

POSTANOWIENIE

Dnia 22 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K. M., A. P., B. B., W. G,
przeciwko Spółdzielni Inwalidów (...) w K.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.
z dnia 26 lutego 2019 r., sygn. akt III Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 26 lutego 2019 r. w sprawie z powództw K. M., A. P., B. B. i W. G. przeciwko Spółdzielni Inwalidów (...) w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek apelacji powódek od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 1 października 2018 r. (którym oddalono powództwa), zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że ustalił, iż K. M. w okresie od 12 grudnia 2014 r. do 31 grudnia 2016 r., A. P. w okresie od 28 grudnia 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r., B. B. w okresie od 28 grudnia 2014 r. do 31 sierpnia 2016 r. i W. G. w okresie od 12 grudnia 2014 r. do 7 lipca 2016 r. łączyły ze Spółdzielnią Pracy (...) w K. stosunki pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowiskach pracowników sprzątających oraz orzekł o kosztach postępowania.

Skarga kasacyjna została wywiedziona przez pozwaną. W podstawach skargi wskazano na naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 22 § 1 i 1¹

k.p. w związku z art. 734 § 1 i 2 k.c., przez niewłaściwe zastosowanie i ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami, podczas gdy przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe, a zatem w sytuacji, gdy sporna umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydować winien zgodny zamiar stron i cel umowy; 2/ art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 734 § 1 i 2 k.c., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w stosunku prawnym łączącym powódki z pozwaną dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, podczas gdy powódki miały wpływ na to, w jakich dniach będą wykonywać zleczone im czynności, pozwana nie wydawała codziennie i na bieżąco poleceń powódkom, posiadały one możliwość skorzystania z zastępstwa osób trzecich, co świadczy o braku istnienia podporządkowania powódek w zakresie właściwym dla stosunku pracy; 3/ art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 18^{3b} § 2 pkt 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że skoro powódki wykonują na rzecz pozwanej te same czynności co osoby niepełnosprawne zatrudnione przez pozwaną na podstawie umów o pracę, to stosunek prawny łączący je z pozwanym jest stosunkiem pracy (a nie stosunkiem cywilnoprawnym), w sytuacji gdy pozwana stosuje środki zróżnicowania statusu prawnego zatrudnianych przez siebie osób ze względu na niepełnosprawność, w postaci oferowania zatrudnienia osobom niepełnosprawnym na podstawie umowy o pracę, mimo świadczenia pracy przez te osoby w warunkach odbiegających od warunków typowych dla stosunku pracy, która to okoliczność została pominięta przez Sąd drugiej instancji; 4/ art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię i pominięcie okoliczności, w których zostały złożone oświadczenia woli stron przy zawieraniu umów zlecenia oraz zgodnego zamiaru stron i celu umowy zlecenia; 5/ art. 738 § 1 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że brak korzystania w praktyce przez powódki, tj. zleceniobiorców, z zagwarantowanego umowami zlecenia uprawnienia do powierzenia wykonania zlecenia osobie trzeciej, oraz okoliczność zorganizowania w razie konieczności zastępstwa za powódki w wykonaniu zlecenia przez stronę pozwaną jako dającego zlecenie, oraz okoliczność możliwości faktycznego powierzenia wykonania zlecenia

przez powódki jedynie pracownikowi lub zleceniobiorcy pozwanej, implikuje iluzoryczność postanowień umownych gwarantujących uprawnienie wynikające z tego przepisu Kodeksu cywilnego, podczas gdy prawidłowa wykładnia wskazanego przepisu prowadzi do wniosku, że okoliczności te nie mają znaczenia dla ustalenia związania stron jedynie umową cywilnoprawną, a błędna wykładnia Sądu drugiej instancji polega na dodaniu do przepisu przesłanki w nim niewystępującej, zaś okoliczność możliwości faktycznego powierzenia wykonania zlecenia przez powódki pracownikowi lub zleceniobiorcy pozwanej sama z siebie wyklucza możliwość ustalenia istnienia obowiązku osobistego wykonania zlecenia. Skarżąca podniosła ponadto zarzut naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 zdanie 1 i art. 387 § 2¹ k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie i brak wskazania w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w szczególności przez brak umotywowania znajdującego się na str. 13 uzasadnienia zaskarżonego wyroku stwierdzenia, że zasługiwał na uwzględnienie zarzut pominięcia przez Sąd pierwszej instancji okoliczności dotyczących świadczenia przez powódki pracy na rzecz M. Sp. z o.o. i zachowania tego podmiotu w stosunku do powódek, a także brak umotywowania, jaki jest wpływ tej okoliczności dla przedmiotowego powództwa.

Mając powyższe na uwadze, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w O. oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparty został na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które zamyka się w następujących pytaniach:

(-) 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 o 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?

(-) 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?

(-) 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?

Zdaniem skarżącej, w sprawie występuje również potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, to jest art. 22 § 1 i 1¹ k.p. w związku z art. 65 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zarysowały się bowiem dwa odrębne poglądy odnoszące się do wpływu woli stron na kwalifikację prawną umowy, w której występują cechy stosunku pracy oraz cechy umowy cywilnoprawnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. W przypadku powołania jako podstawy wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania istnienia w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jure argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. Samo zaś zagadnienie prawne, w formie pytania sformułowanego w taki sposób, by możliwe było rozstrzygnięcie stawianych przez skarżącego wątpliwości, musi w swej treści zawierać odwołanie do przepisu lub przepisów prawa, na tle których takie zagadnienie powstaje. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem "prawnym" oraz czy jest to zagadnienie "istotne".

W razie powołania przesłanki przedsądu, jaką jest potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, przepisy mające być przedmiotem wykładni Sądu Najwyższego powinny należeć do katalogu przepisów, których naruszenie przez sąd drugiej instancji zarzucono w ramach podstawy skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2002 r., I PKN 682/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 211). Rzeczą skarżącego jest zaś wykazanie, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, ze sprecyzowaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają, nie doczekał się wykładni, bądź niejednolita jego wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które to orzecznictwo należy przytoczyć (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; z dnia 28 marca 2007 r., II CSK 84/07, LEX nr 315351;

z dnia 15 października 2002 r., II CZ 102/02, LEX nr 57231; z dnia 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 2-4 poz.43 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133). Oczywiste jest, że budzący wątpliwości interpretacyjne przepis musi mieć zastosowanie w sprawie, a jego wykładnia – mieć znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przedmiotem zainteresowania Sądu Najwyższego jest jednak sam przepis, a nie rozstrzygnięcie konkretnego sporu. Stąd też wspomniane wątpliwości interpretacyjne powinny być na tyle poważne, by ich wyjaśnienie nie sprowadzało się do prostej wykładni przepisów. W tym wyraża się publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej. Celem realizowanym w wyniku rozpoznania skargi kasacyjnej jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji i prawa pozytywnego, a nie korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że autor skargi kasacyjnej nie wykazał istnienia powołanych przesłanek przysądu.

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 owo zagadnienie. Te zależności nie zachodzą w przedmiotowej sprawie. Na stawiane przez skarżącą pytania można udzielić odpowiedzi (i w sprawie tak też się stało) za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. Taką wykładnię zaprezentował także Sąd Najwyższy w niepublikowanych postanowieniach z dnia 2 kwietnia 2019 r., I PK 91/18; z dnia 4 kwietnia 2019 r., I PK 101/18 i z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 122/18, wydanych w analogicznych sprawach ze skargi kasacyjnej Spółdzielni Inwalidów (...) w K.

W odniesieniu do zagadnień sformułowanych przez skarżącą w skardze kasacyjnej wypada zauważyć, że w procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia decydującą 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 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, nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1.

Jak wskazał na to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., I PK 60/17 (LEX nr 2486218) i w postanowieniu z dnia 4 kwietnia 2019 r., I PK 101/18 (niepublikowanym), 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 umowa 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 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 konsekwencji tego, 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 przesłanek określonych w art. 65 k.c. (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 (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 (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).

Skoro w świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania, to wypada zauważyć, że z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego - którym Sąd Najwyższy jest związany z mocy art. 398¹³

§ 2 k.p.c. - wynika, że pracownikowi nie wolno było samemu zorganizować zastępstwa na czas swojej nieobecności. Przekonanie Sądu odwoławczego o występowaniu w badanym stosunku prawnym cechy osobistego świadczenia pracy jest więc całkowicie zasadne, zgodne ze stanowiskiem judykatury.

W konsekwencji sformułowane przez skarżącą zagadnienia prawne nie są istotnymi zagadnieniami prawnymi w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Z kolei powołanie się na potrzebę wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, na czym owe wątpliwości polegają, a także, iż mają one poważny i rzeczywisty charakter, a ich rozstrzygnięcie jest istotne z punktu widzenia wyniku postępowania. Jeżeli konkretny przepis był już przedmiotem wykładni w judykaturze, a interpretacja ta jest w ocenie skarżącego nieuzasadniona, nieodzwonne jest również przedstawienie racji, które przemawiają za zmianą dotychczasowej linii orzeczniczej. Tymczasem skarżąca nie wykazała tak rozumianej potrzeby wykładni art. 22 § 1 i §1¹ k.p. w związku z art. 65 k.c. Również w tej materii Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, także w judykatach powoływanych przez skarżącą. Jeżeli bowiem 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209 i powołane tam orzeczenia). I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. To oznacza, że woli stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (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). Wola stron nie może jednak przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p.

Konkludując, wobec niewykazania istnienia powołanych w skardze kasacyjnej przesłanek przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.