

POSTANOWIENIE

Dnia 15 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A. R.-H.
przeciwko W. G. - [...] spółka z o.o. z siedzibą w L.
o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 15 stycznia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.
z dnia 15 maja 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. oddalił apelację powódki A. R.-H. od wyroku Sądu Rejonowego w P. z dnia 13 września 2016 r. w sprawie przeciwko W. G.- [...] spółka z o.o. z siedzibą w L. o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie.

Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że stosunek prawny, który istniał pomiędzy powódką a pozwaną spółką w okresie od sierpnia 2009 r. do sierpnia 2011 r. nie posiadał cech stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 i 1¹ k.p., a cechy umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zarządzania hurtownią. Obowiązki, które powódka zobowiązała się wykonywać były powtarzalne, jednakże sposób realizacji i ilość pracy wykonanej w danym dniu zależała przede wszystkim od jej inicjatywy. Powódka powierzone jej obowiązki wykonywała osobiście, jednak nie

ulega wątpliwości, że na podstawie łączącej strony ustnej umowy o współpracy powódka była uprawniona do wykonywania umowy za pomocą osób trzecich, zlecając zadania podległym jej pracownikom. Praca wykonywana przez powódkę świadczona była na rzecz pozwanej, jednak nie została spełniona przesłanka, by praca ta była wykonywana w wyznaczonym przez pracodawcę czasie i miejscu, a także pod kierownictwem i nadzorem pracodawcy. Godziny pracy powódki były uzależnione tylko i wyłącznie od jej woli. Powódka mogła pracować w wymiarze znacznie przekraczającym pełen wymiar etatu, jak i w wymiarze znacznie niższym. Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z umową powódka miała otrzymywać określony procent od wypracowanego zysku, zatem również w pewnym sensie ponosiła odpowiedzialność za podejmowane na rzecz pozwanej działania. W całym 2010 r. powódka nie domagała się od pozwanej wypłaty wynagrodzenia za wykonywane czynności, co w ocenie Sądu potwierdza stanowisko pozwanej, że strony umówiły się na współpracę jako dwa podmioty gospodarcze, a brak zysków w pierwszym okresie działalności hurtowni powodował, że powódce z tytułu wykonywanych czynności nie przysługiwały żadne kwoty i takich kwot od pozwanej przez cały 2010 r. się nie domagała. Powódka sama opracowała zasady współpracy zastrzegając, że nie zrezygnuje z prowadzonej działalności gospodarczej. Swoje wyroby sprzedawała do hurtowni pozwanej, bezpośrednio z tego czerpiąc dochody. Powódka w toku trwającej prawie dwa lata współpracy nigdy nie domagała się zawarcia umowy o pracę.

Sąd Okręgowy dokonując oceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji uznał, iż zaskarżony wyrok jest zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Cechy zatrudnienia powódki nie wykazują dominujących cech stosunku pracowniczego. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na element podporządkowania w stosunku zatrudnienia, ponieważ to właśnie on różni cywilnoprawny stosunek o świadczenie pracy od pracowniczoprawnego. O podporządkowaniu można mówić jak o władztwie pracodawcy nad pracownikiem wyrażającym się w kompetencjach dyrektywnych pracodawcy, czyli prawie do wydawania poleceń i odpowiadającym mu obowiązku pracownika stosowania się do poleceń przełożonych. Pracownik podlega pracodawcy w aspektach czasu, miejsca czy rodzaju oraz ilości pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka

samodzielnie organizowała sobie pracę, nie miała określonych ram czasowych świadczenia pracy oraz zakresu obowiązków. Ponadto fakt, iż powódka wystawiała faktury i na tej podstawie dochodziła zapłaty za świadczoną pracę, również jest okolicznością wskazującą, iż charakter jej pracy nie nosi cech pracowniczego zatrudnienia.

Skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 22 § 1 k.p. oraz art. 22 § 1¹ k.p., a także na naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy: art. 378 § 1 k.p.c., art. 382 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 233 k.p.c. i art. 382 k.p.c.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., wskazując potrzebę dokonania wykładni przepisu prawa materialnego to jest art. 22 § 1 k.p. oraz rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, również w odniesieniu do zasad współżycia społecznego z art. 5 k.c. Zasadniczą kwestią w niniejszej sprawie jest zdaniem skarżącej odpowiedź na pytanie, czy słuszne jest w świetle art. 22 § 1 k.p. zacieśnienie zakresu podporządkowania pracowniczego do bezpośredniego wykonywania zadań pracowniczych, w szczególności jeśli chodzi o stanowiska kierownicze i czy podporządkowanie odróżniające stosunek cywilnoprawny od prawnopracowniczego wyklucza w całości możliwość samodzielnego organizowania pracy, nieposiadania określonych ram czasowych i nieposiadania ściśle określonego zakresu obowiązków przy równoczesnym braku samodzielności nieograniczonej. Kwestia ta w orzecznictwie i literaturze nie została dostatecznie sprecyzowana co powoduje rozbieżności w wyrokach sądów różnych instancji i niepewność co do stosowania prawa, czego ta sprawa jest najlepszym przykładem. Z tych też powodów istotne jest, zdaniem skarżącej, udzielenie odpowiedzi na pytanie czy możliwość samodzielnego organizowania ram czasowych stosunku pracy, nieposiadanie ściśle określonego zakresu czynności i obowiązków w ramach tzw. stosunku pracy autonomicznego czy też podporządkowania autonomicznego, przy braku jednak samodzielności nieograniczonej wyklucza przyjęcie, że taki stosunek jest stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl 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.

Zauważyć należy, że między pierwszą i drugą z powyższych przyczyn kasacyjnych występuje związek, a jednoznaczne wyznaczenie granicy między nimi w konkretnych sytuacjach może być utrudnione (T. Ereciński, J. Gudowski, *System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia*, Lex 2013). W doktrynie wskazuje się również, że pod pojęciem "zagadnienia prawnego" kryją się przede wszystkim przypadki dotyczące wykładni przepisów budzących wątpliwości (W. Sanetra, *O roli Sądu Najwyższego w zapewnieniu zgodności z prawem oraz jednolitości orzecznictwa sądowego*, Przegląd Sądowy, 9/2006, s. 16; J. Iwulski, *Kasacja po nowelizacji*, PiZS 12/2000, s. 28). Stąd też nie dziwi wskazanie przez skarżącą obu przesłanek przedsądu jednocześnie.

Zagadnienie prawne powinno wyrażać problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2012 r., III SK 10/12, LEX nr 1228616; postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Sformułowane zagadnienie winno odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28

października 2015 r., I PK 19/15, LEX nr 2021941). Jeżeli zagadnienie prawne było już przedmiotem wypowiedzi Sądu Najwyższego, skarżący powinien wykazać, że wystąpiły okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej. Ponadto, ze względu na publicznoprawne funkcje skargi kasacyjnej, skarżący powinien wykazać celowość dokonania wykładni konkretnego przepisu przez Sąd Najwyższy ze względu na potrzeby praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). Skarżący ma obowiązek nie tylko określić przepisy wymagające wykładni, ale także wskazać poważne wątpliwości interpretacyjne związane z ich stosowaniem wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2014 r., III SK 63/13, LEX nr 1455742).

Nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawa ani nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne, jeżeli Sąd Najwyższy wyraził swój pogląd we wcześniejszym orzecznictwie, a nie zachodzą okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2015 r., I PK 4/15, LEX nr 1661934). Kwestia wykładni art. 22 § 1 k.p. była przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. W wyrok z dnia 6 grudnia 2016 r. Sąd Najwyższy przyjął, że 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. Przyjmuje się, że 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. Wskazano, że 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 nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań (II UK 439/15, LEX nr 2188634). W wyroku z dnia 16 grudnia 2016 r. Sąd Najwyższy wskazał, że na podporządkowanie składa się kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (II UK 517/15, LEX nr 2191456). Również pojęcie podporządkowania autonomicznego było formułowane w orzecznictwie. Przykładowo w wyroku z dnia 8 czerwca 2017 r. Sąd Najwyższy przyjął, że polega ono na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy (I UK 240/16, LEX nr 2375939).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała również na "rozbieżności w wyrokach sądów różnych instancji i niepewność co do

stosowania prawa, czego ta sprawa jest najlepszym przykładem". Zauważyć należy, że powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2015 r., III CSK 269/15, LEX nr 1982406). Skarżąca przywołując, jak się wydaje, również tę podstawę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, nie wskazała pozostających ze sobą w sprzeczności rozstrzygnięć. Nie jest również jasne, co rozumie pod pojęciem "rozbieżności w wyrokach sądów różnych instancji", w sytuacji, gdy w rozpoznawanej sprawie stanowisko sądów *meriti* było zbieżne. Wskazana przesłanka przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wymyka się zatem możliwej ocenie Sądu.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.