

POSTANOWIENIE

Dnia 7 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa P. D.

przeciwko R. S.

o ustalenie, wynagrodzenie, zapłatę składek,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

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

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 30 października 2014 r., sygn. akt XXI Pa (...),

I odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

II przyznaje radcy prawnemu R. T. od Skarbu Państwa - Sądu Okręgowego w W. tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi w postępowaniu kasacyjnym 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt) podwyższone o stawkę podatku od towarów i usług;

III nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 30 października 2014 r. oddalił apelację powoda P. D., wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 13 marca 2013 r.

Przedmiotem sprawy było roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy w okresie od kwietnia 2004 r. do lipca 2006 r. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód rozpoczął współpracę z pozwanym R. S. prowadzącym działalność gospodarczą

pod firmą F. wiosną 2005 r. Powód wykonywał czynności szefa kuchni w należącym do pozwanego lokalu pod nazwą F.. Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków powoda należał całokształt prac związanych z prowadzeniem restauracji, tj. gotowanie, zakupy oraz sprzątanie. Wobec faktu, że pozwany nie miał większego doświadczenia w gastronomii, P. D. i R. S. lokal prowadzili faktycznie wspólnie i powód kierował całą częścią gastronomiczną. To powód decydował o tym jakie zakupy należy dokonać, wybierał menu, uczestniczył w rozmowach z klientami. Powód cieszył się dużą samodzielnością na zajmowanym stanowisku. Pozwany ufał powodowi, nie wydawał mu wiążących poleceń i w zakresie pracy lokalu, korzystał z jego doświadczenia. Powód nie miał ściśle określonych godzin pracy. Wiązały się one z czasem pracy restauracji. W późniejszym okresie na podstawie ustnych uzgodnień stron powód aby uniknąć kosztownych i męczących dojazdów przeniósł do restauracji materac i swoje prywatne rzeczy i *de facto* tam zamieszkał. Powód miał otrzymywać wynagrodzenie co miesiąc. W praktyce pozwany płacił wynagrodzenie w różnym czasie. Pozwany często płacił zamiast całości wynagrodzenia, jedynie jego część w postaci zaliczek. Strony uzgodniły, że ostatecznie rozliczą się kiedy pozwany rozwinie już działalność. Wynagrodzenie było płacone „do ręki” w zależności od tego, ile powód potrzebował oraz od tego jaką kwotą dysponował pozwany. W czasie nieobecności spowodowanej chorobą powód za ten okres nie przedstawiał zwolnień lekarskich. Często zastępował go wtedy znajomy R. W., a powód za ten okres pobierał wynagrodzenie. Powód podczas wykonywania obowiązków czasami za wiedzą pozwanego korzystał z pomocy R. W. Pracując u pozwanego powód korzystał często z własnego wyposażenia kuchni i używał też pozwanemu wyposażenie do pracy pożyczone od innych osób (np. mikser, maszynkę do mielenia, itp.). Powód czasami także kupował za własne środki drobne rzeczy potrzebne do pracy. W końcowym okresie współpracy strony zawarły w dniu 10 lipca 2006 r. umowę o pracę. Powód został zatrudniony na czas nieokreślony w wymiarze pełnego wymiaru czasu pracy na stanowisku szefa kuchni.

Analizując stan faktyczny, Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że strony nie łączyła w spornym okresie umowa o pracę, gdyż nie doszło do ziszczenia się cech charakterystycznych zatrudnienia pracowniczego, a w

szczegółności podporządkowania oraz osobistego świadczenia pracy. Powód mógł wykonywać pracę w samodzielnie wybrany sposób. Pozwany nie wydawał poleceń co do pracy. W istocie powód niejako „wspólnie” z pozwanym pracował na rzecz prowadzonej działalności gospodarczej pozwanego, pozostając w relacji przyjacielskiej. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, że powód był zastępowany przez R. W. Nie miał zatem obowiązku świadczenia pracy osobiście, co stanowi warunek konieczny uznania stosunku prawnego za umowę o pracę. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji podkreślił, że powód rozpoczynał pracę o różnych godzinach w zależności od potrzeb związanych z organizacją pracy w restauracji i własnej oceny.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda. Uznał, że Sąd pierwszej instancji przeprowadził w rozpoznawanej sprawie wszystkie niezbędne dowody i prawidłowo ustalił stan faktyczny oraz właściwie zastosował przepisy prawa materialnego. Podkreślił, że przy ocenie charakteru prawnego stosunku łączącego strony w okresie wskazanym przez powoda w pozwie, tj. od kwietnia 2004 roku do lipca 2006 roku decydujące znaczenie ma sposób realizacji zobowiązania. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. Umowa taka nie musi być kwalifikowana jako jedna z umów nazwanych, uregulowanych w kodeksie pracy, ponieważ swoboda umów przejawia się także w możliwości dowolnego - w granicach prawa - kształtowania przez strony umów cywilnoprawnych treści ich wzajemnych relacji prawnych. Zdaniem Sądu drugiej instancji zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej 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 zobowiązanie to stanowi więź pracowniczą, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony z uwagi na art. 22 § 1¹ k.p. Z kolei jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

Wskazując na te reguły, w ocenie Sądu drugiej instancji, stosownie do poczynionych ustaleń faktycznych, między stronami nie doszło do realizowania zatrudnienia pracowniczego. Sąd drugiej instancji powtórzył rozważania Sądu pierwszej instancji i uznał, że właściwości towarzyszące pracy powoda nie świadczą o występowaniu cech charakterystycznych dla umowy o pracę w sposób przeważający.

Skargę kasacyjną wniósł powód. Zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie przepisów prawa materialnego, polegające na:

- niewłaściwym zastosowaniu art. 22 § 1 k.p. poprzez uznanie, że stosunek prawny zawiązany pomiędzy stronami w spornym okresie nie był stosunkiem pracy w sytuacji, gdy z ustalonego stanu faktycznego sprawy wynikało, że spełnia on wszelkie wymagania, co do tego, aby traktować go jako stosunek pracy,

- niewłaściwym zastosowaniu art. 11 k.p. i art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy brak było przesłanek do przyjęcia, że zachowanie stron w spornym okresie, w tym w szczególności rozpoczęcie przez powoda wykonywania pracy, wyrażało wolę zawarcia przez strony umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy,

- niewłaściwym zastosowaniu art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że zgodnym zamiarem stron i celem umowy nie było zawarcie stosunku pracy, a umowy cywilnoprawnej.

- niewłaściwym zastosowaniu art. 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym sprawy brak jest podstaw na skuteczne powoływanie się na sprzeczność podniesionego przez pozwanego zarzutu przedawnienia z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji, gdy istniały ku temu przesłanki.

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadnił jej oczywistą trafnością (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Stan faktyczny nie jest przedmiotem zarzutów powoda. Oznacza to, że oczywista trafność podstaw skargi musi być oceniana w realiach ustalonych przez Sady pierwszej i drugiej instancji. W ocenie powoda doszło do błędnej subsumpcji, czyli niewłaściwego podciągnięcia stanu faktycznego pod przepisy prawa materialnego. Wychodząc z tego punktu widzenia, trzeba wskazać na jednolitą wykładnię art. 22 § 1 k.p. i art. 22 § 1¹ k.p.

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) można 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, 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, 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, I PKN 432/99, „Prawo Pracy” 2000, nr 4,

s. 31, z dnia 13 kwietnia 2000, 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.).

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

1. pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy (podporządkowanie pracownika),
2. pracownik jest obowiązany osobiście świadczyć pracę,
3. świadczenie pracownika jest odpłatne,
4. pracownik jest obowiązany do starannego działania,
5. pracodawca ponosi ryzyko w trakcie procesu pracy,
6. 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 jest, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn - *Glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98*, OSP 2000, nr 12, s. 594-595, W. Muszałski, *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 1998r., 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 II PR 298/69 nie publ.). Dla stosunku pracy charakterystyczne 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 1998r. I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582. Sąd Najwyższy wskazał, że kwestia czasu pracy może być zasadnicza przy rozstrzyganiu charakteru prawnego stosunku łączącego strony.

Dodać należy, 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).

Przedstawiony model kwalifikacyjny roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy został przez Sąd drugiej instancji zastosowany. W ocenie powoda

błędnie, tak w etapie stosowania metody typologicznej, jak i w trakcie weryfikowania woli stron. Po zestawieniu stanowiska Sądu odwoławczego i wypowiedzi powoda zawartych w skardze kasacyjnej trudno uznać, że podstawy skargi kasacyjnej są oczywiście uzasadnione. Konkluzja przeciwna jest problematyczna i to z kilku przyczyn. Po pierwsze, dyskusyjne jest czy dochodzi do zrealizowania przesłanek z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. w sytuacji, gdy kierownictwo pracodawcy (zarówno w sferze poleceń jak i podporządkowania organizacyjnego) nie jest w pełni realizowane, a dodatkowo, zatrudniony może zastępować się innymi osobami. Analogiczne wnioski można postawić po przeprowadzeniu weryfikacji oświadczeń woli stron. W tej części Sądy pierwszej i drugiej instancji wskazały argumenty przemawiające za uznaniem, że wolą stron nie było nawiązanie umowy o pracę. Stanowisko powoda, wyrażone w skardze kasacyjnej, w tym zakresie ma właściwości polemiczne. Mając na uwadze, że oczywista trafności skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, jeśli dla przeciętnego prawnika, jest ona niewątpliwa, z góry widoczna, bez potrzeby głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów, nie sposób uznać, że w rozpoznawanej sprawie uchybienie art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest oczywiste. Nie można pominąć, że ocena ta powinna wystąpić już w trakcie przedsądu, czyli wstępnego badania skargi kasacyjnej, gdyż na tym etapie procedowania rolą Sadu Najwyższego nie jest szczegółowe badanie zgłoszonych podstaw zaskarżenia.

Istnieje też inna przyczyna uniemożliwiająca kwalifikowanie naruszenia art. 11 k.p. i art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w świetle przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Odtworzenie zamiaru, dążenia, czy też celu w jakim działała strona składając oświadczenie woli należy do *questiones facti*. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Dlatego w orzecznictwie przyjmuje się, że przy zarzucie naruszenia art. 65 § 1 i § 2 k.c. obowiązkiem Sądu Najwyższego jest prześledzenie, czy Sąd drugiej instancji dochodząc do istotnej dla sprawy konkluzji stosował się do zawartych w tych przepisach reguł preferencji. Wyłącznie w takim kontekście możliwa jest ingerencja wywołana skargą kasacyjną. Funkcją Sądu Najwyższego nie jest bowiem ustalanie treści oświadczenia woli, gdyż należy

to do sfery faktów (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 15/14, LEX nr 1511810; z dnia 28 października 2014 r., I PK 58/14, LEX nr 1541250). Skarżący nie zgłosił zarzutów naruszenia przepisów postępowania, a zatem Sąd Najwyższy związany podstawami skargi nie był uprawniony dokonać weryfikacji stanowiska Sądu odwoławczego nawet w takim kontekście. Oznacza to, że ustalenie o braku woli stron w zawarciu umowy o pracę w postępowaniu kasacyjnym jest wiążące, co sprawia, iż nie ziściła się dyspozycja art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.

Z przeprowadzonych rozwiązań wynika, że należało orzec jak w sentencji. O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi w postępowaniu kasacyjnym z urzędu orzeczono na podstawie art. 22³ ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych w związku z § 11 ust 1 pkt 1 i 2 oraz § 12 ust 4 pkt 2 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).

Z uwagi na sytuację majątkową i zdrowotną powoda Sąd Najwyższy na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył go kosztami zastępstwa procesowego.