

Sygn. akt II PK 371/15

POSTANOWIENIE

Dnia 29 września 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa R. W.

przeciwko K. J.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, odszkodowanie,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 29 września 2016 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 16
czerwca 2015 r., sygn. akt VII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł
tytułem kosztów procesu.**

UZASADNIENIE

Powód R. W. w pozwie z 29 czerwca 2012 r. domagał się ustalenia istnienia stosunku pracy u pozwanego K. J., w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 lipca 2009 r. do 31 października 2010 r. z wynagrodzeniem w kwocie 2.003,98 zł brutto a także zapłaty wynagrodzeń za okres od lipca 2009 r. do października 2010 r.

Wyrokiem z dnia 28 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w W. , VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pkt. 1 oddalił powództwo w części dotyczącej ustalenia istnienia stosunku pracy, w pkt. 2 stwierdził swą niewłaściwość i przekazał sprawę w zakresie roszczeń o zapłatę wynagrodzenia i odszkodowania Wydziałowi I Cywilnemu Sądu Rejonowego w O., w pkt. 3 zasądził od powoda na rzecz

pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zaś w pkt. 4 nakazał pobrać od powoda na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w W. kwotę 4.542,88 zł tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa. Podstawę tego orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne.

Pozwany K. J. prowadzi stację benzynową (pod marką P.) położoną w W. przy ul. P.. Powód został przyjęty do pracy na tej stacji po rozmowie pozwanego z ojcem powoda. Nie omawiano w niej rodzaju umowy, na podstawie której powód miał zostać zatrudniony a jedynie kwestię wynagrodzenia. Powód podjął pracę na stacji nie podpisując żadnej umowy. Poinformowano go jedynie, że praca będzie wykonywana w systemie zmianowym, każda zmiana miała wynosić 12 godzin, na co powód wyraził zgodę. Powodowi jedynie raz przedstawiono do podpisu umowę zlecenia na okres od 1 października 2009 r. do 31 października 2009 r., umowa opiewała na kwotę 2.100 zł.

Do obowiązków powoda należała obsługa klienta na stacji benzynowej pozwanego, pełnił też obowiązki kasjera. Osoby pracujące na stacji wykonywały swe zadania na dwu zmianach – od 7 do 19 i od 19 do 7. Powód w grafikach opracowywanych przez pozwanego był przydzielany do pracy na zmianie nocnej. W praktyce jednak osoby zatrudnione często zamieniały się dyżurami, informując o tym pozwanego. Nie kontrolował on jednak, czy na danej zmianie pracuje rzeczywiście osoba przezeń wyznaczona. Nie weryfikował także, czy pracownik stawiał się do pracy o wyznaczonej godzinie, pracownicy nie mieli także obowiązku podpisywania list obecności. Powód, zamieniając się zmianami, nie informował pozwanego o tym fakcie. Pozwany pozostawiał dodatkowe polecenia do wykonania dla nocnej zmiany, nie były one jednak adresowane do konkretnych zatrudnionych, którzy sami mieli się porozumieć co do ich wykonania i podzielić obowiązkami. Wynagrodzenie powód otrzymywał w gotówce w kopertach w różnej wysokości.

Na podstawie dokonanych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że powoda i pozwanego nie łączył stosunek pracy, lecz stosunek o charakterze cywilnoprawnym. Odwołując się do treści art. 22 § 1 k.p. przypominał, że jedną z najważniejszych przesłanek istnienia stosunku pracy stanowi podporządkowanie pracownika, wyrażające się w wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy,

w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Czas i miejsce pracy powinny być jednoznacznie wskazane przez pracodawcę. W realiach sprawy spełniona została jedynie przesłanka miejsca realizacji obowiązków. Odnosnie do czasu, jakkolwiek pozwany planował pracę poszczególnych osób, to jednak swobodnie dokonywali oni zmian tych ustaleń, często bez kontroli pozwanego. W ocenie Sądu oznaczało to, że pozwany nie wymagał osobistego wykonywania pracy, co stanowi także istotną cechę stosunku pracy. Wreszcie nie było mowy o kierowaniu pracą zatrudnionych w rozumieniu art. 22 § 1 k.p., albowiem pozwany nie wydawał im poleceń dotyczących pracy. Wprawdzie formułował zadania dla nocnej zmiany, nie odnosiły się one jednak do konkretnych osób; to załoga decydowała między sobą, kto wykona poszczególne prace. Sąd odniósł się także do okoliczności podjęcia pracy, na które wskazywał sam powód w zawiadomieniu o popełnieniu przestępstwa. Powód wyjaśnił, że pozwany proponował mu pracę na zasadzie umowy cywilnoprawnej, na co powód przystał.

Rozpatrując sprawę na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 czerwca 2015 r., sygn. VII Pa (...) apelację oddalił, zasądzając równocześnie od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sąd Okręgowy zaaprobował i przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy. Podzielił także ocenę prawną okoliczności faktycznych, uznając, że między stronami nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

Od wyroku tego skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie art. 22 § 1 k.p. przez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym kierownictwo pracodawcy musi przejawiać się w stałym, czynnym wykonywaniu nadzoru, podczas gdy wystarczające dla uznania, że praca jest wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, jest takie zorganizowanie przez niego pracy zespołu, które eliminuje konieczność personalnego wydawania poleceń a także że kierownictwo pracodawcy przejawia się w wystarczający sposób w możliwości wydawania pracownikom poleceń co do pracy.

Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazał jej oczywistą zasadność (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). W uzasadnieniu wniosku wskazał, że art. 22 § 1 k.p. jest w doktrynie i orzecznictwie (bez odwołania się do konkretnych wypowiedzi) interpretowany szeroko. Kształt podporządkowania może być różny w zależności do specyfiki pracy i zajmowanego stanowiska/pelnionej funkcji. Zmiany w tym zakresie a także rozwój techniki sprawiają, że podporządkowanie pracownika przybiera postać podporządkowania autonomicznego. Polega ono na zlecaniu pracownikowi zadań do wykonania i upoważnieniu do samodzielnego decydowania o sposobie ich wykonania. O tym, że pracownik jest zatrudniony w warunkach podporządkowania autonomicznego przesądzają z reguły zasady obowiązujące w określonym zakładzie pracy.

Zdaniem skarżącego zastosowana przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 22 § 1 k.p. jest znacznie węższa i może prowadzić do prawidłowych wyników jedynie w sytuacjach standardowych. Prowadzi jednak do oczywiście nieprawidłowych wniosków w sytuacjach, w których organizacja pracy odbiega od typowej. Jest ona – jak uważa skarżący – w sposób oczywisty sprzeczna z przyjętą wykładnią art. 22 k.p. co przesądza o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie podlega w niniejszym przypadku przyjęciu do rozpoznania jako oczywiście uzasadniona.

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że oczywista zasadność skargi powinna dać się stwierdzić na pierwszy rzut oka bez zbytniego wgłębiania się w sprawę (por. np. postanowienie z dnia 2 sierpnia 2007 r., III UK 45/07, niepubl.). Nie każde też naruszenie prawa materialnego w wyroku sądu odwoławczego stanowi o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (por. postanowienie SN z dnia 11 maja 2006 r., I PK 283/05). Przyjęte jest w judykaturze, że oczywista zasadność skargi powinna polegać na takim naruszeniu norm prawnych, które nie budzi wątpliwości i możliwe jest do stwierdzenia przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (np. postanowienie SN z dnia 27 lipca 2007 r., I PK 113/07).

Zaskarżonemu wyrokowi nie sposób zarzucić wadliwości kwalifikowanej w odniesieniu do stanu faktycznego sprawy.

Rzeczywiście, w judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowaniu uległa linia orzecznicza, akceptująca tzw. konstrukcję podporządkowania autonomicznego w ramach stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. dla przykładu w wyroku z 7 września 1997 r., I PKN 277/99 Sąd Najwyższy uznał, 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 jeżeli wykonuje zawód twórczy. Koncepcja podporządkowania autonomicznego stosowana jest także do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze (por. np. wyrok SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05).

Trzeba przy tym pamiętać, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego, mieści się w pojęciu stosunku pracy tylko o tyle, o ile nie budzi wątpliwości, że zamiarem stron w konkretnym przypadku pozostaje nawiązanie tego rodzaju więzi zatrudnienia. Swoboda wykonawcy pracy umożliwia bowiem – co najmniej na równi – nawiązanie cywilnoprawnej więzi zatrudnienia (umowy o świadczenie usług na warunkach zlecenia, art. 750 k.c., umowy o dzieło, art. 627 k.c.). Nie bez przyczyny zatem Sądy powszechne w niniejszej sprawie odwoływały się do stanowiska samego powoda, który przed przystąpieniem do pracy ustalał z pozwanym, że podstawą zatrudnienia ma być umowa zlecenia. Tego rodzaju ustaleń nie sposób pomijać oceniając charakter więzi prawnej łączącej zatrudnionego i zatrudniającego w ramach wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c.).

Sama treść umowy nie może oczywiście przesądzać o charakterze stosunku zatrudnienia, stanowi jednak istotny argument przemawiający za lub przeciw istnieniu stosunku pracy. Ocena, dokonana przez sądy obu instancji, pozostaje właściwa także ze względu na inne elementy stanu faktycznego sprawy.

Nie ma bowiem przeszkód, by nawet w ramach określonego (przez zatrudniającego) miejsca wykonywania pracy, zatrudnienie nie miało charakteru pracowniczego. Warto przypomnieć, że w wyroku z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 182/07 Sąd Najwyższy uznał, że umowy, z mocy których dwie osoby zostają

zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22 k.p.). Stanowisko to pozostaje w adekwatne w stanie faktycznym niniejszej sprawy, gdzie zatrudnieni dysponowali swobodą w modyfikacji grafiku pracy i samodzielnie rozdzielali między siebie zadania do wykonania.

Mając na uwadze powyższe nie sposób stwierdzić naruszenia w zaskarżonym wyroku art. 22 § 1 k.p., które uzasadniałoby oczywistą zasadność skargi.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie § 12 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 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 ze zm.).