

Sygn. akt I PK 60/19

POSTANOWIENIE

Dnia 6 maja 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa starszego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz A. J. i A.J. przeciwko M. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 maja 2020 r., skargi kasacyjnej M. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. z dnia 29 października 2018 r., sygn. akt VIII Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wyrokiem z dnia 29 października 2018 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną M. Sp. z o.o. w K. od wyroku Sądu Rejonowego w Ł. z dnia 8 czerwca 2018 r., ustalającego, że powódka A. J. była zatrudniona przez pozwaną w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony od dnia 1 września 2016 r. do dnia 5 marca 2017 r. w pełnym wymiarze czasu pracy; zobowiązującego pozwaną do wydania powódce świadectwa pracy obejmującego okres zatrudnienia w ramach stosunku pracy od dnia 1 września 2016 r. do dnia 5 marca 2017 r. oraz zasądzającego od pozwanej na rzecz powódki wymienione szczegółowo w tym wyroku kwoty tytułem

ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za pracę i dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z odsetkami za opóźnienie.

Pozwana M. Sp. z o.o. w K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29 października 2018 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: art. 22 § 1 i 1¹ k.p., art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i w związku z art. 300 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca powołała się na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych oraz potrzebę wykładni przepisów prawa wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne skarżąca zawarła w pytaniach:

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 zleceniodawcę w stosunku do zleceniobiorcy co do miejsca wykonywania pracy w sytuacji, gdy miejsce wykonywania pracy wynika z charakteru, istoty zlecanych czynności wykonywanych przez zleceniobiorcę?

e) Czy można mówić o tożsamym zakresie wykonywanych czynności na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę, którą zawierano tylko z osobami niepełnosprawnymi, w sytuacji, gdy umowy zlecenia zawierano z osobami pełnosprawnymi, a umowy o pracę z osobami niepełnosprawnymi, które ze względu na stan zdrowia nie mogły wykonywać niektórych czynności?

Z kolei sugerowana przez skarżącą potrzeba wykładni dotyczyć ma art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 65 k.c., art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p. Zdaniem skarżącej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się bowiem dwa odmienne poglądy odnoszące się do wpływu woli stron na kwalifikację prawną umowy, w której występują cechy stosunku pracy oraz cechy umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z pierwszym z nich, wolą 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. Jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę, nawet jeśli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Drugi pogląd wskazuje zaś, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną, a zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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 lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Wypada również przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym w judykaturze, oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 i postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu

Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Z kolei przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na potrzebę wykładni przepisów prawa wymaga od skarżącego określenia, które przepisy wymagają wykładni Sądu Najwyższego, ze wskazaniem, na czym polegają związane z tym poważne wątpliwości, lub z przedstawieniem rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, Biuletyn SN, 2002 nr 7, s. 10). Ponadto konieczne jest opisanie tych wątpliwości lub rozbieżności, wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2003 r., II UK 184/03; z dnia 22 czerwca 2004 r., III UK 103/04, czy też z dnia 17 grudnia 2007 r., I PK 233/07). W przypadku powoływania się na rozbieżności w orzecznictwie konieczne jest także, choćby przykładowe, wskazanie orzeczeń, w których ten sam przepis prawa byłby odmiennie wykładany.

Wypada również podkreślić, iż nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), ani nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające

zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP – wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącej o przyjęcie jej skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów przede wszystkim z tej przyczyny, że przedstawione przez nią problemy prawne, określone jako istotne zagadnienia prawne, doczekały się już rozstrzygnięcia w bardzo bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Wbrew odmiennemu stanowisku skarżącej, w judykaturze nie występuje również rzeczywista rozbieżność na tle wykładni art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 65 k.c., art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p.

W orzecznictwie tym jednolicie przyjmuje się, 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 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 art. 22 § 1¹ k.p. stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według art. 22 § 1² k.p., nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa więc 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. Istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli zaś 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 umowę 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 przy tym Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), 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, poddając oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c.. Woli stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) można jednak 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; 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). Wola stron nie może jednak przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p.

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.

Odnosnie do podporządkowania pracownika, trzeba zaś podkreślić, że właściwość ta uznawana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategoryjną. Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi wszak o wykonywaniu czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala ustalić istnienie pracy podporządkowanej

pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 (LEX nr 1764808)). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Za podporządkowanie

pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (Teresa Liszcz, Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; Tomasz Duraj, Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Zbigniew Góral, Henryk Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, s. 21; Krzysztof Rączka, Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, PiZS 1996 nr 11, s. 39 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 582). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPIUS 2000 nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Wypada zauważyć, że umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPIUS 2001 nr 7, poz. 214; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192 i z dnia 16 maja 2019 r., II PK 27/18, OSNP 2020 nr 5, poz. 43).

Należy również zauważyć, że 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 (por. 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 (por. wyroki 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).

W ocenie Sądu Najwyższego, lektura pisemnych motywów zaskarżonego wyroku wyraźnie wskazuje, że Sąd drugiej instancji w pełni respektował przedstawiony wyżej kierunek wykładni, przyjmując go za podstawę oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, z którego jednoznacznie wynikało (czego skarżąca zdaje się nie dostrzegać), że powódka w ramach umów zawartych ze skarżącą świadczyła pracę w sposób ściśle zorganizowany zarówno co do miejsca, jak i czasu (od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15.00), musiała stosować się do poleceń i wskazówek przełożonych (brygadzystki a nawet personelu medycznego szpitala, w którym pracowała), wykonywała takie same czynności jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę (A. P. również zatrudniona jako bieliźniana), nie wolno jej było samej zorganizować zastępstwa na czas swojej nieobecności, a ewentualne zastępstwa (odmiennie niż wynika to z regulacji art. 738 k.c.), choć teoretycznie możliwe, mogły być organizowane tylko w gronie osób zatrudnionych przez skarżącą. Należy zaś podkreślić, że zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, co oznacza, że w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania musiałby

uwzględnić owe ustalenia przy rozpatrywaniu podniesionych w skardze zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie wykazała potrzeby poddania jej skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji swojego postanowienia.