

Sygn. akt I PK 231/18

POSTANOWIENIE

Dnia 18 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa H.R.

przeciwko E.G.

o wynagrodzenie za pracę, o ustalenie stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 września 2019 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. akt IV Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.530 (jeden tysiąc pięćset trzydzieści) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w C. , wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2018 r. oddalił apelację E.G. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 12 grudnia 2017 r., mocą którego ustalono, że powoda z pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 sierpnia 2016 r. oraz zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za pracę w kwocie 28.964,12 zł, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W sprawie ustalono, że H.R. wykonywał na rzecz E.G., prowadzącej działalność gospodarczą – Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Szkół i Biur „G. w C., pracę w okresie od stycznia 2008 r. do 31 sierpnia 2016 r. Powód zajmował się

sprawdzaniem obiektu (obchody), zamykaniem i otwieraniem bramy, sprawdzaniem zamkniętych okien, ośnieżaniem placu. W ocenie orzekających w sprawie sądów, praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy w systemie zmianowym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pozwany. W podstawach skargi wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 22 § 1 k.p., art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, art. 152 § 1, 161 i 162 k.p. oraz prawa materialnego, to jest art. 233 § 1 i 328 § 2 k.p.c.

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; ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego oraz uchylenie i zmianę wyroku Sądu Rejonowego, przez oddalenie powództwa i orzeczenie o kosztach procesu.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparty został na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zamyka się w następujących pytaniach: (-) czy ogólna kontrola rezultatów działalności wykonującego zlecone czynności odpowiada warunkom podporządkowania pracowniczego i pozwala przyjąć na istnienie stosunku pracy w trybie art. 22 § 1 k.p.

Nadto skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

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 jest ona oczywiście uzasadniona.

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 k.p. 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 k.p., 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).

Wypada także podkreślić, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na oczywistą zasadność wymaga wykazania kwalifikowanej postaci takiego zarzutu, polegającej na jej oczywistości, widocznej *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Tymczasem stanowisko skarżącego tego rodzaju uchybienia nie eksponuje, upatrując wadliwości w błędnej wykładni prawa materialnego, którego zresztą skarżący w we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej (i jego uzasadnieniu) nie identyfikuje, co samo przez się pozbawia zasadności tego rodzaju twierdzenie. Niemniej należy podkreślić, że jeżeli 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209 i powołane tam orzeczenia). Zatem nie sposób dostrzec w sposobie wykładni tego prawa elementarnych naruszeń, widocznych *prima facie*. Wręcz przeciwnie zbudowana warstwa argumentacyjna jest spójna i oparta na logicznej więzi poszczególnych elementów stanu faktycznego.

Z tych motywów na mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 1 orzeczono jak w sentencji.

as