

Sygn. akt II PK 240/17

POSTANOWIENIE

Dnia 19 września 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa W. M.

przeciwko A. Spółka Akcyjna we W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 19 września 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych we W.

z dnia 19 kwietnia 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 19 kwietnia 2017 r., sygn. akt IX Pa [...] Sąd Okręgowy we W. w sprawie z powództwa W. M. przeciwko A. S.A. we W. o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie, oddalił apelację powoda od wyroku częściowego Sądu Rejonowego we W. z 2 listopada 2016 r., sygn. akt X P [...], którym Sąd ten oddalił powództwo.

W sprawie ustalono, że w związku z rozwojem działalności o nowe sektory, strona pozwana była zainteresowana podjęciem współpracy z innymi podmiotami. W tym celu skierowała między innymi do powoda tzw. List Intencyjny, który jest

niczym innym jak pisemną formą wstępnej, nie wiążącej deklaracji w zakresie ewentualnej współpracy pomiędzy podmiotami gospodarczymi. W tym czasie powód współpracował w ramach prowadzonej działalności gospodarczej z inną firmą. Jak wynika z zeznań powoda, wyraził on chęć na podjęcie współpracy, a strona pozwana zaproponowała mu albo zatrudnienie na umowę o pracę, albo współpracę w ramach prowadzonych przez strony działalności gospodarczych. Jednocześnie to sam powód zdecydował, że podejmie współpracę ze stroną pozwaną w ramach działalności gospodarczej i nie był zainteresowany zatrudnieniem na umowę o pracę, albowiem powód już wówczas prowadził od pewnego czasu działalność gospodarczą, a ponadto mieszkał w P., a zatrudnienie na umowę o pracę, w przeciwieństwie do współpracy w ramach działalności gospodarczej, prowadziłoby więc do większego ograniczenia jego życia prywatnego, gdyż wymagałoby przede wszystkim świadczenia pracy w siedzibie strony pozwanej we W. przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Ponadto, jego wynagrodzenie z pewnością w takim przypadku byłoby znacznie niższe, na co dodatkowy wpływ miałyby koszty codziennych dojazdów do W. lub ewentualnie wynajmu mieszkania na miejscu.

Ponadto, powód, wykonując usługi na rzecz strony pozwanej jako podmiot zewnętrzny, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, za wykonane usługi wystawiał stronie pozwanej co miesiąc stosowną fakturę VAT i sam rozliczał się ze składek ubezpieczeniowych ZUS i stosownych podatków z właściwym Urzędem Skarbowym.

Zgodnie z umową, powód miał możliwość przerwy w świadczeniu usługi przez 25 dni, przy czym jednorazowa przerwa nie mogła wynieść 14 kolejnych dni, o czym miał obowiązek poinformowania strony pozwanej w terminie 3 dni, mogłoby wskazywać na stosunek pracy.

Powód początkowo 3 razy w tygodniu, a później 2 razy, bywał w siedzibie strony pozwanej, gdzie miał między innymi swoje biurko, komputer, zaś usługę wykonywał w określonych godzinach, co wynikało ze specyfiki usługi. Powód mógł bowiem wykonywać usługi w godzinach pracy kontrahentów strony pozwanej. Również w przypadku innych usług, należących do grupy usług często zlecanych przez przedsiębiorców firmom zewnętrznym, jak np. usług sprzątania czy ochrony,

miejsce i czas świadczenia usług są w podobny sposób zdeterminowane przez działalność zleceniodawcy.

Nikt nie wydawał powodowi poleceń dotyczących wykonywania usług innych niż w umowie, nie wydawał mu poleceń służbowych. Powód wprawdzie twierdził, że jego przełożonym miał być J. S., nie podał jednak żadnych okoliczności wskazujących na rzeczywiste istnienie między nim a J. S. stosunku podległości służbowej - wydawania wiążących poleceń co do wykonywania i organizacji pracy. Natomiast J. S. przeczy tym twierdzeniom. Za przejaw podległości służbowej nie może też przemawiać uczestniczenie powoda w poniedziałkowych spotkaniach z kadrą zarządzającą spółką. Były tam bowiem omawiane osiągnięte wyniki w zakresie podejmowanych działań oraz wytyczane ogólne kierunki działań. Natomiast decyzje co do szczegółów dalszych kroków były podejmowane już indywidualnie przez poszczególne osoby zajmujące się danym kierunkiem działań.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji wyrokiem z 2 listopada 2016 r., sygn. akt X P [...] oddalił powództwo, stwierdzając, że łącząca strony umowa nie była umową o pracę. Wyrok Sądu Rejonowego zaskarżył apelacją powód, zarzucając mu naruszenie art. 22 k.p.; art. 227 w zw. z art. 217 § 2 k.p.c.; art. 379 § 2 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji w wyniku rozpoznania apelacji powoda stwierdził, że jest ona niezasadna. Sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy wskazał, że nawiązanie stosunku pracy zobowiązuje pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, z czego wynikają tzw. konstytucyjne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych. Są to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że powód nie podjął żadnych starań warunkujących rozpoczęcie faktycznego świadczenia pracy, jak wykonanie badań lekarskich, nie podpisywał listy obecności.

Wykonywanie takich samych czynności może występować w ramach umowy

o pracę i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy brak było, zdaniem Sądu Okręgowego, podstaw do przyjęcia, by strony nawiązały stosunek pracy.

Podporządkowanie powoda nie było tożsame z podporządkowaniem właściwym stosunkom pracy, gdyż nie podlegała ona poleceniom służbowym strony pozwanej a przy tym w swej istocie podporządkowanie to oparte było jedynie na kontroli jej działalności a zatem miało cechy czynności nadzorczych. Powyższe okoliczności świadczyły, w ocenie Sądu Okręgowego, jednoznacznie, że zatrudnienie powoda miało wprowadzić pewne właściwości zatrudnienia pracowniczego, ale były to przede wszystkim podobieństwa o zewnętrznym charakterze, nie sięgające kategorialnych cech stosunku pracy zaś prawny charakter tego zatrudnienia choć może budzić pewne wątpliwości nie uzasadniał jednak odejścia od zasady respektowania woli stron. Sąd drugiej instancji podniósł, że nie ulega wątpliwości, że dokonując interpretacji charakteru stosunku prawnego decydujące znaczenie ma zgodny cel umowy i zamiar stron, który winien być ustalany przy odpowiednim zastosowaniu art. 65 § 2 k.c. Z powołanego przepisu wynika, że wykładnia oświadczeń woli stron umowy dla swej skuteczności musi uwzględniać zamiar stron i cel umowy.

Wolę zawarcia umowy o pracę być może miał powód co wynika z jego zeznań. Nie było jej jednak - wobec spornego okresu - po stronie pozwanej jako ewentualnego pracodawcy.

Podporządkowanie osoby zajmującej samodzielne kierownicze stanowisko jako pracownika ma specyficzny charakter. Taki pracownik nie ma bezpośrednich przełożonych, którzy mogliby nadzorować jego pracę i wydawać mu polecenia, sam kształtuje w zasadzie swój czas i miejsce pracy oraz określa konkretnie wykonywane czynności. Osoba taka może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy, w którym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficznie odmienne od „zwykłego” stosunku pracy.

Jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, pozwana nie zawarła z powodem

umowy o pracę, jak też nie doszło do zawarcia takiej umowy *per facta concludentia*, bowiem stosunek pracy łączący strony nie był wykonywany przez powoda w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, jak trafnie przyjął Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok.

W sprawie bezsporny był fakt, że powód od 2010 r. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczył usługi na rzecz poprzedniego kontrahenta - firmy K., a po zakończeniu współpracy nawiązał współpracę z kolejną firmą dystrybucyjną - spółką D. S.A., dla której również świadczył usługi w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. W ramach prowadzonej działalności powód sam rozlicza się ze składek ubezpieczeniowych ZUS i stosownych podatków, a także korzysta z usług księgowej, która prowadzi księgowość jego firmy. Bezsporne było również to, że zamiarem stron było zawarcie właśnie umowy cywilnoprawnej a nie umowy o pracę. Powód w stosunku do pozwanej występował jako przedsiębiorca i sam dokonał wyboru właśnie takiej formy zatrudnienia. Nie był zainteresowany zawarciem umowy o pracę. Po zawarciu umowy i w trakcie jej realizacji, nigdy nie kwestionował formy zatrudnienia i nie domagał się zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Zarzuty w tym zakresie podniósł dopiero po wypowiedzeniu przez niego umowy o świadczenie usług, w momencie gdy pozwana nie wyraziła zgody na zwolnienie powoda z zakazu konkurencji.

Ponadto, powód sam ustalał sobie harmonogram pracy, czas pracy czy wizyt u klientów. Powyższych okoliczności powód nie kwestionował ani w toku procesu, ani w apelacji.

Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, żaden przepis nie kreuje domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę, a o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Występując z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy to na powodzie ciążył obowiązek wykazania istnienia wszystkich przesłanek stosunku pracy, czego jednak powód ani w pozwie, ani w toku całego procesu nie uczynił.

W sprawie bezsporne było, że powód mieszkał w P., a siedziba pozwanej znajdowała się we W.. W miejscu zamieszkania powoda pozwana nie ma biur, w którym powód mógłby świadczyć na jej rzecz pracę. Nie stanowiło też sporu to, że powód przyjeżdżał do biur pozwanej (2-3 razy w tygodniu) i że pozwana wydała mu

imienną kartę umożliwiającą mu wejście do biur. Takie same karty posiadają również inne osoby niebędące pracownikami pozwanej (np. pracownicy firm zewnętrznych), których wejścia i wyjścia na teren zakładu pozwanej są każdorazowo odnotowywane. Nie świadczyło to jednak, że powód wykonywał pracę podporządkowaną pozwanej co do miejsca i czasu. Pozwana nie kontrolowała bowiem czasu pracy powoda, ani tym bardziej miejsca, z którego powód świadczył usługi. Powód nie przytoczył w tym zakresie żadnych dowodów. Bo nikt takiego miejsca powodowi nie wyznaczał. Powód mógł świadczyć usługi z domu, z wynajętego biura, czy z jakiegokolwiek innego miejsca. Miał w tym zakresie pełną dowolność, czego zresztą w toku procesu nie kwestionował. A fakt odbywania spotkań z zarządem czy pracownikami pozwanej w jej biurach nie jest wyrazem „wykonywania pracy pod nadzorem pracodawcy”. Jest to bowiem normalny element współpracy stron.

W apelacji powód sprowadził, zdaniem Sądu drugiej instancji, nadrzędność i kierownictwo do odbywania spotkań z przedstawicielami pozwanej w jej biurach, a także konsultowania z pozwaną np. transakcji w których zawieraniu powód pośredniczył. Podczas gdy takie okoliczności nie stanowią podporządkowania będącego jednym z elementów koniecznych stosunku pracy. A żadnych innych okoliczności świadczących o istnieniu takiego podporządkowania powód w toku procesu nie udowodnił.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną powód w całości. Skargę oparto na zarzutach naruszenia przepisów prawa materialnego.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 (oczywista zasadność skargi) k.p.c. Wskazano, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. polegającym na uznaniu, że w przypadku zawarcia między stronami, w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej, umowy nie jest możliwe uznanie tej umowy za umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., w sytuacji gdy strony zawierając tą umowę nie złożyły zgodnych oświadczeń woli zmierzających do zawarcia między nimi umowy o pracę.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania

skarżący podnosił, że w przedmiotowej sprawie zarówno Sąd pierwszej jak i drugiej instancji doszły do przekonania, że zawarcie między dwoma przedsiębiorcami umowy o współpracę może skutkować uznaniem nawiązania między nimi stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. tylko i wyłącznie wtedy, gdy w momencie zawierania tej umowy zgodny zamiar stron obejmował chęć nawiązania między stronami stosunku pracy. Natomiast, w orzecznictwie sądowym ponad wszelką wątpliwość rozstrzygnięta została kwestia, że o powstaniu między dwoma podmiotami stosunku pracy nie decyduje wola stron w momencie zawierania danej umowy a sposób jej wykonywania. Jeżeli dana umowa cywilnoprawna wykonywana jest w warunkach określonych zgodnie z treścią art. 22 § 1 k.p., wola stron z momentu zawarcia danej umowy nie może w żaden sposób decydować o powstaniu lub braku istnienia stosunku pracy. Przyjęcie poglądu przeciwnego prowadziłoby do wniosku, że wola stron zawierających daną umowę może wyłączyć możliwość powstania między nimi stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Oznaczałoby to, że strony danego stosunku cywilnoprawnego mogą w swobodny sposób umówić się na zawarcie umowy, która pozwalałaby im na uniknięcie konieczności stosowania przepisów prawa pracy i w konsekwencji przepisów regulujących kwestie obowiązkowego ubezpieczenia społecznego.

Zarówno Sąd pierwszej jak i drugiej instancji przyjęły, w ocenie skarżącego, ww. błędny pogląd za prawdziwy i w konsekwencji uznały, że na skutek nie złożenia, w momencie zawierania przez strony umowy o współpracę, oświadczeń woli zmierzających do nawiązania między nimi stosunku pracy, nie możliwe jest późniejsze uznanie, że stosunek ten (stosunek pracy) faktycznie powstał między stronami.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1. Odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, jako że w sprawie nie została spełniona wskazana przez skarżącego przesłanka uzasadniająca przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.
2. Ewentualnie, w razie przyjęcia skargi do rozpoznania, o jej oddalenie.
3. Zasądzenie od skarżącego na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powoda 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 (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) 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.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przesłanka oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) spełniona jest wówczas, gdy zachodzi niewątpliwa, widoczna na pierwszy rzut oka, tj. bez konieczności głębszej analizy, sprzeczność orzeczenia z przepisami prawa nie podlegającymi różnej wykładni (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Musi być zatem oczywiste, że ma miejsce kwalifikowana postać naruszenia prawa, zauważalna *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, która przesądza o wadliwości zaskarżonego orzeczenia w stopniu nakazującym uwzględnienie skargi (por. m.in. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r., II CSK 225/11, niepubl.; z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 44/11, niepubl.). Powołanie się na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje przy tym skarżącego do przedstawienia wyводу prawnego, uzasadniającego jego pogląd, że skarga jest oczywiście uzasadniona, przy czym, o ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej

wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274).

Nie sposób uznać, aby skarżący wykazał, że skarga kasacyjna wniesiona w niniejszej sprawie jest oczywiście uzasadniona. Skarżący nie wykazał, aby Sąd drugiej instancji dopuścił się w niniejszej sprawie rażącego, widocznego *prima facie* naruszenia prawa materialnego, bowiem oparł on wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na zarzucie, który nie znajduje potwierdzenia w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Skarżący twierdził bowiem, że Sądy rozpoznające niniejszą sprawę przyjęły pogląd, jakoby w przypadku zawarcia między stronami, w ramach prowadzonej przez nie działalności gospodarczej, umowy nie jest możliwe uznanie tej umowy za umowę o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., w sytuacji gdy strony zawierając tą umowę nie złożyły zgodnych oświadczeń woli zmierzających do zawarcia między nimi umowy o pracę. Należy jednak zauważyć, że takie stwierdzenie nie znajduje się w żadnym z uzasadnień wyroków wydanych w niniejszej sprawie. Wręcz przeciwnie, Sąd Okręgowy, wskazując co prawda, że dla oceny charakteru danej umowy istotna jest wola stron wyrażana przez nie w momencie zawierania umowy, dokonał jednak oceny faktycznego sposobu wykonywania umowy zawartej pomiędzy stronami i stwierdził, że nie zawierała ona cech konstytutywnych dla stosunku pracy i na tej podstawie oddalił apelację powoda. A zatem Sąd Okręgowy prawidłowo nie ograniczył się do zbadania woli stron wyrażonej w treści umowy, ale pochylił się nad sposobem wykonywania zawartej umowy, co czyni bezpodstawnymi zarzuty zawarte we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).