

Sygn. akt I PK 88/18

POSTANOWIENIE

Dnia 28 marca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko B. W.

o ustalenie stosunku pracy, o wydanie świadectwa pracy, o odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 28 marca 2019 r.,

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

z dnia 24 listopada 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w C. wyrokiem z dnia 24 listopada 2017 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w C. z dnia 3 kwietnia 2017 r. w pkt 1. w części dotyczącej roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, ustalając, że w okresie od dnia 24 października 2003 r. do dnia 22 lutego 2016 r. powódkę M. K. łączył z B. W. stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

W sprawie ustalono, że B. W. w ramach działalności gospodarczej prowadzi sklep spożywczo-przemysłowy. W tym celu pozwana zatrudniała w latach 2002-2016 pracowników na podstawie umów o pracę. M. K. nie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. W okresie od 2003 r. do 22 lutego 2016 r.

wykonywała liczne czynności w sklepie (a także w domu pozwanej), za które otrzymywała regularne wynagrodzenie, a od 2006 r. otrzymywała także dodatkową sumę z przeznaczeniem na zapłatę składki na rolnicze ubezpieczenie społeczne. Miała również ustalone prawo do płatnego urlopu.

Powódka w latach 2004-2006 miała przyznaną rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. W dniu 15 lutego 2006 r. powódka złożyła do KRUS - Placówki Terenowej w K. wniosek o objęcie ubezpieczeniem społecznym rolników, wskazując, że nie podlega innemu ubezpieczeniu społecznemu. Sąd Rejonowy, mając powyższe na uwadze, uznał, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podzielił co do zasady ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjął je za własne, jednakże odmiennie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy.

W ocenie Sądu odwoławczego, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, powódka wykonywała pracę na rzecz pozwanej, pod jej nadzorem (wykonywała polecenia), w określonym miejscu i czasie, osobiście, co najmniej osiem godzin dziennie. Za pracę otrzymywała wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, premię oraz wynagrodzenie za urlop i czas niezdolności do pracy. Natomiast na fakt zatrudnienia pracowniczego nie ma wpływu rodzaj wykonywanych czynności (sprzedawca, osoba sprzątająca).

Sąd Okręgowy ustalił również, że okoliczności związane ze zgłoszeniem się powódki do ubezpieczenia społecznego KRUS i brak informacji powódki do ZUS-u o powstaniu dodatkowego tytułu ubezpieczenia, nie mają decydującego znaczenia dla ustalenia, iż strony łączył stosunek pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł w myśl art. 386 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy.

W podstawach skargi kasacyjnej wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 11 k.p., 22 § 1 k.p., 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wobec powyższego skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku we wskazanej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez

oddalenie apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania: czy w mieszanym stanie faktycznym co do charakteru umowy, dopuszczalna jest zmiana woli co do charakteru umowy wbrew oświadczeniom skierowanym do organów państwa pod odpowiedzialnością karną?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna została ukształtowana w przepisach kodeksu postępowania cywilnego jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, nakierowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa, jednolitości orzecznictwa oraz prawidłowej wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń umożliwiający rozpoznanie sprawy w kolejnej instancji sądowej. Koniecznej selekcji skarg pod kątem realizacji tego celu służy instytucja tzw. przedsądu, ustanowiona w art. 398⁹ k.p.c., w ramach której Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny skargi kasacyjnej. Ten etap postępowania przed Sądem Najwyższym jest ograniczony - co należy podkreślić - wyłącznie do zbadania przesłanek przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c., nie zaś merytorycznej oceny skargi kasacyjnej. W razie spełnienia co najmniej jednej z tych przesłanek, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest usprawiedliwione.

Powołanie się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oznacza, że chodzi o zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego

rozwiązane jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151).

Powyższych postulatów skarga nie realizuje. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, 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, a według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia powołanych przepisów wynika zatem, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Zatem sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Taki sposób odczytania wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Co więcej, z orzecznictwa tego wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok w sprawie I PK 311/07).

Na podstawie analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić ogólny wniosek, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (umowy o pracę i umowy prawa cywilnego), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). Innymi słowy, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. W rezultacie, woli stron 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 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 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 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; 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 aprobowującą 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). Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449).

Niewątpliwie stosowanie metody typologicznej jest skomplikowane i wymaga szczegółowych ustaleń faktycznych i rozważenia ich pod kątem wszystkich elementów typowych dla stosunku pracy. Odnosząc przedstawione wyżej poglądy do okoliczności faktycznych sprawy, należy podkreślić, że okoliczności związane ze zgłoszeniem się powódki do ubezpieczenia społecznego KRUS i brak informacji powódki do ZUS-u, że powstał dodatkowy tytuł ubezpieczenia, nie stanowią treści łączącego strony stosunku prawnego. Tym samym nie mogą mieć decydującego znaczenia dla ustalenia istnienia stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego tak sformułowane pytanie, nazwane przez skarżącą istotnym zagadnieniem prawnym, obliguje do orzeczenia w myśl art. 398⁹ § 2 k.p.c.