietnia 2017 r.,
mocą którego ustalono, że B. P. i Spółdzielnię [...] w K., w okresie od dnia 20 maja
2014 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r., łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze
czasu pracy.

W sprawie ustalono, że B. P. zawarła ze Spółdzielnią [...] w K., w okresie
od dnia 20 maja 2014 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r., szereg umów zlecenia, których
przedmiotem było sprzątanie pomieszczeń. Grafik pracy układany był przez
koordynatora i akceptowany przez kierownika. W grafiku uwzględniali byli wszyscy,
bez względu na podstawę zatrudnienia (umowa o pracę czy umowa

cywilnoprawna). Koordynatorzy wyznaczali również zastępstwa za osoby nieobecne.

Powódka pracowała w systemie dwuzmianowym od 7.00 do 19.00 lub od 19.00 do 7.00. Każdorazowo podpisywała listę obecności. Spółdzielnia zapewniała również wszelkie niezbędne środki i materiały konieczne do wykonywania powierzonych obowiązków.

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy (10, 17-19 maja 2016 r.) stwierdzono, że w Spółdzielni zatrudnione są osoby na podstawie umów zlecenia, których dokumenty tworzone są według jednego szablonu. Od dnia 6 marca 2017 r. do końca kwietnia 2017 r., wszystkie osoby mające umowy zlecenia na czynności sprzątające otrzymały umowy o pracę na czas określony (na stanowisku sprzątaczk).

Sąd Okręgowy w pełnił podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną. Sąd odwoławczy uznał, że w zatrudnieniu powódki dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (osobiste wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, również co do czasu, miejsca i sposobu wykonania pracy za wynagrodzeniem).

Skarga kasacyjna została wywiedziona przez pełnomocnika pracodawcy. W podstawach skargi wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 22 § 1 i 1¹ k.p., art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w zw. z art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p., art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Mając powyższe na uwadze, pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparty został na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zamyka się w następujących pytaniach:

- czy o możliwości powierzenia przez zleceniodawcę wykonania 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 zleceniodawcę wykonania czynności będących przedmiotem umowy zlecenia innej osobie występuje, gdy ta osoba zastępująca zleceniobiorcę jest zatrudniona przez zleceniodawcę?

- 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, potrzeby, czy o osobistym sposobie wykonywania umowy zlecenia przesądza dopiero fakt uniemożliwienia przez zleceniodawcę skorzystania przez zleceniobiorcę z zastępstwa osoby trzeciej?

- 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?

- 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 zleconych czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę?

W sprawie występuje również potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w zw. z art. 65 k.c. w zw. z art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie operuje podstawami, które umożliwiają przyjęcie jej do rozpoznania. Sformalizowany wymóg tego etapu postępowania sądowego sprowadza się wyłącznie (poza nieważnością postępowania) do oceny wskazanych we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentów prawnych. Skarżący wskazał na dwa z nich, to jest w sprawie występują istotne zagadnienia prawne oraz występuje również potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruujących to zagadnienie. Te zależności w sprawie nie zachodzą. Na stawiane przez skarżącego pytania odpowiedzi udzielić można (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych.

W procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., 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. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim

przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

Ocena, czy strony łączyła umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski: Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PIZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski: Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy - zarys problematyki – [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Turowicza i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103 - 110; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobującą S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia

2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy (w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369, stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamywania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę, wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi, pracowniczego statusu. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę.

W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich

nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294 czy z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Do cech charakterystycznych 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. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy.

O związaniu stron umową o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie decyduje dopuszczenie w umowie możliwości korzystania przez zleceniobiorcę - w razie doznania czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności będących przedmiotem umowy - z zastępstwa innej osoby legitymującej się kwalifikacjami umożliwiającymi wykonanie przedmiotu umowy. Samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Tej treści postanowienie w umowie może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia

innej umowy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie charakteru umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne elementy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Skoro w świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania, to wypada zauważyć, że w trakcie okresu realizacji łączących strony umów powódka nie skorzystała z możliwości wysłania do pracy zastępcy. Co więcej – z ustalonego stanu faktycznego, którym Sąd Najwyższy jest z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany - wynika, że nie wolno było samemu zorganizować zastępstwa na czas swojej nieobecności. Przekonanie Sądu odwoławczego o występowaniu w badanym stosunku prawnym cechy osobistego świadczenia pracy jest więc całkowicie zasadne, zgodne ze stanowiskiem judykatury.

Powołanie się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, a także, iż mają one poważny i rzeczywisty charakter, a ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzwonne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej.

Również w tej materii Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, także w judykatach powoływanych przez skarżącego. Jeżeli bowiem w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy

zawartej przez strony (art. 22 § 1¹ k.p.; por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209 i powołane tam orzeczenia). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. To oznacza, że woli stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582). Wola stron nie może jednak przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p.

Z tych motywów na mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.