

POSTANOWIENIE

Dnia 12 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. H.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu w D.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 grudnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Tarnowie
z dnia 28 czerwca 2022 r., sygn. akt IV Pa 3/22,

odrzuca skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Tarnowie wyrokiem z 22 listopada 2021 r., IV P 149/20, oddalił powództwo A. H. (powódka) przeciwko Urzędowi Miejskiemu w D. (pozwany) o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka w okresie od 21 września 1994 r. do 31 grudnia 2014 r., z wyjątkiem okresu od 1 stycznia 1995 r. do 31 stycznia 1995 r., zawierała z poprzedniczką prawną pozwanego umowy zlecenia, których przedmiotem było prowadzenie Szaletów Miejskich, położonych w D. przy ul. [...]. Zgodnie z postanowieniami umów zawartych do 29 czerwca 2009 r., do obowiązków powódki należało udostępnienie szaletów dla potrzeb publicznych, utrzymanie w szaletach czystości i porządku, utrzymanie porządku wokół Szaletów

Miejskich na terenie posesji i utrzymanie czystości na korytarzu oraz przynależnej ubikacji w budynku przy ul. [...] w D. Powódka zobowiązywała się prowadzić szalety codziennie w godzinach od 7:00 do 15:00, pobierać opłaty w wysokości kształtujących się w tym zakresie cen, a uzyskany dochód przeznaczać na zakup środków czystości niezbędnych przy obsłudze stron. Zawarte umowy przewidywały określone wynagrodzenie miesięczne. Z kolei umowy zlecenia zawierane od 30 września 2009 r. nie określały zakresu czynności, jak również nie zawierały godzin pracy.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że czynności wykonywane przez powódkę w ramach zawartych umów zleceń nie były w żaden sposób podporządkowane kierownictwu zleceniodawcy. Powódka miała dużą swobodę w ich wykonywaniu. W rzeczywistości sama decydowała o tym, kiedy wykonuje zlecenie i w jakich godzinach pozostają otwarte szalety. Nie była kontrolowana przez zleceniodawcę pod względem przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy; przez cały okres trwania umów nie musiała zgłaszać swojej obecności bądź nieobecności w pracy i nie podpisywała żadnych list obecności. Nie była zobowiązana do osobistego wykonywania czynności w ramach zawartych umów i nie wyciągano wobec niej konsekwencji za nieobecności. Nie korzystała z urlopów wypoczynkowych. W sytuacji planowanej nieobecności mogła ją zastępować zaufana osoba, co faktycznie miało miejsce. Nie rozliczała się z pozwanym z pobieranych opłat, bowiem przeznaczała je na zakup środków czystości i materiałów higienicznych.

Zleceniodawca nie sprawdzał wysokości wpływu środków pieniężnych uzyskanego z opłat za korzystanie z szaletów. Powódka miała swobodę w kształtowaniu wysokości tych opłat. Nikt nie sprawdzał, czy powódka szalety otwierała i nikt się tym ze strony zleceniodawcy nie interesował. Powódka kilkakrotnie zwracała się do pozwanego z prośbą o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, jednakże pozwany nie wykazał takiej woli. Było to spowodowane tym, że kwota przeznaczona na obsługę szaletów miejskich była zbyt mała, aby zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka pracowała w ten sposób do czasu faktycznego zlikwidowania szaletów miejskich. Od 1 stycznia 2015 r. nie pracowała nigdzie i utrzymywała się ze środków z pomocy społecznej.

Powódka zdecydowała się złożyć pozew dopiero po tym, jak ZUS odmówił jej przyznania renty.

Odwołując się do art. 22 § 1 k.p. oraz art. 22 § 1¹ k.p., Sąd pierwszej instancji ocenił, że czynności wykonywane przez powódkę w ramach zawartych umów zleceń nie były w żaden sposób podporządkowane kierownictwu zleceniodawcy. Powódka miała dużą swobodę w ich wykonywaniu, bowiem w rzeczywistości, wbrew postanowieniom umów, sama decydowała o tym, kiedy wykonuje zlecenie i w jakich godzinach pozostają otwarte szalety. Tym samym, powódka nie była kontrolowana przez zleceniodawcę pod względem przestrzegania czasu pracy i dyscypliny pracy. Do tego, przez cały okres trwania umów, nie musiała zgłaszać swojej obecności bądź nieobecności i nie podpisywała również żadnych list obecności. Powódka nie była zobowiązana do osobistego wykonywania czynności w ramach zawartych umów i nie wyciągano wobec niej konsekwencji za nieobecności. Nie rozliczała się również z pozwanym z pobieranych opłat, miała swobodę w kształtowaniu ich wysokości. Wykonywanie przez powódkę obowiązków związanych z funkcjonowaniem Miejskich Szaleatów w D. na podstawie umów zleceń wskazywało zatem na cechy charakterystyczne przede wszystkim dla umowy prawa cywilnego.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, że nawet przy przyjęciu, iż wykonywanie przez powódkę obowiązków wskazywało w równym stopniu cechy charakterystyczne dla umowy prawa cywilnego i umowy o pracę, to kluczowy byłby zamiar stron. Decydujące dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dowody wskazywały na zgodną wolę stron nawiązania nie stosunku pracy, lecz cywilnoprawnych umów zleceń. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że powódka była świadoma i wiedziała, że podpisuje umowy zlecenia. Już w samym pozwie powódka podała, że zawarła z pozwanym umowy zlecenia. Wolą stron było zresztą zawarcie umowy zlecenia. Jakkolwiek po podpisaniu pierwszej umowy zlecenia powódka liczyła na zawarcie umowy o pracę, czego wyrazem są kierowane przez nią w formie pisemnej prośby, to pozwany nie wykazywał takiej woli. Było to spowodowane tym, iż kwota przeznaczona na obsługę szaleatów miejskich była zbyt mała, aby zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka sama przyznała, że pozwany nie obiecywał jej takiego rozwiązania, sygnalizując jedynie, że może się taka możliwość pojawić.

Sąd Okręgowy w Tarnowie wyrokiem z 28 czerwca 2022 r., IV Pa 3/22 oddalił apelację powódki. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, po przeprowadzeniu wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 § 1 k.p.c. Twierdzenia zawarte w apelacji to w zasadzie polemika z prawidłowymi ustaleniami, nie wnosząca niczego nowego do sprawy. Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i wydając rozstrzygnięcie w sprawie, przyjął je za własne bez konieczności powtarzania tych ustaleń, zostały one bowiem poczynione w oparciu o prawidłowo ujawnione w postępowaniu dowody, których ocena mieściła się w pełni w granicach wyznaczonych zasadami logicznego myślenia i doświadczenia życiowego.

Sąd drugiej instancji uznał za chybione zarzuty naruszenia art. 22 § 1 i 2 w zw. z art. 22 § 1 k.p., a ponadto art. 22 § 1 i 1² k.p. w zw. z art. 65 k.c. i art. 300 k.p., odwołując się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którym podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest wiodącą cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych, co powoduje, że choć pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy, to jednak nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy. W zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy. Bez wątpienia, o ile również w umowie zlecenia zleceniodawca ma możliwość kontrolowania sposobu wykonywania zlecenia oraz wpływania na miejsce jego wykonywania, to jednak wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań jest cechą charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21, LEX nr 3223823). W dalszej kolejności Sąd drugiej

instancji zwrócił uwagę, że 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 jednakowym ich 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. Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu. Pierwszorzędne znaczenie ma jednak nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania. Co więcej, 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2021 r., III USK 84/21, LEX nr 3245430). Jeżeli 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. Z kolei oświadczenia woli stron konkretnej umowy podlegają interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. 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, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących w łączącym je stosunku prawnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 17 marca 2021 r., II PSK 67/21, LEX nr 3148233).

W ocenie Sądu Okręgowego czynności realizowane przez powódkę w ramach zawieranych umów zleceń nie były podporządkowane kierownictwu zleceniodawcy. Powódka miała dużą swobodę w ich wykonywaniu. Sama decydowała o tym, kiedy realizuje zlecenie i w jakich godzinach otwarte są szalety. Powódka przyznała, że nikt nie sprawdzał czy otwiera szalety, a potem je zamyka. Faktycznie nikt ze strony zleceniodawcy się tym nie interesował. Powódka nie musiała zgłaszać swojej obecności bądź nieobecności w pracy i nie podpisywała list obecności. Nie była również zobowiązana do osobistego wykonywania

czynności w ramach zawartych umów i nie wyciągano wobec niej konsekwencji za nieobecności. Nie korzystała z urlopów wypoczynkowych, zaś w sytuacji planowanej nieobecności, mogła ją zastępować zaufana osoba, co faktycznie miało miejsce. Powódka nie rozliczała się ze zleceniodawcą z pobieranych opłat i miała swobodę w kształtowaniu ich wysokości. Opłaty te przeznaczała na zakup środków czystości i materiałów higienicznych. Zleceniodawca nie sprawdzał nawet wysokości wpływu środków pieniężnych uzyskanego z opłat za korzystanie z szaletów. Strona pozwana w ogóle zatem nie kontrolowała powódki zarówno pod względem przestrzegania czasu pracy, jak i dyscypliny pracy. Powódka w ogóle nie deklarowała chęci wykonywania pracy w warunkach podporządkowania pracodawcy. Nie informowała go w żaden sposób o sposobie realizowania powierzonych jej obowiązków, zaś w taki, jak wyżej sposób pracowała do momentu faktycznego zlikwidowania szaletów miejskich. W spornym okresie, zleceniodawca nie wydawał powódce żadnych wiążących poleceń dotyczących pracy. Nie określał jej godzin pracy i nie wyznaczał zadań do wykonania ani warunków, w jakich miałyby być realizowane. Wbrew twierdzeniom apelacji, w relacji łączącej strony brak było charakterystycznego dla stosunku pracy elementu podporządkowania, nawet autonomicznego, choć w tej sprawie możliwość zaistnienia takiego jest wysoce wątpliwa. Ponadto Sąd Okręgowy wskazał, że wbrew twierdzeniom skarżącej, korzystanie z pomocy innych osób wyklucza osobiste świadczenie pracy, o czym mowa w art. 22 § 1 k.p.

Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że w świetle 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Muszą więc zaistnieć cechy kreujące stosunek pracy, odróżniające go od innych stosunków prawnych, a na pewno taką cechą jest pracownicze podporządkowanie, na którego występowanie z reguły wskazują takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności pracowniczych, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie regulaminowi pracy i poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania

pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych i dyspozycyjność.

Sąd Okręgowy stwierdził, że sposób wykonywania przez powódkę obowiązków związanych z funkcjonowaniem Miejskich Szaletów w D. wskazywał na cechy charakterystyczne dla umowy prawa cywilnego. Zarówno w treści, jak i sposobie wykonywania umów przeważały cechy umowy cywilnoprawnej. Postępowanie dowodowe wykazało, że zamiarem stron było zawarcie umowy zlecenia. Powódka była świadoma i wiedziała, że podpisuje umowy zlecenia. Umowy zostały sporządzone na druku. Są one czytelne, a ich treść nie budzi wątpliwości, co do rodzaju umowy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła powódka zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia i poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w T. i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania, a także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Skarga kasacyjna została oparta na zarzutach naruszenia: 1) art. 22 § 1 i 1² w zw. z art. 22 § 1¹ k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że: - sposób wykonywania przez powódkę obowiązków związanych z funkcjonowaniem Miejskich Szaletów w D. wskazywał cechy charakterystyczne dla umowy prawa cywilnego w zakresie treści i sposobu jej wykonywania, przy czym zarówno Sąd pierwszej i drugiej instancji pominęły fakt, że umowy zawierane z powódką nie były zawierane swobodnie, a kształt zawartych tam postanowień determinowany był ekonomiczną zależnością powódki od strony pozwanej; - podporządkowanie w ramach stosunku pracy może mieć tylko ścisły charakter i pominięcie, że podporządkowanie występuje również gdy pracodawca określa ściśle tylko niektóre elementy stosunku pracy, w tym godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych obowiązków pozostawia pracownikowi, co miało miejsce w niniejszym stanie faktycznym; - poproszenie innej osoby w nagłej sytuacji o pomoc oznacza korzystanie z pomocy innych osób co wykluczać ma zdaniem sądu osobiste świadczenie pracy i nosi cechy umowy zlecenia; - powódka miała finansować zakupy środków czystości z przychodów

jakie generują szalety i zupełnym pominięciu faktu, że w sytuacji niewystarczających dochodów z szalek zwracała się ona o pomoc w uzupełnieniu zapasów do pracodawcy (co wynika z pism załączonych z odpowiedzi na pozew), a co nie jest typowym zakresem stron występującym przy umowie zlecenia i świadczy o ponoszeniu ryzyka za funkcjonowanie szaleków przez podmiot zatrudniający; 2) art. 22 § 1 i 1² k.p. w zw. z art. 65 k.c. i art. 300 k.p. przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron umowy i uznanie, że wolą stron było zawieranie umów w ramach stosunku cywilnoprawnego, podczas gdy o rodzaju zawartej umowy rozstrzygają: cel umowy i sposób jej wykonywania oraz zgodna wola stron i ich zgodny zamiar, a w niniejszej sprawie powódka od samego początku domagała się sformalizowania łączącego strony stosunku prawnego tj. w ramach umowy o pracę, czego dowiodła w postępowaniu przed sądem i co wynika z dowodów przeprowadzonych w postępowaniu przed sądem pierwszej i drugiej instancji; 3) art. 233, 378 i 327¹ k.p.c. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na: - nierozważeniu na nowo całego zebranego w sprawie materiału oraz niedokonanie jego własnej oceny, przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c.; - uchybieniu obowiązkowi rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków i ograniczenie rozważań do przytoczenia orzecznictwa Sądu Najwyższego, co nie stanowi merytorycznego odniesienia się do zarzutów apelacji i uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia i nie pozwala na jego kontrolę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki podlega odrzuceniu.

Wykonując postanowienie Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2023 r., I PSK 161/22, pełnomocnik powódki pismem z dnia 1 lutego 2023 r. uzupełnił brak formalny skargi kasacyjnej, wskazując wartość przedmiotu zaskarżenia na kwotę 8.520 zł. Zgodnie z art. 398² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., w sprawach z zakresu prawa pracy skarga kasacyjna przysługuje w sprawach, w których wartość przedmiotu zaskarżenia wynosi co najmniej 10.000 zł. W tej sytuacji skarga kasacyjna okazała się niedopuszczalna.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

K.A.S.

(r.g.)