

Sygn. akt II PSK 97/22

POSTANOWIENIE

Dnia 17 stycznia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z odwołania G. S.

przeciwko T. Sp. z o.o. w Z.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 17 stycznia 2023 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Zielonej Górze
z dnia 12 kwietnia 2022 r., sygn. akt IV Pa 5/22,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

**2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2022 r., po rozpoznaniu apelacji powoda G. S., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 15 grudnia 2021 r. i ustalił, że powoda i stronę pozwaną T. Spółkę z o.o. w Z. (dalej jako Spółka) łączył stosunek pracy w okresie od dnia 1 grudnia 2020 r. do dnia 30 kwietnia 2021 r. (pkt I), w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II) i zniósł wzajemnie koszty procesu za obie instancje między stronami (pkt III).

Sąd Okręgowy - wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji - uznał, że zatrudnienie powoda w pozwanej Spółce na podstawie umowy na okres próbny,

nazwanej „kontraktem menadżerskim umową zlecenia” oraz na podstawie dwóch analogicznie brzmiących umów o współpracę na czas określony od dnia 2 stycznia do dnia 28 lutego 2021 r. i od dnia 1 marca do dnia 31 grudnia 2021 r., z których ostatnią pozwana rozwiązała za wypowiedzeniem z dniem 30 kwietnia 2021 r. - z uwagi na ich treść, jak i sposób wykonywania, wykazywało w przeważającym zakresie cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Kwestia różnicy stanowisk stron co do tego, czy podpisując sporne umowy powód zgłaszał żądanie zawarcia umowy o pracę jest drugorzędna, ponieważ według art. 22 § 1¹ i 1² k.p. o istnieniu stosunku pracy przesądza sposób wykonywania umowy.

Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że w ramach długotrwałej więzi prawnej z pozwaną powód miał określony zakres obowiązków, określone stanowisko, miejsce pracy i obowiązek dyspozycyjności, korzystał ze środków pozwanej (miał dostęp do biura i dysku pozwanej, założono mu skrzynkę *e-mailową*, zwracano koszty paliwa, udostępniano bazę klientów i informacje o stawkach), świadczył pracę w warunkach podporządkowania pracowniczego (wykonywał polecenia i pracował pod nadzorem prezesa zarządu pozwanej), a podczas jego nieobecności nie stosowano żadnego zastępstwa, a więc świadczył on pracę osobiście. Duża autonomia w wyznaczaniu sobie czasu pracy i brak obowiązku podpisywania list obecności jest dopuszczalna przy realizowaniu umowy o pracę, zwłaszcza na stanowiskach dyrektorskich lub w ramach zadaniowego czasu pracy (art. 149 § 2 k.p.). Ponadto sporne umowy zawierają liczne postanowienia analogiczne do instytucji charakterystycznych dla unormowań Kodeksu pracy, w szczególności w zakresie wstępnych i okresowych badań lekarskich, urlopu, umowy na czas próbny, czy okresu wypowiedzenia. Wynagrodzenie zostało w pierwszej umowie określone miesięcznie i choć kolejne umowy miały wprowadzić wynagrodzenie zależne od efektów, to w praktyce było ono wypłacane co miesiąc, a jego kwoty są identyczne, zatem stanowiło ekwiwalent typowej pensji. Powyższe zadecydowało o zmianie zaskarżonego wyroku i uwzględnieniu powództwa.

W skardze kasacyjnej pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w jego punkcie 1, wniosła o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie w całości powództwa oraz o

zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, według norm przepisanych.

Skarżąca zarzuciła w skardze kasacyjnej naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 1² k.p., art. 11 k.p. oraz art. 734 k.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołano się na oczywistą zasadność skargi, która „przejawia się w niewłaściwym zastosowaniu w okolicznościach sprawy art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 1¹ k.p. oraz art. 22 § 1² k.p., jak też art. 11 k.p. i tym samym art. 734 k.c.” wobec faktu, że zatrudnienie może odbywać się zarówno w ramach stosunku pracy, jak i cywilnoprawnego, zaś liczne orzecznictwo i piśmiennictwo na tle wymienionych przepisów „potwierdza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, na podstawie którego przedsiębiorca korzysta z pracy osoby fizycznej jako umowy cywilnoprawnej (zlecenia). Przy braku spełnienia istotnych elementów stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. nieuprawnione jest kwalifikowanie stosunku prawnego wbrew treści wyrażonej na piśmie, wbrew woli i trwania w tej woli przez obie strony stosunku prawnego w okresie wskazanym w pozwie”.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania i zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy

przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance oczywistej zasadności skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

W świetle utrwalonego orzecznictwa przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2017 r., V CSK 162/17, LEX nr 2375942; z dnia 2 marca 2012 r., III PK 73/11, LEX nr 1215153; z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531 i orzeczenia tam powołane). Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane. O ile dla uwzględnienia skargi kasacyjnej wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla jej przyjęcia do rozpoznania konieczne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 10 stycznia 2012 r., I PK 104/11, LEX nr 1215774; z dnia 15 maja 2018 r., II CSK 2/2018, LEX nr 2497594). Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578). Oczywiście naruszenie prawa powinno być zatem rozumiane jako widoczna natychmiast, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurystycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z brzmieniem przepisów albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 494; z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z dnia 8 marca 2002 r., I PKN

341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Oznacza to, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jak i w jego uzasadnieniu, niezbędne jest powołanie konkretnych przepisów prawa, z którymi wyrok sądu drugiej instancji jest w oczywisty sposób sprzeczny (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). Skarżący jest w tym zakresie zobowiązany do sformułowania w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania odpowiednich wywodów potwierdzających tę okoliczność, a należy pamiętać, że o oczywistości naruszenia prawa możemy mówić jedynie, gdy w rozpoznawanej sprawie doszło do sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2013 r., III SK 43/12, LEX nr 1331343 czy z dnia 8 października 2015 r., IV CSK 189/15, LEX nr 1844092 oraz powołane tam orzeczenia). Z tego względu przyjmuje się, że nie spełnia tych wymagań odwołanie się do podstaw kasacyjnych i opatrzenie zawartego tam zarzutu dodatkowo określeniem „rażącego”, „ewidentnego”, „kwalifikowanego” lub „oczywistego”, jeżeli nie zostanie wykazane, w czym przejawia się oczywistość wydania wadliwego orzeczenia (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 lutego 2014 r., III PK 86/13, LEX nr 1644571; z dnia 20 sierpnia 2014 r., II CSK 77/14, LEX nr 1511117; z dnia 11 kwietnia 2018 r., III UK 98/17, LEX nr 2497587).

Wymienionych wyżej wymogów nie spełnia wniesiona skarga kasacyjna. Próbując wykazać jej oczywistą zasadność skarżąca odwołała się do przyjętego w orzecznictwie poglądu o swobodzie stron w wyborze podstaw zatrudnienia w ramach stosunku pracy bądź stosunku cywilnoprawnego oraz o braku podstaw do kwalifikowania danego stosunku prawnego jako stosunku pracy wbrew treści wyrażonej na piśmie oraz woli obu jego stron, jeżeli nie spełnienia on istotnych elementów tego stosunku, określonych w art. 22 § 1 k.p. Przytoczony pogląd w istocie jest ugruntowany tak w orzecznictwie, jak i w piśmiennictwie, zaś skarżąca całkowicie pomija poczynione w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne, którymi Sąd Najwyższy jest związany (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wobec braku jakichkolwiek zarzutów naruszenia przepisów postępowania. Sąd Okręgowy po wnikliwej analizie treści spornych umów oraz sposobu ich realizacji ustalił bowiem,

że „zdecydowanie w stosunku prawnym łączącym strony niniejszego postępowania przeważają cechy stosunku pracy”. Uwzględniając na tej podstawie powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy działał więc zgodnie z powołanym przez skarżącą poglądem doktryny i orzecznictwa. Natomiast uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania w przeważającej części sprowadza się do alternatywnej oceny materiału dowodowego, według której sporne umowy nie wykazywały w przeważającej części cech stosunku pracy. W rzeczywistości jest to jednak niedopuszczalna dyskusja z poczynionymi już i wiążącymi Sąd Najwyższy ustaleniami faktycznymi (art. 398³ § 3 i art. 398¹³ § 2 k.p.c.) oraz przeprowadzana własna ocena sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2014 r., II UK 158/14, LEX nr 1768887 i powołane tam orzeczenia), co nie pozwala przyjąć, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

Ponadto przypomnieć trzeba, że proces odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia nie jest ani w judykaturze, ani w doktrynie zagadnieniem nowym. Wykładnia art. 22 k.p. była wielokrotnie przedmiotem rozstrzygnięć Sądu Najwyższego, tak w kwestii znaczenia nazwy umowy oraz woli stron dla oceny rzeczywistego charakteru danego stosunku prawnego, jak i reżimu wykładni treści zawartej umowy. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem 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 art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. wynika, 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. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w

warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. 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 (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 594/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 375; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 258; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 czy postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2019 r., II PK 183/18, LEX nr 2685494 i z dnia 17 marca 2021 r., II PSK 67/21, LEX nr 3148233). Co więcej, z orzecznictwa wynika, że sąd pracy 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 (por. wyżej powołany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07).

Ugruntowany jest także pogląd, że wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. W rezultacie, woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP z 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP z 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z

dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowaną S. Kowalskiego, OSP 2016 nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). Tym samym nazwa umowy, jak też deklarowana w chwili jej zawarcia treść, ma dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21 (LEX nr 3223823), zaprezentował pogląd, że treść art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie ma na celu przełamania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która, świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona pracowniczego statusu przez pracodawcę wskutek nadużycia przez niego swojej ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. Decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony (podmiot zatrudniający i podmiot zatrudniany) ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 122/18, LEX nr 2650721). W zleceniu mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 80).

Biorąc powyższe pod uwagę, nie budzi żadnych wątpliwości, że rozstrzygnięcie zaskarżonego wyroku jest spójne z przedstawionymi wyżej poglądami orzecznictwa w sprawie wykładni powołanych w skardze kasacyjnej przepisów. Stąd całkowicie bezpodstawne jest twierdzenie skarżącej, jakoby Sąd Okręgowy naruszył te przepisy w jakikolwiek sposób, a tym bardziej w sposób kwalifikowany, mogący być podstawą do stwierdzenia oczywistej zasadności skargi kasacyjnej z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania skargi, wobec czego Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego po myśli art. 98 § 1 k.p.c.