

POSTANOWIENIE

Dnia 5 kwietnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania M. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Poznaniu
z udziałem P. S.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym i wysokość wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 5 kwietnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu
z dnia 15 listopada 2021 r., sygn. akt III AUa 236/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od odwołującego się na rzecz organu rentowego
kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Poznaniu, wyrokiem z dnia 15 listopada 2021 r., oddalił apelację M. S. od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 8 sierpnia 2019 r., mocą którego oddalono jego odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, [...] Oddział w Poznaniu z dnia 22 października 2018 r., stwierdzającej, że P. S. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik w okresie od 4 kwietnia 2016 r. oraz określającej podstawę wymiaru składek za okres od maja 2016 r. do stycznia 2018 r.

W sprawie ustalono, że P. S. od dnia 4 kwietnia 2016 r. z zamiarem podjęcia współpracy z odwołującym się zarejestrowała działalność gospodarczą. Również w dniu 4 kwietnia 2016 r. została zawarta między odwołującym się a ubezpieczoną, działającą jako przedsiębiorca, umowa na czas określony od 4 kwietnia 2016 r. do 31 lipca 2016 r. Zgodnie z umową wskazane czynności P. S. miała wykonywać w miejscu i czasie ustalonym przez strony, z wykorzystaniem sprzętów własnych i wyposażenia odwołującego się.

W ocenie Sądu Okręgowego, wymóg osobistego świadczenia pracy i stały, zorganizowany nadzór nad pracą ubezpieczonej, ewidentnie wskazywały na pracowniczy charakter stosunku łączącego strony, a w relacji między A. B. a ubezpieczoną występowało podporządkowanie służbowe. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że ubezpieczoną i płatnika składek łączył stosunek pracy, gdyż czynności wykonywane przez ubezpieczoną odpowiadały kryteriom określonym w art. 22 k.p.

Ocenę tę podzielił Sąd Apelacyjny. Analiza umów łączących P. S. i płatnika składek daje podstawy do przyjęcia, że nie były to umowy cywilnoprawne - o świadczenie usług w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a umowa o pracę. Tym samym istniały przesłanki do ustalenia ubezpieczonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik odwołującego się, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazał na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne, zamykające się w pytaniach: (-) Czy podmiot prowadzący działalność gospodarczą oraz podejmujący współpracę na podstawie umów cywilnoprawnych z podmiotami wpisanymi do CEIDG ma możliwość badania, czy jego kontrahent spełnia przesłanki dla uznania, że wykonuje umowy w ramach prowadzonej działalności w tym, np. czy wykonuje działalność również na rzecz innych podmiotów, świadczy czynności za pośrednictwem osób trzecich? Czy rodzaj wykonywanej pracy może determinować formę prawną współpracy stron, w szczególności czy usługi kelnerskie mogą być wykonywane w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej i jakie czynności podjąć musi podmiot zlecający tego rodzaju prace, by mieć pewność że nie zostaną im przypisane cechy

stosunku pracy, zwłaszcza, iż dotychczasowe orzecznictwo nie wprowadza jednolitych kryteriów jaki zakres, których cech stosunku pracy pozwala na przyjęcie, że podmiot współpracujący powinien podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

W odpowiedzi organ rentowy wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oraz o zasądzenie od odwołującego na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w wysokości trzykrotności stawki przewidzianej według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do merytorycznego rozpoznania.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że zagadnienie prawne powinno przede wszystkim być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń; musi mieć charakter ściśle jurydyczny, powstały na tle konkretnego przepisu prawa. Nie może ono odnosić się do subiektywnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ani mieć charakteru kazuistycznego i służyć tylko uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego orzeczenia – a tego, na gruncie niniejszej sprawy – oczekuje skarżący, w sformułowanych przez siebie pytaniach.

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, i ma obecnie ugruntowany charakter. 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. 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). Bez wątpienia, o ile również w umowie zlecenia zleceniodawca ma możliwość kontrolowania sposobu wykonywania zlecenia oraz wpływania na miejsce jego wykonywania, to jednak wydawanie bezpośrednich, wiążących poleceń dotyczących bieżącego wykonywania zadań jest cechą charakterystyczną dla kierownictwa typowego dla stosunku pracy. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2020 r., III PK 173/19, LEX nr 3080581).

Także w piśmiennictwie wskazuje się, że zgodnie teorią tzw. zobowiązaniowego stosunku pracy dochodzi on do skutku „na podstawie zgodnego oświadczenia woli stron, z których każda jest zobowiązana względem drugiej do świadczenia, a zatem każda jest zarówno dłużnikiem i wierzycielem jednocześnie, a świadczenia stron stanowią dla siebie ekwiwalent (...). Stosunek pracy ma zatem charakter zobowiązania, ale jest to zobowiązanie prawa pracy, co oznacza, że ma ono cechy szczególne odróżniające go od zobowiązania cywilnoprawnego” (zob. M. Lewandowicz- Machnikowska [w:] K.W. Baran, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2019, s. 176). W odniesieniu do podnoszonej przez skarżącego kwestii wskazano również, że: „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. Inaczej jest w przypadku innych podstaw świadczenia pracy. Z przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych wynika, że między stronami np. umowy o dzieło nie tylko nie istnieje stosunek zależności czy podporządkowania (co jest w ogóle cechą zobowiązań cywilnoprawnych), ale nadto przyjmujący zamówienie działa samodzielnie, nie podlega kierownictwu zamawiającego i nie jest związany jego poleceniami. (...) Nie jest również dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy właściwych dla stosunku pracy.” (zob.

M. Lewandowicz-Machnikowska [w:] K. W. Baran, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2019, s. 184-185).

Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach analizowanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy.

Skarżący nie zdołał 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, zaś o kosztach orzekł z mocy art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]