

Sygn. akt II PK 307/15

POSTANOWIENIE

Dnia 7 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w P. działającego na rzecz P. M.

przeciwko F. Sp. z o.o. Sp.k. w Z.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 września 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 20 lutego 2015 r., sygn. akt VI Pa (...),

I odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II zasądza od pozwanego na rzecz Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w P. 120 zł (sto dwadzieścia) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z dnia 20 lutego 2015 r. oddalił apelację pozwanego F.” Sp. z o.o. Sp.k. z siedzibą w Z., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w P.

Przedmiotem sporu było ustalenie istnienia stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji w wyroku z dnia 28 sierpnia 2014 r. uznał, że P. M. (na rzecz którego powództwo wytoczyła Państwowa Inspekcja Pracy) łączył stosunek pracy z pozwanym w okresie od dnia 1 lutego do dnia 20 września 2012 r. Poczynione

ustalenia faktyczne skłoniły Sąd Rejonowy do uznania, że zawierane przez strony umowy o dzieło spełniały cechy charakterystyczne dla zatrudnienia pracowniczego (osobistość i ciągłość świadczenia pracy, staranność działania, realizowanie obowiązków w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę).

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne i kwalifikację prawną Sądu Rejonowego. W uzasadnieniu wyroku przeprowadził analizę cech charakterystycznych umowy o dzieło, z zaznaczeniem odrębności względem innych reżimów zatrudnienia. W rezultacie apelację pozwanego oddalił.

Skargę kasacyjną wywiódł pozwany. Zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) art. 22 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że możliwe jest ustalenie łączącego strony stosunku pracy pomimo, że pomiędzy stronami nie zaistniała większość podmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, w szczególności pozwany nie zatrudniał powoda;

2) art. 22 § 1 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że koordynacja zachowań, bądź czynności wykonawcy dzieła jest tożsama z podporządkowaniem (kierownictwem);

3) art. 65 § 1 i 2 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie skutkujące dokonaniem niepoprawnej wykładni oświadczeń woli zawartych przez strony w umowach o dzieło podczas, gdy ich intencją, wprost wyrażoną w zawartych na piśmie umowach o dzieło, było zawarcie umów o charakterze cywilnoprawnym.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, pozwany wskazał, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), a także istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Rozwijając wniosek stwierdził, że istotnym zagadnieniem prawnym, jest kwestia kwalifikacji łączącego strony stosunku prawnego, wobec stwierdzenia wystąpienia w nim pewnych cech. Podkreślił, że określone postanowienia umowne nie są charakterystyczne wyłącznie dla stosunku pracy, lecz występują w wielu stosunkach zobowiązaniowych o charakterze usługowym. Należą do nich np. obowiązek zapłaty wynagrodzenia przez zlecającego podjęcie działań, a także powiązany z tym określony zakres kierownictwa, a z drugiej strony, ekwiwalentne zobowiązanie do podjęcia określonych czynności przez

przyjmującego zlecenie. Nie jest jednoznaczne, które z postanowień umownych przesądzą o zakwalifikowaniu umowy jako cywilnoprawnej albo pracowniczej, a ewentualnie w jakiej postaci postanowienia te winny wystąpić, aby przesądzić o takim zakwalifikowaniu. W opinii skarżącego, samo wystąpienie określonego postanowienia umownego nie przekłada się na jednoznaczną kwalifikację umowy, jako stosunku cywilno-prawnego albo pracowniczego. Dlatego, dopiero wykazanie dalszych elementów takich jak: zgodna wola stron, co do łączącej strony formy prawnej, sposób wykonania umowy, samodzielność stron i inne, przekładają się na stwierdzenie, jaki stosunek prawny łączył strony. Skarżący uznał, że przedstawiony problem, związany z wykładnią art. 22 § 1 k.p., wymaga dogłębnego wyjaśnienia.

Ponadto, zdaniem pozwanego, w sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne polegające na potrzebie odpowiedzi na pytanie: czy w sytuacji, gdy przyjmujący zlecenie wykonania dzieła nie realizuje instrukcji zlecającego, można wysnuć wniosek, iż pomiędzy stronami istnieje stosunek pracowniczego podporządkowania (zgodnie z art. 22 § 1 k.p.), podczas gdy jedynie korelacja cech faktycznych spowodowała, że dzieło było wykonane w tym samym miejscu i czasie, gdzie przebywał dający zlecenie (co jednocześnie ułatwiało przyjmującemu zlecenie go wykonanie).

W dalszej kolejności wskazał, iż art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jest normą, która nie jest rozumiana w sposób jednolity, a zatem istnieje potrzeba wykładni tego przepisu, jako budzącego poważne wątpliwości. Powyższe wynika z obowiązujących reguł wykładni oświadczeń woli, które nakazują badać zgodny zamiar stron i cel umowy. Jak wynika z orzeczeń zapadłych w niniejszej sprawie, w kwestii kwalifikacji stosunku prawnego jako pracowniczego, pominięta została zgodna wola stron i cel umowy, co uzasadniono nierównością gospodarczą stron.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie spełnia przesłanek uzasadniających jej przyjęcie do rozpoznania merytorycznego.

Analizując wniosek pozwanego z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c. można dojść do przekonania, że wykładnia art. 22 § 1 k.p. (a także art. 22 § 1¹ k.p., który

jest przez skarżącego skrupulatnie pomijany), jak również zagadnienie związane z kwalifikowaniem reżimu umów mających za przedmiot świadczenie pracy, nie były wcześniej rozważane w orzecznictwie Sądu Najwyższego i literaturze przedmiotu. Przy takim założeniu problemy wskazane w skardze kasacyjnej zapewne byłby interesujące („istotne”), rzecz jednak w tym, że aspekty te zostały dogłębnie, a przede wszystkim jednolicie wyjaśnione. Dorobek ten zatem należy przybliżyć.

Zgodnie z przepisem art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy. W rezultacie kwalifikacja prawna umów o świadczenie pracy (usług) może być dokonywana jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących) - A. Kijowski, *Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego*, w: *Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego – Prawo pracy a wyzwania XXI-go wieku*, Warszawa 2002, s. 224, H. Lewandowski, *Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)*, w: *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, red. M. Matej – Tyrowicz i T. Zieliński, Warszawa 2006, s. 130, Ł. Pisarczyk, *Różne formy zatrudnienia*, Warszawa 2003, s. 24, H. Lewandowski, Z. Góral, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* 1996 nr 12, s. 31, wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz.449.

Stosowanie metody typologicznej przewiduje istnienie luzu decyzyjnego w zakresie wyboru konsekwencji (między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym). Występujący luz decyzyjny zmusza do wyznaczenia dyrektyw wyboru konsekwencji. Przy ocenie cech danego stosunku prawnego nie należy zapominać, że strony mają prawo wyboru reżimu prawnego, jakim chcą się złączyć. Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie ma na celu przełamywania zasady swobody kontraktowej stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369). Strony w granicach reżimów prawnych mogą dowolnie uregulować wybrane zobowiązanie. W razie wątpliwości co do właściwości danej cechy nie można domniemywać, że jest charakterystyczna dla umowy o pracę. Regułę wolności kontraktowej stron wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy (wyroki z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, *Prawo Pracy* 2000 nr 4,

s. 31, z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, Prawo Pracy 2000 nr 11, s. 35.). Warunkiem jej przestrzegania jest zawarcie i realizacja umowy zgodnie z reżimem określonym przez przepisy prawne (R. Trzaskowski, *Właściwość (natura) zobowiązaniowego stosunku prawnego jako ograniczenie zasady swobody kształtowania treści umów*, Kwartalnik Prawa Prywatnego 2000, s. 349 i nast., J. Guść, *O właściwości (naturze) stosunku prawnego*, Państwo i Prawo 1997 nr 4, s. 16 i nast.). W tym zakresie nie należy zapominać o rzeczywistości społeczno-gospodarczej, a także o gospodarczo-ekonomicznej przewadze pracodawcy. Powszechnie znane jest, że „korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia, która ma źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy, w sferze prawa podatkowego (...), oraz z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych (...), a także obciążeniu składkami na fundusz pracy, czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych” (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532 /97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81).

Przesądzenie, czy dana osoba w spornym okresie świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę, czy w ramach kontraktu cywilnego wymaga zatem odniesienia się do cech charakterystycznych stosunku pracy. W tym kontekście należy wskazać, że postanowienia kodeksu pracy dają podstawy do stwierdzenia, że umowa o pracę charakteryzuje się tym, że:

- pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy (podporządkowanie pracownika),
- pracownik jest obowiązany osobiście świadczyć pracę,
- świadczenie pracownika jest odpłatne,
- pracownik jest obowiązany do starannego działania,
- pracodawca ponosi ryzyko w trakcie procesu pracy,
- świadczenie pracy ma charakter ciągły.

Szczególnie istotne jest rozważenie występowania kierownictwa pracodawcy. Cecha ta nie występuje przy zobowiązaniach cywilnych. W tym zakresie należy uwzględnić, że przedstawiciele nauki prawa pracy i judykatury wyinterpretowali szereg cech, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy

podporządkowanej pracodawcy zgodnie z art. 22 § 1 k.p. Poza sporem pozostaje, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn - Glosa do wyroku SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, s. 594-595, W. Muszalski, *Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej*, PiP 1992 nr 10, s. 67.). W skład tego pojęcia wchodzi również podporządkowanie organizacyjne. Pracownik zawierając umowę o pracę jest obowiązany generalnie i bezwarunkowo przyjąć reguły zachowania obowiązujące w danym zakładzie pracy. Negocjacje dotyczące umowy o pracę z reguły nie dotyczą warunków ogólnie obowiązujących u danego pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPIUS 1999 nr 1, poz. 34, z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, NP 1981 nr 6, s. 82.). Wypada dodać, że charakterystyczne dla podporządkowania organizacyjnego jest, że to pracodawca dostarcza pracownikowi środki pracy (materiały, narzędzia, ubiór roboczy) oraz organizuje stanowisko pracy (zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lutego 1959 r., 4 CR 371/58, PiZS 1960 nr 2, s. 69 i w wyroku z dnia 22 stycznia 1970 r., II PR 298/69 nie publ.). Dla stosunku pracy właściwe jest również, że pracownik wykonuje swoje obowiązki w określonym przez pracodawcę miejscu i czasie (w skład podporządkowania organizacyjnego wchodzi możliwość wyznaczania pracownikowi miejsca i czasu świadczenia pracy - tak przykładowo: J. Strusińska – Żukowska, *Umowa o pracę z samym sobą*, Pr. Pracy 1996 nr 11, s. 26.). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPIUS 2000 nr 6, poz. 223. podkreślono, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Sąd Najwyższy zaakcentował, że za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma również podporządkowanie organizacyjne przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. Podobnie w wyroku z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 582. Sąd Najwyższy wskazał, że kwestia czasu pracy może być zasadniczą przy rozstrzyganiu charakteru prawnego stosunku łączącego strony.

Orzecznictwo i piśmiennictwo odniosło się również do reguł mających zastosowanie przy stosowaniu metody typologicznej. Wskazano, że decydujące

znaczenie ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 101, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, LEX nr 737398). Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. Gersdorf, *Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy*, PiZS 1997 nr 7-8, s. 41-42, M. Dudzińska - Pytel, *Umowa zlecenia a umowa o pracę*, Pr. Pracy 1998 nr 10, s. 11.). Oznacza to, że w tym procesie drugoplanowe znaczenie ma rodzaj wykonywanej pracy. Liczy się przede wszystkim sposób jej świadczenia, który ma właściwości pracownicze albo cywilnoprawne. W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma również nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Rozbieżność między realizacją zobowiązania a nazwą umowy i jej uzgodnionymi pierwotnie postanowieniami nie może być obojętna dla porządku prawnego. System prawa stanowionego z reguły jest niechętny rozbieżnościom między ustaleniami a wykonaniem postanowień umownych. Dlatego możliwe jest przyjęcie, po spełnieniu określonych przesłanek, że strony w istocie łączyła umowa o pracę. Omawiane zagadnienie dostrzegł również Sąd Najwyższy (uzasadnienie wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780.) podkreślając, że należy rozróżniać dwie niekoniecznie zbieżne ze sobą płaszczyzny zamiaru stron. Chodzi z jednej strony o etap układania treści przyszłego stosunku zobowiązaniowego, a więc zawieranie umowy i nadanie jej nazwy, zaś z drugiej o fazę realizowania danego zobowiązania. Kluczowe i pierwszoplanowe znaczenie dla oceny charakteru łączącej strony umowy ma druga z płaszczyzn (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225, wraz z aprobującą glosą W. Masewicza). Do niej odnosi się art. 22 § 1¹ k.p. nakazujący badać warunki zatrudnienia, a nie nazwę zawartego stosunku.

Mając na uwadze powyższe poglądy trzeba stwierdzić, że zagadnienia, które chce wyjaśnić pozwany zostały już omówione w jednolitym orzecznictwie i literaturze przedmiotu. Występowanie w zatrudnieniu cech charakterystycznych dla umowy o pracę i umów cywilnoprawnych nie jest przeszkodą przy posłużeniu się

metoda typologiczną, a w rezultacie zakwalifikowaniu więzi prawnej jako stosunku pracy. Decyduje bowiem, czy cechy przypisane do danego reżimu prawnego ujawniają się w sposób przeważający.

Pozwany formułując zagadnienie prawne zignorował, że powszechnie przyjmuje się, iż dopiero w razie niemożności wyselekcjonowania w danej więzi prawnej cech przeważających charakterystycznych dla stosunku pracy zachodzi konieczność posiłkowania się ogólnymi regułami wykładni oświadczeń woli, czyli wytycznymi zawartymi w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81, 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 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369). Oznacza to, że również w tym zakresie postawiona przez niego kwestia została jednolicie wyjaśniona.

Nie jest także prawdą, że wykładnia art. 65 § 1 i 2 k.c. jest w orzecznictwie rozbieżna. Zgodnie przyjmuje się, że celem wykładni nie jest wykrycie wewnętrznej (subiektywnej) woli danej osoby, ale zrozumienie rzeczywistej treści jej działania, zmierzającego do wywołania skutków prawnych. Stosowanie art. 65 k.c. do stosunków pracy odbywa się w myśl art. 300 k.p. odpowiednio. W konsekwencji zachodzi potrzeba uwzględnienia specyfiki prawa pracy, w tym ochronnego celu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 1999 r., I PKN 474/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 177).

Zaprezentowane rozważania wyjaśniają dlaczego skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania. Biorąc pod uwagę funkcje stawiane skardze kasacyjnej, a przede wszystkim zdominowanie jej roli interesem publicznym, przejawiające się w przypadku przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. w dążeniu do wyjaśnienia nowych albo kontrowersyjnych instytucji prawnych, zrozumiałe staje się, że Sąd Najwyższy nie powinien przyjmować do rozpoznania skargi kasacyjnej poddającej pod rozwałę zagadnienie prawne, w sytuacji, gdy zostało ono w orzecznictwie wyczerpująco i jednolicie wyjaśnione. W takim przypadku zagadnienie prawne nie charakteryzuje się „istotnością”, czyli nie jest doniosłe dla praktyki stosowania prawa, jak również nie wpływa na rozwój określonych instytucji prawnych. Analogicznie, potrzeba wykładni, o której mowa w art. 398⁹ § 1

pkt 2 k.p.c., zachodzi tylko wówczas, gdy przepis budzi wątpliwości, lub jest rozbieżnie w orzecznictwie rozumiany. Skoro w niniejszej sprawie interpretacja art. 22 § 1 k.p. nie spełnia tych cech, to niecelowe jest przyjmowanie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Dlatego zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. orzeczono jak w sentencji. Kierując się regułą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., stosowaną w postępowaniu kasacyjnym z upoważnienia art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., Sad Najwyższy zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu w wysokości wskazanej w § 12 ust 4 pkt 2 w związku z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 490 z późn. zm.).