

POSTANOWIENIE

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa K. P.
przeciwko M. H. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą [...] E. [...]
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 czerwca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 23 kwietnia 2018 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 zł
(dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2018 r. zmienił, zaskarżony apelacją pozwanej M. H., prowadzącej działalność gospodarczą jako [...] E. [...], wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 27 czerwca 2017 r. w jego punkcie 1 w ten sposób, że oddalił powództwo K. P. o ustalenie istnienia stosunku pracy; w jego punkcie 2 w ten sposób, że nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa-Sąd Rejonowy w G., w jego punkcie 3 w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w pierwszej instancji (pkt 1) oraz orzekł o kosztach postępowania odwoławczego (pkt 2).

Sąd Okręgowy, dzieląc ustalenia faktycznie poczynione przez Sąd pierwszej instancji, dokonał ich odmiennej oceny prawnej, przyjmując, że zawarta między stronami umowa zlecenia, a następnie umowa o współpracy w zakresie promocji i pośrednictwa, wykazywały wprawdzie pewne cechy stosunku pracy uwypuklone przez Sąd Rejonowy (określanie przez pozwaną miejsc prowadzenia prezentacji, sposobu ich przeprowadzenia, godzin ich rozpoczęcia, sprawowanie sporadycznego nadzoru, egzekwowanie udziału w szkoleniach, wprowadzenie obowiązku przedstawienia zaświadczeń lekarskich, potwierdzających niezdolność do udziału w prezentacji oraz udziału w szkoleniu), jednak cechy te same w sobie nie determinowały charakteru łączącego strony stosunku prawnego. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności faktyczne sprawy, przy zastosowaniu metody typologicznej, przesądzały o zakwalifikowaniu spornego stosunku prawnego jako cywilnoprawny, ponieważ przeważały w nim takie cechy jak: wyraźne uzgodnienie przez strony zawarcia umów cywilnoprawnych, nazewnictwo umów, możliwość zastępstwa powoda inną osobą, brak norm czasu pracy, brak możliwości codziennego wydawania powodowi poleceń i kontrolowania jego pracy, brak ryzyka osobowego, technicznego, gospodarczego i socjalnego po stronie pozwanej, ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej obciążające powoda, sposób ustalenia wynagrodzenia wyłącznie jako wynagrodzenia prowizyjnego, brak prawa do urlopu wypoczynkowego, prawa do wynagrodzenia za czas choroby, zastrzeżenie licznych klauzul umownych niekorzystnych dla powoda. Nie było przy tym podstaw do uznania, że mimo woli obu stron zawarcia umów cywilnych, wyrażonej w chwili kreowania stosunku prawnego, doszło do zmiany tego elementu treści stosunku na skutek odmiennego sposobu realizacji zawartych umów.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji i ustalenie istnienia stosunku pracy między stronami, a także o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej opartej na obu podstawach z art. 398³ § 1 k.p.c. zarzucono naruszenie: 1) art. 382 k.p.c. w związku z art. 328 § 1 k.p.c., przez

dokonanie przez Sąd Okręgowy własnych ustaleń faktycznych odmiennych niż ustalenia Sądu pierwszej instancji, przy jednoczesnym wskazaniu przez Sąd drugiej instancji, że przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji za własne z uzupełnieniem ich o fakty wynikłe z dokumentów oraz częściowo ich odmienną ocenę z jednoczesnym niewyjaśnieniem, które dowody Sąd Okręgowy ocenił inaczej i w jakim zakresie uznał ustalenia Sądu pierwszej instancji za niemające oparcia w materiale dowodowym, podczas gdy prawidłowo Sąd drugiej instancji winien albo przyjąć ustalenia Sądu pierwszej instancji jako własne i na ich podstawie dokonać oceny prawnej stanu faktycznego albo dokonać własnych ustaleń faktycznych ze wskazaniem w uzasadnieniu, jakie dowody ocenił inaczej oraz jakie wnioski przyjął odmiennie; 2) art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ i 1² k.p., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że nazwa umowy może mieć decydujący wpływ na jej charakter oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że możliwe jest odwołanie się do nazwy umowy jako podstawy uznania, iż nie jest umową o pracę, podczas gdy jak wyraźnie wynika z art. 22 § 1¹ k. p., nie można zastąpić umowy mającej cechy umowy o pracę inną umową, chociażby miała ona inną nazwę, a wyjątkowa wykładnia przepisów prawa materialnego dopuszczająca odwołanie się do nazwy umowy jest możliwa tylko w ściśle określonych przypadkach, które nie zaszły w sprawie; 3) art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 22 § 1¹ k.p., przez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że strony wyraziły zgodny zamiar zawarcia umowy cywilnoprawnej, jak również przez interpretowanie tekstu umowy między pracodawcą a pracownikiem wyłącznie na podstawie samego zapisu umowy, a nie okoliczności jej zawarcia i całokształtu okoliczności sprawy, przede wszystkim przez założenie, że strony umowy miały taką samą pozycję, a pracownik mógł żądać umowy nazwanej umową o pracę, a z treści umowy „o współpracy” wynika, że zgodną wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej, podczas gdy przepisy prawa cywilnego mogą być stosowane w prawie pracy jedynie z zachowaniem funkcji ochronnej prawa pracy, zatem nie można przyjmować, iż strony stosunku pracy znajdują się w takiej samej równej pozycji, jak w prawie cywilnym i nie można przyjmować, iż sama treść ich oświadczeń oraz sama treść umowy kształtują stosunek prawny, który winien być oceniany przede wszystkim z uwzględnieniem zasad prawa pracy i z punktu

widzenia faktycznych cech realnie istniejącego stosunku między stronami, a ocenę zaistnienia tych cech należy przeprowadzać w razie wątpliwości na korzyść pracownika; 4) art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 353¹ k.c., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że w prawie pracy zasada swobody umów działa tak samo, jak w prawie cywilnym i strony mogą dowolnie ukształtować łączący je stosunek, podczas gdy zasada ta każdorazowo musi ustąpić przed przepisami prawa pracy o funkcji ochronnej, a treść stosunku prawnego w prawie pracy kształtują przepisy prawa pracy; 5) art. 300 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c., przez ich niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że dla uznania, iż strony umowy zezwoliły na wykonywanie pracy przez osobę inną niż pracownik wystarcza, aby takie postanowienie znajdowało się w treści umowy, podczas gdy zasady wykładni treści umowy w prawie pracy nakazują uwzględniać, czy postanowienie to było rzeczywiście wykonywane z wykorzystaniem oceny całokształtu okoliczności zawarcia i wykonywania umowy; 6) art. 22 § 1 i art. 22 § 1² k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że pracownicze podporządkowanie zachodzi, gdy pracodawca ma pełną kontrolę nad sposobem wykonywania pracy pracownika (niemal permanentny nadzór), a następnie błędne niezastosowanie art. 22 § 1² k.p., podczas gdy dla pracowniczego podporządkowania wystarcza, że pracodawca określa cele i efekty pracy, ramowy sposób, czas i miejsce realizacji zadań i wówczas nie jest możliwe ustalenie realizacji umowy cywilnoprawnej, a stan faktyczny sprawy wskazywał na zaistnienie stosunku podległości pracowniczej po stronie powoda; 7) art. 18 k.p. w związku z art. 22 k.p., przez ich błędną wykładnię i interpretację stanu faktycznego oraz przepisów na niekorzyść pracownika, podczas gdy naczelną zasadą prawa pracy jest zasada uprzywilejowania pracownika, a wszelkie przepisy prawa pracy należy interpretować w sposób zgodny z funkcją ochronną prawa pracy; 8) art. 66 ust. 2 Konstytucji RP w związku z art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 14 k.p. w związku z art. 152 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię i niezasadne przyjęcie, że przeciwko zakwalifikowaniu łączącego strony stosunku za stosunek pracy przemawia brak prawa powoda do płatnego urlopu wypoczynkowego, podczas gdy korzystanie z urlopu jest konstytucyjnie zagwarantowanym prawem pracownika i stanowi wynik zawarcia umowy o pracę, a nie przesłankę do stwierdzenia istnienia umowy o pracę; 9) art. 22 § 1 k.p. i art. 92

k.p., przez ich niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że skoro powód nie miał prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, to nie łączył go z pozwaną stosunek pracy, podczas gdy uprawnienie do wynagrodzenia w okresie choroby jest prawem pracownika wynikającym z zawarcia umowy o pracę, a nie przesłanką do uznania istnienia stosunku pracy; 10) art. 22 § 1 i art. 101¹ § 2 k.p. w związku z art. 300 k.p. z związku z art. 65 k.c., przez ich niewłaściwą wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przez potraktowanie zawarcia umowy o zakazie konkurencji przewidującej kary umowne, jako argument za zawarciem przez strony stosunku cywilnoprawnego z uwagi na to, że art. 101¹ § 2 k.p. pozwala pracodawcy jedynie na dochodzenie rzeczywistej szkody z powodu naruszenia zakazu konkurencji, a nie kar umownych, podczas gdy, o ile rzeczywiście postanowienia zastrzegające kary umowne byłyby nieważne w przypadku stosunku pracy, to okoliczność wymuszenia przez pracodawcę zawarcia umowy o zakazie konkurencji, nawet jeśli byłaby ona nieważna, nie świadczy w żaden sposób o tym, że strony nie zawarły umowy o pracę; 11) art. 22 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i niezastosowanie oraz uznanie, że w sprawie może mieć zastosowanie przyjęty przez doktrynę i orzecznictwo wyjątek od ogólnych zasad ustalania istnienia stosunku pracy, mówiący o możliwości uznania za wolę stron (wyrażającą się także w nazwie umowy) przy ustalaniu rodzaju łączącej strony umowy w sytuacji, gdy występują z równym natężeniem cechy stosunku pracy i cywilnoprawnego, podczas gdy w stanie faktycznym sprawy nie zachodziło równe natężenie cech tych stosunków, a nadto orzecznictwo uwzględniające wolę stron przy ustalaniu rodzaju umowy odnosiło się do sytuacji, gdy umowa dotyczyła zupełnie innych – specyficznych - stanów faktycznych, które nie zachodziły w sprawie; 12) art. 22 § 1, art. 22 § 1¹ oraz art. 22 § 1² k.p., przez ich niezastosowanie i uznanie, że strony łączył stosunek cywilnoprawny, podczas gdy w stosunku łączącym strony występowały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na potrzebę wykładni: 1) art. 11 i art. 22 k.p. z uwagi na istnienie rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego co do relacji między zasadą autonomiczności woli stron stosunku pracy a zasadami związanymi z funkcją ochronną prawa pracy, które w przeważającej mierze przyjmują, że wola stron doznaje ograniczenia na

rzecz obiektywnego ustalenia istnienia cech stosunku pracy w danym stosunku, jednak niektóre orzeczenia Sądu Najwyższego wskazują na prymat woli stron; 2) art. 11 i art. 22 k.p. w zakresie, czy nazwa umowy ma jakiegokolwiek znaczenie dla ustalenia, jaka była rzeczywista wola stron w chwili powstania stosunku pracy i czy sama nazwa umowy może być jedną z głównych przesłanek odmowy uznania umowy za umowę o pracę; 3) art. 300 k.p. oraz art. 65 k.c. z uwagi na istnienie rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego odnośnie zasad stosowania art. 65 k.c. przy wykładni treści umów o pracę w zakresie tego, czy wykładnia ta ma być dokonywana tak jak przy umowie cywilnoprawnej, czy też z istotnymi modyfikacjami wynikającymi z przepisów o funkcji ochronnej prawa pracy.

Ponadto w sprawie występują istotne zagadnienia prawne w kwestiach: 1) różnicy między podporządkowaniem obecnym w umowach cywilnoprawnych a pracowniczym podporządkowaniem w stosunku pracy, co ma istotne znaczenie dla ustalenia, czy dany stosunek jest stosunkiem pracy czy też stosunkiem cywilnoprawnym, a może to wywoływać wątpliwości szczególnie w sytuacji, gdy dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego ogranicza się do wskazania, że nie zawsze prawo kontroli ze stosunków cywilnoprawnych jest tym samym, co pracownicze podporządkowanie, bez wskazania swoistej linii rozgraniczenia tych dwóch pojęć; 2) niewyjaśnionego dotychczas przez Sąd Najwyższy zagadnienia prawnego, wskazującego na to, że brak pracowniczego podporządkowania wyklucza uznanie danego stosunku za stosunek pracy, przy jednoczesnym niewskazaniu w orzecznictwie, czy w związku z tym warunek *sine qua non* w postaci pracowniczego podporządkowania jest jednocześnie warunkiem wystarczającym dla uznania istnienia stosunku pracy i czy zaistnienie w sprawie warunków dla uznania pracowniczego podporządkowania jest wystarczające dla stwierdzenia istnienia stosunku pracy; 3) istnienia cech stosunku pracy i cech stosunku cywilnoprawnego w tym samym stosunku łączącym strony z równym nasileniem, pojawiającego się w orzecznictwie Sądu Najwyższego przy jednoczesnym braku wskazania, czy to równe nasilenie ma odnosić się do ilości, czy też istotności występujących cech, w konsekwencji czego sądy powszechne mogą przyjmować różną praktykę w tym zakresie i np. - tak, jak sąd orzekający w niniejszej sprawie - rozpatrywać to równe nasilenie przez wyliczanie, ile cech

jakiego stosunku istnieje w danym badanym stosunku, co może budzić poważne wątpliwości co do zasadności takiej metodologii.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli 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.

W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Dopuszczenie i rozpoznanie skargi kasacyjnej ustrojowo i procesowo jest uzasadnione jedynie w tych sprawach, w których mogą być zrealizowane jej funkcje publicznoprawne. Nie w każdej zatem sprawie, nawet w takiej, w której rozstrzygnięcie oparte jest na błędnej subsumpcji czy wadliwej wykładni prawa, skarga kasacyjna może być przyjęta do rozpoznania. Podkreślenia wymaga, że Sąd Najwyższy nie jest trzecią instancją sądową i nie jest jego rolą korygowanie ewentualnych błędów w zakresie stosowania czy wykładni prawa w każdej indywidualnej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2016 r., V CSK 143/16, LEX nr 2135552; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z dnia 1 grudnia 2015 r., I PK 71/15, LEX nr 2021944).

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oraz potrzebie wykładni przepisów

prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tych przesłanek przyjęcia skargi do rozpoznania.

Stosownie do utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na twierdzeniu o istnieniu potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 31/18, LEX nr 2508113; z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365). Powołanie się na tę przyczynę kasacyjną zakłada więc nie tylko wskazanie przepisu prawa i stwierdzenie, że - w ocenie skarżącego - wywołuje on wątpliwości. Konieczne jest również wykazanie, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, wyjaśnienie na czym one polegają, ich uzasadnienie, a także wskazanie rozbieżnych wariantów interpretacyjnych, z odwołaniem się do dotychczasowych poglądów orzecznictwa i dostępnego piśmiennictwa (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 571/17, LEX nr 2497706), a w szczególności przytoczenie i poddanie analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX nr 2496319).

Z kolei w razie powołania się na przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w związku z występowaniem w sprawie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., skarżący powinien mieć na uwadze, że zagadnienie prawne jest to zagadnienie, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej

sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wnioszek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz.158; z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; z dnia 10 stycznia 2012 r., I UK 305/11, LEX nr 1215784; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 10 września 2014 r., I CSK 729/13, LEX nr 1532950; z dnia 2 grudnia 2014 r., II CSK 376/14, LEX nr 1622307; z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 217/14, LEX nr 678073; z dnia 28 października 2015 r., I PK 17/15, LEX nr 2021940; z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Jednocześnie obowiązkiem skarżącego jest wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Nie spełnia określonego w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. wymagania sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w sposób ogólny i nieprecyzyjny, a zwłaszcza ograniczenie się do samego postawienia pytania, bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451 i z dnia 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538). Należy również nadmienić, że nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, brak nadto okoliczności uzasadniających zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr

1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114).

Oceniany w tym kontekście wniosek skarżącego o przyjęcie jego skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wyżej określonych kryteriów. Odnosząc się do sugerowanej przez skarżącego potrzeby wykładni art. 22 k.p. nie można pominąć, że wykładnia tego przepisu była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, tak w kwestii znaczenia nazwy umowy oraz woli stron dla oceny rzeczywistego charakteru danego stosunku prawnego, jak i reżimu wykładni treści zawartej umowy, i ma obecnie ugruntowany charakter. Należy zatem przypomnieć, że 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, a według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. wynika, 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. 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 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 (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; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14). Co więcej, z orzecznictwa wynika, że sąd pracy 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. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07).

Ugruntowany jest także pogląd, że wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może 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 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). 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). Tym samym nazwa umowy, jak też deklarowana

w chwili jej zawarcia treść, ma dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie.

Zagadnienia, jakie znaczenie dla określenia charakteru umowy ma jej nazwa dotyczy regulacja zawarta w art. 22 § 1¹ k.p. Wynika z niego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, umowa o dzieło) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa prawa cywilnego, czy umowa o pracę (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2018 r., I PK 48/17, LEX nr 2508183; oraz wyroki z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209 i powołane tam orzeczenia; z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPIUS 2002 nr 23, poz. 564). Ważne jest zatem przede wszystkim to, 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. 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. (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, 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; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515). 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, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących w łączącym je stosunku prawnym (por. wyroki Sądu Najwyższego: 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 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 aprobusującą 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; z dnia 2 października 2018 r., I PK 127/17, LEX nr 2561068). W świetle cytowanych powyżej orzeczeń Sądu Najwyższego nie można także uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne dotyczące istotnego, zdaniem skarżącego, problemu istnienia równego nasilenia cech stosunku pracy i cech stosunku cywilnoprawnego w tym samym stosunku łączącym strony, ponieważ przedstawione wyżej poglądy orzecznictwa udzielają odpowiedzi na to rzekome zagadnienie prawne.

Również pozostałe dwa zagadnienia prawne dotyczące znaczenia cechy podporządkowania zostały już w orzecznictwie wyjaśnione. Zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy (m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14; z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177; z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNP 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214; z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139; dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w

ramach stosunku pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), wypuklił, że dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94.). Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się tendencja do przyznawania pracownikowi większej samodzielności, co może oznaczać stopniowe osłabianie tej wartości (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2017 r., I PK 171/16, LEX nr 2329471). W orzecznictwie operuje się terminem podporządkowania autonomicznego, polegającego na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie „podporządkowanie autonomiczne”, należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne. W tych warunkach, kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 grudnia 2016 r., II UK 439/15, LEX nr 2188634; z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939).

Przypomnieć zaś trzeba, że istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów nie występują, jeżeli Sąd Najwyższy w pewnej kwestii wyraził pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności

uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 k.p.c.

[aw]