

Sygn. akt I PK 227/18

POSTANOWIENIE

Dnia 10 października 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M.K.A. i starszego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz S.M. i M.K.A. przeciwko Spółdzielni „N.” w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 10 października 2019 r.,

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

z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z dnia 10 maja 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...), oddalił apelację pozwanej Spółdzielni [...] „N.” w K. złożoną co do pkt. I i III wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt X P (...), którym: (pkt I ppkt 1) ustalono, że S.M. i Spółdzielnię [...] „N.” w K. w okresie od 1 lutego 2016 r. do 31 sierpnia 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej; (pkt I ppkt 2) ustalano, że M.K.A. i Spółdzielnię [...] „N.” w K. w okresie od 27 lipca 2015 r. do 31 sierpnia 2016 r. łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku salowej; (pkt III) nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ł. nieuiszczone opłaty od pozwów.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: 1) art. 22 § 1 i 1¹ k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i ustalenie, że umowy zawarte pomiędzy M.K.A. i S.M. a pozwaną są umowami o pracę, podczas gdy powódki mogły korzystać z zastępstwa osób trzecich i nie miały obowiązku osobistego świadczenia pracy, co wyklucza możliwość ustalenia istnienia stosunku pracy; 2) art. 22 § 1 i 1¹ k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami, podczas gdy przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe, a zatem w sytuacji, gdy sporna umowa wskazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydować winien zgodny zamiar stron i cel umowy; 3) art. 22 § 1 i 1¹ k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w stosunkach prawnych łączących powódki z pozwanym dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, podczas gdy powódki miały wpływ na to w jakich dniach będą wykonywać zlecone im czynności, pozwana nie wydawała codziennie i na bieżąco poleceń powódkom, posiadały one możliwość skorzystania z zastępstw osób trzecich, co świadczy o braku podporządkowania w zakresie właściwym dla stosunku pracy; 4) art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że skoro powódki wykonują na rzecz pozwanej te same czynności co osoby niepełnosprawne zatrudnione przez pozwaną na podstawie umów o pracę, to jest to stosunek pracy (a nie stosunek cywilnoprawny), w sytuacji gdy pozwana stosuje środki zróżnicowania sytuacji prawnej zatrudnionych przez siebie osób ze względu na niepełnosprawność w postaci oferowania zatrudnienia osobom niepełnosprawnym na podstawie umowy o pracę, pomimo świadczenia pracy przez te osoby w warunkach odbiegających od warunków typowych dla stosunku pracy; 5) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię przez pominięcie okoliczności, w których zostały złożone oświadczenia woli stron przy zawieraniu umów zlecenia oraz zgodnego zamiaru stron i celu umowy zlecenia.

Zdaniem skarżącej w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, to jest:

a) czy o możliwości powierzenia przez zleceniobiorcę wykonywania czynności

będących przedmiotem umowy zlecenia innej osobie - osobie trzeciej, można mówić wyłącznie w sytuacji, gdy ta inna osoba zastępująca zleceniobiorcę nie jest zatrudniona (na jakiegokolwiek podstawie) przez zleceniodawcę czy też możliwość powierzenia przez zleceniobiorcę wykonywania czynności będących przedmiotem umowy zlecenia innej osobie występuje także w sytuacji, gdy ta inna osoba zastępująca zleceniobiorcę jest zatrudniona przez zleceniodawcę; b) czy o obowiązku osobistego wykonywania umowy zlecenia decyduje fakt, że zleceniobiorca nigdy nie skorzystał z możliwości zastępstwa przez inną osobę - osobę trzecią, choćby zleceniobiorca nigdy nie miał takiej woli i potrzeby (przy jednoczesnym braku informacji ze strony zleceniodawcy o niemożności skorzystania z zastępstwa), czy o osobistym sposobie wykonywania umowy zlecenia przesądza dopiero fakt uniemożliwienia przez zleceniodawcę skorzystania przez zleceniobiorcę z zastępstwa osoby trzeciej; c) czy dopuszczalne jest ustalenie istnienia stosunku pracy w odniesieniu do osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia na tej podstawie, że osoba ta wykonuje te same czynności na rzecz zleceniodawcy co osoby zatrudnione przez zleceniodawcę na podstawie umowy o pracę, które są faworyzowane na rynku pracy (osoby niepełnosprawne) ze względu na posiadanie przez zleceniodawcę statusu zakładu pracy chronionej i tylko z tego powodu zleceniodawca zaoferował tym osobom umowę o pracę, mimo że praca wykonywana przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nie jest wykonywana w warunkach stosunku pracy; d) czy można mówić o istnieniu podporządkowania „przez zleceniodawcą w stosunku do zleceniobiorcy” co do miejsca wykonywania pracy w sytuacji, gdy miejsce wykonywania pracy wynika z charakteru, istoty zlecanych czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę?

Skarżąca wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniała również istnieniem potrzeby wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest potrzebą wykładni art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 65 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i w związku z art. 300 k.p. Wyjaśniła, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się dwa odrębne poglądy odnoszące się do wpływu woli stron na kwalifikację prawną umowy, w której występują cechy stosunku pracy oraz cechy umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z

pierwszym poglądem, „wola stron nie można zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisują się w reżim z art. 22 § 1 k.p.” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2017 r., I PK 176/16). Drugi pogląd wskazuje, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12). W ocenie skarżącej, wola stron zawarcia określonego rodzaju stosunku prawnego determinuje ocenę co do typu zawartej umowy. Nadto wola stron zawarcia określonego rodzaju umowy winna mieć charakter decydujący, albowiem umowa o pracę oraz umowa cywilnoprawna posiadają wiele cech wspólnych i często trudne jest wyznaczenie granicy pozwalającej na jednoznacznie stwierdzenie rodzaju zawartej umowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 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 prawne lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Jeżeli okoliczności te nie zachodzą, Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c., uprawniony jest do wydania postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Skarżąca wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnia występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz potrzebą wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Jeżeli chodzi o przesłankę przedsądu określoną w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego), to zagadnienie prawne powinno odnosić się do konkretnego przepisu prawa albo konkretnej regulacji prawnej, co oznacza konieczność sformułowania przez skarżącą, jakiego przepisu (zespołu przepisów lub norm prawnych) prawa materialnego lub procesowego dotyczy przedstawiane zagadnienie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z

10 lipca 2014 r., II PK 257/13, LEX nr 1515455). Ponadto, zagadnienie prawne powinno zostać sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy, wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń; nie można rozpatrywać kwestii prawnej oderwanej od wyjaśnionego w sprawie stanu faktycznego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 3 listopada 2010 r., II UK 56/10, LEX nr 1607502). Zagadnienie powinno też dotyczyć kwestii prawnych budzących rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości; istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa i praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468). Istotne jest również podkreślenie, że przesłanka przedsądu określona w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., podobnie jak przesłanka przedsądu wskazana w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. (potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecnictwie sądów), stanowią rozwinięcie podstaw kasacyjnych zmierzające do wykazania, z jakich powodów naruszenia przepisów wskazane w tych podstawach uzasadniają przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że formułując zagadnienie prawne należy wskazać za pomocą wyводу jurydycznego na możliwość odmiennej interpretacji tych właśnie przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, LEX nr 898318). W związku z powyższym nie może stanowić okoliczności uzasadniającej wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej konieczność rozstrzygnięcia problemu prawnego dotyczącego określonego przepisu, którego naruszenie nie jest podstawą tej skargi. Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw. Niemożliwe jest zatem przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na okoliczności, które wykraczają poza podstawy tego środka zaskarżenia, a więc nie mogą być uwzględnione przy jego rozpoznaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2014 r., II PK 287/13, LEX nr 2008658).

Odnosząc powyższe uwagi do wniosku skarżącej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnych

zagadnień prawnych, zagadnienia wskazane w pkt. I lit. a), b) i d) uzasadnienia wniosku dotyczą umowy cywilnoprawnej, jednakże skarżąca w podstawach kasacyjnych nie powołała przepisów dotyczących tego rodzaju umów, które mogłyby być przedmiotem wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącą. Z kolei zagadnienie z pkt. I lit. c) uzasadnienia wniosku zostało sformułowane na kanwie art. 18^{3b} § 2 pkt 2 k.p., który również nie został powołany w podstawach kasacyjnych.

Jeżeli chodzi o przesłankę przedsądu - występowanie w sprawie potrzeby wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to przesłanka ta zachodzi wtedy, kiedy niejednolita wykładnia wskazanego przepisu wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącą rozbieżności w orzecznictwie bądź, kiedy przepis ten nie doczekał się wykładni w kierunku wskazywanym przez skarżącą (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231; z dnia 17 czerwca 2014 r., II UK 43/14, LEX nr 1738487).

Na wstępie należy zauważyć, że kwestia rozróżniania umowy o pracę od stosunków cywilnoprawnych doczekała się bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Podnosi się w nim, że 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 § 1 art. 22 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 powołanego artykułu 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 połączyły się 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-Turowicz 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 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, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; 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 aprobowaną 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, OSNP 2017 nr 1, poz. 159). 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 przełamania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. 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 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 zasad określonych w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; - przywołany przez skarżącego; 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, LEX nr 598002 - przywołany przez skarżącego; 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). Natomiast w żadnym z wyroków przytoczonych przez skarżącą Sąd Najwyższy nie wyraził stanowczego stanowiska, że o rodzaju stosunku prawnego łączącego strony (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna) decyduje wyłącznie wola stron (także w wyrokach: z 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, LEX nr 123223; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/18, OSNP 2007 nr 5, poz.67; z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNP 1999 nr 1, poz. 34).

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.