

Sygn. akt I PK 35/19

POSTANOWIENIE

Dnia 20 lutego 2020 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 S. B. i J. L. oraz S. B.
i J. L.

przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wydanie świadectwa pracy, ekwiwalent
pieniężny za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 lutego 2020 r.,

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

z dnia 17 września 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z dnia 17 września 2018 r., oddalił apelację M.
Sp. z o.o. w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 18 maja 2018 r., mocą
którego ustalono, że S. B. oraz J. L. były pracownikami pozwanej Spółki,
zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu pracy, odpowiednio na czas nieokreślony
i określony. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji zasądził od pozwanego na
przecz powódek stosowne wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop oraz
nakazał pracodawcy wydanie świadectw pracy zatrudnionym.

W sprawie ustalono, że powódka J. L. i S. B. pracowały w Szpitalu im. [...] w Ł.. Praca była zmianowa, wykonywana według grafiku sporządzonego przez koordynatora. Brygadzysta wprowadzał do pracy, kontrolował, wydawał polecenia.

W ocenie orzekających w sprawie sądów, praca była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy i tym samym w sprawie doszło do zawarcia umów o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pozwany. W podstawach skargi wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 22 § 1 i 1¹ oraz art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p. i art. 65 § 1 i 2 w związku z art. 353¹ k.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.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparty został na przesłance występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych, które zamykają się w następujących pytaniach: (-) czy o możliwości powierzenia pracy przez zleceńbiorcę wykonywania czynności będących przedmiotem umowy zlecenia innej osobie – osobie trzeciej – można mówić wyłącznie w sytuacji, gdy ta inna osoba zastępuje zleceńbiorcę i nie jest zatrudniona przez zleceńbiorcę, czy też możliwość powierzenia innej osobie występuje także, gdy ta inna osoba zastępująca zleceńbiorcę jest zatrudniona przez zleceńbiorcę; (-) czy o obowiązku osobistego wykonywania zlecenia decyduje fakt, że zleceńbiorca nigdy nie skorzystał z możliwości zastępstwa przez osobę trzecią, chociażby nawet nigdy nie miał takiej woli i potrzeby, czy też o osobistym sposobie wykonywania zlecenia przesądza dopiero fakt uniemożliwienia przez zleceńbiorcę skorzystania przez zleceńbiorcę z zastępstwa osoby trzeciej; (-) czy dopuszczalne jest ustalenie istnienia stosunku pracy w odniesieniu do osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia na tej podstawie, że inne osoby wykonują te same czynności co osoba zatrudniona na zlecenie, w sytuacji gdy pozwany jako zakład pracy chronionej oferuje ten rodzaj pracy osobom ze znaczną dysfunkcją; (-) czy można mówić o podporządkowaniu co do miejsca wykonywania pracy, gdy ono

wynika z charakteru i istotny zleconych czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę.

Nadto w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, to jest wykładnia art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 65 k.c. i 353¹ k.c., w szczególności czy wolą stron można zmienić rodzaj umówionego zobowiązania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie operuje podstawami, które umożliwiają przyjęcie jej do rozpoznania. Wstępnie należy przypomnieć, że tożsame spory, jakie Spółka prowadziła z innymi pracownikami zakończyły się odmową przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania (na przykład postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2018 r., I PK 212/18).

W powołanym rozstrzygnięciu, w którym przedmiotem rozważań były tożsame argumenty przemawiające za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania, wskazano, że 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 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, 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 przełamania 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).

Przedstawione uwagi w dostatecznym stopniu eliminują argument o istotnych zagadnieniach prawnych. Nie ma także przesłanek, by podzielić zapatrywania odnośnie do konieczności usunięcia rozbieżności przez potrzebę wykładni przepisów prawa. Przede wszystkim sądy powszechne orzekają w różnych stanach faktycznych i w różnych kategoriach spraw. Dostrzega to skarżący powołując w uzasadnieniu swego stanowiska judykaty z zakresu ubezpieczeń społecznych w sprawie o ustalenie istnienia podlegania (I UK 90/12), sprawy pracownicze (I PK 176/16, II PK 82/10, II PK 354/09). Niemniej przez rozbieżności w orzecznictwie sądów należy rozumieć istnienie zróżnicowanych albo sprzecznych rozstrzygnięć w sprawach o takich samych lub bardzo podobnych stanach

faktycznych, w których mają zastosowanie te same przepisy prawne, wyłożone lub zastosowane w sposób prowadzący do wydania odmiennych orzeczeń albo innych decyzji procesowych (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2015 r., III CSK 59/15, OSNC 2016 nr 2, poz. 29). Natomiast wielokierunkowość stosowania prawa oraz różnorodność orzecznictwa nie stanowią przyczyny kasacyjnej przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

Stąd po raz wtóry należy powtórzyć, że wola stron stanowi element podlegający ocenie, niemniej nie jedyny i w określonym układzie niesamoistny, gdyż należy mieć na uwadze całokształt okoliczności faktycznych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010 nr 11, poz. 115).

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