

Sygn. akt I PK 122/18

## POSTANOWIENIE

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa starszego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy  
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz E. B.  
przeciwko Spółdzielni [...] w K.  
o ustalenie istnienia stosunku pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 25 kwietnia 2019 r.,  
skargi kasacyjnej Spółdzielni [...] w K. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.  
z dnia 9 stycznia 2018 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Ł., wyrokiem z 31 sierpnia 2017 r., po rozpoznaniu sprawy  
z powództwa starszego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego  
Inspektoratu Pracy w Ł., działającego na rzecz E. B. przeciwko Spółdzielni [...] w K.  
o ustalenie istnienia stosunku pracy ustalił, że E. B. była zatrudniona na podstawie  
stosunku pracy w ramach umowy o pracę na czas określony w Spółdzielni [...] w K.  
w okresie od 19 sierpnia 2013 r. do 31 sierpnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu  
pracy, w tym w okresie od 19 sierpnia 2013 r. do 15 lutego 2014 r. na stanowisku  
bieliźnianej, w okresie od 16 lutego 2014 r. do 12 lipca 2015 r. na stanowisku  
salowej, w okresie od 13 lipca 2015 r. do 31 sierpnia 2016 r. na stanowisku  
bieliźnianej.

Sąd Rejonowy ustalił, że Spółdzielnia Pracy „[...]” z siedzibą w K. posiada status zakładu pracy chronionej. W spornym okresie pozwana Spółdzielnia realizowała na rzecz [...] Szpitala [...] w Ł. usługę sprzątanía w ramach umowy zawartej w procedurze udzielenia zamówienia publicznego w trybie przetargu nieograniczonego. Pozwana była zobowiązana zapewnić odpowiednią obsadę osobową na poszczególnych oddziałach Szpitala.

E. B. w okresie objętym sporem zawierała ze stroną pozwaną kolejne umowy zlecenia na świadczenie pracy określonej w umowach. Przedmiotem umów było: wysprzątanie wskazanych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych w ustalonym terminie; wykonanie usług pielęgnacyjno-opiekuńczych; wyczyszczenie i zdezynfekowanie sprzętu. Kolejne umowy zawarte przez E. B. z pozwaną zawierały tożsame postanowienia. Miejscem wykonywania umowy był [...] Szpital [...] w Ł..

E. B. pracowała najpierw jako bieliźniana na oddziale ginekologii i torakochirurgii, następnie jako sprzątaczką-salową w klinice chemioterapii. Wówczas pracowała po 12 godzin. Przechodziła na różne oddziały Szpitala ze względu na braki kadrowe. W dniu 6 marca 2017 r. pozwana Spółdzielnia zawarła z E. B. umowę o pracę. Rodzaj pracy i sposób jej wykonywania nie uległ zmianie w stosunku do okresu poprzedniego, nadal wykonywała ona te same czynności, podlegała tym samym brygadzystkom. Robiła to samo co osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę: ścieliła łóżka, sprzątała gabinety lekarskie, zawoziła brudną bieliznę do pralni i przywoziła czystą. Przed rozpoczęciem pracy zarówno pracownicy zatrudnieni na podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie umowy zlecenia musieli się podpisać na liście obecności. Pozwana udostępniała E. B. do pracy odzież roboczą.

Sąd pierwszej instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. B., że umowy o pracę były zawierane z osobami niepełnosprawnymi, które wykazały taką chęć i wolę. Powódka, mimo posiadania orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim oraz wykazanej chęci i woli, nie otrzymała jednak propozycji zawarcia umowy o pracę. Ponadto, jak zeznała świadek J. G., umowę o pracę zawierano jedynie z osobami niepełnosprawnymi w stopniu znacznym bądź umiarkowanym. Niepełnosprawność w stopniu lekkim nie była dla pozwanej dostateczną przyczyną

zawarcia umowy o pracę. Twierdzenia świadka M. B., że pracownicy woleli zawrzeć z pozwaną umowę zlecenia aniżeli stosunek pracy, nie znajdowały odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo, co do zasady, należało uwzględnić. W ocenie Sądu Rejonowego stosunek łączący E. B. z pozwaną Spółdzielnią spełniał wszelkie przesłanki do zakwalifikowania go jako stosunku pracy. Sąd podniósł, że materiał zebrany w sprawie jednoznacznie wskazuje, że jej praca była pracą ściśle podporządkowaną. Pracowała zgodnie z określonym grafikiem pracy, sporządzonym przez koordynatorkę M. K.. Pracowała po 12 godzin dziennie na stanowisku salowej oraz po 8 godzin dziennie na stanowisku bieliźnianej. Przed rozpoczęciem pracy musiała podpisać listę obecności. Nie mogła dobrowolnie opuszczać miejsca świadczenia pracy. Mimo postanowień umowy zlecenia, nie mogła zostać zastąpiona osobą trzecią. Osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia mogły zamienić się dyżurami w ramach grafiku, jednak każda taka zmiana musiała zostać zgłoszona brygadziście oraz uzyskać jej zgodę. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę na to, że 6 marca 2017 r. pozwana zawarła z E. B. umowę o pracę, przy czym sposób świadczenia przez nią pracy nie uległ zmianie w stosunku do okresu poprzedniego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. wniosła pozwana Spółdzielnia [...] w K., zaskarżając go w całości.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 9 stycznia 2018 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy uznał rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji za trafne. Nie podzielił stanowiska apelującej, że E. B. mogła powierzyć wykonywanie zleconych jej zadań osobie trzeciej, ponieważ z zeznań J. G., które Sąd uznał za wiarygodne, jasno wynikało, że w istocie zamiana taka była możliwa co najwyżej w ramach oddziałów, ale nikt spoza tego konkretnego Szpitala nie mógł zastąpić nieobecnego pracownika, co więcej nigdy nie miała miejsca sytuacja, aby ktokolwiek z pracowników był zastąpiony przez osobę z zewnątrz. Dlatego Sąd odmówił wiary zeznaniom świadków, którzy wskazywali na możliwość zastąpienia osoby pracującej na podstawie umowy zlecenia inną osobą, po uprzednim uzyskaniu zgody pozwanej. Ponadto Sąd Okręgowy podkreślił, że wbrew

twierdzeniom pozwanej Spółdzielni, osoby pracujące na podstawie umów zlecenia wykonywały taką samą pracę jak osoby posiadające orzeczenie o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Dodatkowo Sąd Okręgowy zaznaczył, że E. B., tak samo jak osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, podlegała bieżącemu podporządkowaniu strony pozwanej. W jej zatrudnieniu 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, który konkretyzuje czynności, jakie w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także określa sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania. Pozwana sprawowała kierowniczy nadzór nad czynnościami E. B. – wydawała jej polecenia co do sposobu wykonywania pracy. Ponadto, świadczyła ona pracę w ściśle określonych godzinach i ściśle określonych dniach ustalonych w grafiku. Jej wynagrodzenie było stałe, choć uzależnione od liczby przepracowanych godzin. Strony ustaliły stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy. To, że wynagrodzenie było ustalane według stawek godzinowych, nie zmienia charakteru stosunku prawnego łączącego pozwaną Spółdzielnię i osoby przez nią zatrudnione, ponieważ zgodnie z zasadą swobody umów strony mogły przyjąć wspomniany sposób wynagradzania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Ł. wniosła pozwana Spółdzielnia. Skargę oparto na podstawach naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p., art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 3 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem w rozpoznawanej sprawie następujących istotnych zagadnień prawnych:

(-) 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 to, że zleceniobiorca nigdy nie skorzystał z możliwości zastępstwa przez inną osobę – osobę trzecią, choćby zleceniobiorca nigdy nie miał takiej woli i 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?

Według strony skarżącej, w rozpoznawanej sprawie występuje również potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest art. 22 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. w związku z art. 65 k.c., art. 353<sup>1</sup> k.c. oraz art. 300 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność

postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c.

Zagadnienie prawne, w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c., ma mieć poważny, istotny i uniwersalny charakter. Powinno wywoływać zasadnicze kontrowersje lub rozbieżne oceny prawne a ponadto nie zostało dotychczas rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy, przy czym jego rozstrzygnięcie jest konieczne zarówno do prawidłowego rozstrzygnięcia sprawy, jak i przyczynia się do rozwoju judykatury.

Na przedstawione przez stronę skarżącą pytania można udzielić odpowiedzi (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę rozważań całokształt okoliczności faktycznych. Taką wykładnię zaprezentował także Sąd Najwyższy w postanowieniu z 4 kwietnia 2019 r., I PK 101/18 (niepubl.), wydanym w analogicznej sprawie ze skargi kasacyjnej Spółdzielni [...] w K..

Należy zaznaczyć, że w sytuacji, gdy Sąd Najwyższy udzielił już wcześniej odpowiedzi co do danej kwestii prawnej, a nie ujawniły się nowe nieznane poprzednio okoliczności mające wpływ na wynik wykładni, nie ma potrzeby przyjmowania do rozpoznania kolejnych skarg kasacyjnych, pochodzących od tego samego podmiotu, opartych na tych samych podstawach i formułujących te same wątpliwości interpretacyjne. Przyjęcie kolejnych podobnych skarg kasacyjnych do rozpoznania nie będzie służyć dalszemu rozwojowi orzecznictwa.

Nawiązując do zagadnień sformułowanych przez stronę skarżącą, należy podkreślić, że zgodnie z art. 22 § 1 i § 1<sup>2</sup> k.p. 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. Istotą regulacji zawartej w art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> 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 (sposobu) jej wykonywania.

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> 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 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369) stwierdzając, że treść art. 22 § 1 i § 1<sup>1</sup> 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 pracowniczego statusu przez pracodawcę wskutek nadużycia przez niego swojej ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. koresponduje z art. 353<sup>1</sup> k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Ponadto, obydwa przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem, że będzie ona spełniała cechy charakterystyczne (elementy konstrukcyjne, *essentialia negotii*) przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony (podmiot zatrudniający i podmiot zatrudniany) ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę.

W rezultacie dla kalifikacji zobowiązania jako pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa zawartej umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony faktycznie kształtują swoją 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 cechy wspólne 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. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294 i z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

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 zawarte w umowie może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; z 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Skoro w świetle art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p. pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle formalna treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania, to wypada zauważyć, że w trakcie okresu realizacji łączących strony umów E. B. nie skorzystała z możliwości wysłania do pracy swojego zastępcy. Co więcej, w tym czasie nie wolno jej było zorganizować sobie zastępstwa na czas swojej nieobecności.

W tych okolicznościach, podniesione przez stronę skarżącą zagadnienia prawne nie stanowią istotnych zagadnień prawnych w rozumieniu z art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt

1 k.p.c. Nie przekonuje również argumentacja strony skarżącej zmierzająca do wykazania potrzeby wykładni przepisów art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> w związku z art. 65 k.c., 353<sup>1</sup> k.c. oraz 300 k.p. Również w tej materii Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie. Jeżeli bowiem w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, lecz przede wszystkim przez sposób jej wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209 i powołane w nim orzeczenia). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby strony łączył taki stosunek prawny. 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. 353<sup>1</sup> 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 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09 czy z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515). Wola stron nie może jednak przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> k.p.

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.