

Sygn. akt II PK 71/18

POSTANOWIENIE

Dnia 24 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa R. L.

przeciwko S. T.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 24 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń
Spółecznych w E.

z dnia 30 listopada 2017 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 30 listopada 2017 r., IV Pa [...] Sąd Okręgowy w E. oddalił apelację R. L. (powód), wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w O. z 10 sierpnia 2017 r., IV P [...], oddalającego powództwo powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy z S. T. (pozwany), prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą [...] S..

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając go w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance występowania w sprawie istotnych zagadnień prawnych, dotyczących kwestii: 1) uwzględniania przez sąd w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy przy dokonywaniu interpretacji oświadczeń woli stron stosunku, zawierających umowę na podstawie art. 300 k.p. w związku z art. 65 k.c.

przewagi ekonomicznej, organizacyjnej i prawnej zatrudniającego nad zatrudnianym, pozwalającej zatrudniającemu narzucać zatrudnianemu zaakceptowanie określenia zawieranej przez strony umowy, jako umowy cywilnoprawnej w sytuacji gdy faktyczne warunki zatrudnienia mają charakter pracowniczy; 2) właściwej interpretacji jednej z podstawowych cech stosunku pracy, kreślonej w art. 22 § 1 k.p. w postaci wykonywania przez zatrudnianego określonego rodzaju pracy pod kierownictwem zatrudniającego. W szczególności istotna jest kwestia czy można mówić o braku kierownictwa zatrudniającego nad zatrudnianym w zakresie wykonywanych przez zatrudnianego obowiązków, w sytuacji gdy zatrudniający wprawdzie nie sprawuje bezpośredniego nadzoru nad zatrudnianym, jednakże zatrudniany w ramach istniejącego między stronami stosunku prawnego ma obowiązek wykonywania ściśle określonych zadań w ściśle określony sposób, bez jakiegokolwiek swobody w zakresie ich wykonywania.

Powód podniósł ponadto, że w sprawie istnieje potrzeba wykładni przepisów, budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a mianowicie art. 300 k.p. w związku z art. 65 k.c., dotycząca kwestii czy odpowiednie stosowanie art. 65 k.c. na podstawie art. 300 k.p. w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy nakazuje uwzględnienie przez sąd przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli stron zgodnego ich zamiaru i celu umowy charakterystycznej dla umowy o pracę słabszej pozycji osoby zatrudnianej i posiadania przez zatrudniającego przewagi ekonomicznej, organizacyjnej i prawnej nad zatrudnianym, pozwalającej narzucać mu przez zatrudniającego określenie, łączącego strony stosunku jako cywilnoprawnego, w sytuacji gdy faktycznie ma on charakter pracowniczy.

W ocenie powoda skarga kasacyjna jest także oczywiście uzasadniona, biorąc pod uwagę fakt, iż wbrew stanowisku Sądów pierwszej i drugiej instancji w niniejszej sprawie stosunek pracy łączący powoda z pozwanym posiadał przeważające cechy stosunku pracy (w szczególności powód był zatrudniony przez pozwanego w celu świadczenia ściśle określonego z góry rodzaju pracy, którą powód wykonywał pod kierunkiem pozwanego, będąc wobec niego podporządkowanym służbowo, praca świadczona była w ściśle określony sposób, zaś powód nie miał w tym zakresie jakiegokolwiek swobody, powód wykonywał swoją

pracę w ściśle określonym miejscu, przy wykorzystaniu sprzętu zapewnionego przez pozwanego, ponadto zaś powód wykonywał pracę za wynagrodzeniem, obliczanym według z góry ustalonej stawki godzinowej).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r., I PK 60/17, LEX nr 2486218) oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, a według § 1² nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia powołanych przepisów wynika zatem, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Zatem sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Taki sposób odczytania wymienionych przepisów ma oparcie w orzecznictwie sądowym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr

602668). Co więcej, z orzecznictwa tego wynika, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (zob. wyżej powołany wyrok w sprawie I PK 311/07).

Na podstawie analizy dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego można wyprowadzić ogólny wniosek, zgodnie z którym, jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (umowy o pracę i umowy prawa cywilnego), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały; z 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). W razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobującą S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że z ustaleń faktycznych wynika, iż umowa zawarta między powodem i pozwanym w przeważającej części nosiła znamiona umowy o charakterze cywilnoprawnym. Ustalony stan faktyczny nie dowodzi także, by powód zawarł umowę pod przymusem lub też nie miał świadomości, co do jej charakteru.

Zastosowanie zatem w niniejszej sprawie przez Sąd drugiej instancji metody typologicznej, przyjętej w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, przesądza o braku podstaw do merytorycznego rozpoznania skargi kasacyjnej powoda.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.