

POSTANOWIENIE

Dnia 27 września 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło

w sprawie z odwołania T. S.A. z siedzibą w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Warszawie
z udziałem P.B.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym oraz podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 września 2023 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie
z dnia 23 lutego 2022 r., sygn. akt III AUa 1284/20,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Warszawie na rzecz T. S.A. z siedzibą w W. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

(J.K.)

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z 23 lutego 2022 r. oddalił apelację organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z 30 września 2020 r., zmieniającego decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Warszawie z 19 lutego 2019 r. i stwierdzającego, że P.B. w okresach od 1 stycznia 2010 r. do 30 kwietnia 2010 r., od 3 maja 2010 r. do 30 lipca 2010 r., od 2 sierpnia 2010 r. do 30 października 2010 r., od 3 listopada 2010 r. do 23 listopada 2010 r.,

27 listopada 2010 r., od 1 grudnia 2010 r. do 21 grudnia 2010 r. i od 3 stycznia 2012 r. do 3 lutego 2012 r. nie podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek T. S.A. z siedzibą w W.

Organ rentowy wniósł skargę kasacyjną od powyższego wyroku, zarzucając mu naruszenia prawa procesowego: 1) art. 327¹ § 1 k.p.c., przez brak wskazania w uzasadnieniu orzeczenia, czym różniła się praca ubezpieczonego od pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w zakresie sposobu jej wykonywania; 2) art. 233 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że ubezpieczony pracował na podstawie umowy o dzieło w sytuacji, gdy inni pracownicy wykonywali te same czynności na podstawie umowy o pracę, dokonując w ten sposób nieuprawnionego podziału zatrudnionych przez T. S.A. (dalej „T. S.A.”) osób, na pracowników i współpracowników. Skarżący podniósł też zarzut naruszenia prawa materialnego: 1) art. 627 k.c., przez błędną wykładnię polegającą na zastosowaniu powyższego przepisu mimo tego, że zawarte umowy nie miały charakteru umowy o dzieło; 2) art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 266) w związku z 22 § 1 i art. 22 § 1² k.p., przez błędną wykładnię polegającą na jego niezastosowaniu mimo tego, że ubezpieczony pracując na rzecz T. S.A., faktycznie wykonywał te same czynności, na tych samych zasadach, jak pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi; ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie odwołania odwołującej się spółki, a także o zasądzenie od odwołującej się na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na jej oczywistą zasadność. Podniósł, że zarówno pracownicy, jak i współpracownicy wykonują swoją pracę w strukturze organizacyjnej stworzonej przez T. S.A., stosując się do reguł i standardów narzuconych im przez spółkę. Tymczasem Sąd Apelacyjny w ogóle nie wyjaśnił, dlaczego jedni operatorzy

pracują na podstawie umowy o pracę, a inni na podstawie umowy o dzieło. Sam fakt, że takiej potrzeby nie widział pracodawca, nie może być w tym momencie uznany za wystarczający z uwagi na to, iż zbyt wiele wspólnych cech w zakresie sposobu wykonywania pracy łączy obydwie grupy pracowników. Ubezpieczony tak samo bowiem jak pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę musiał pracować w zespole, bez którego nie byłby w stanie wykonać swojej pracy, musiał korzystać ze sprzętu T. S.A., pracę wykonywał pod nadzorem, nieprzerwanie, w miejscu i czasie wskazanym przez T. S.A., a efekt jego pracy musiał odpowiadać standardom technicznym i jakościowym określonym przez T. S.A. W ocenie organu rentowego, powyższe okoliczności wyraźnie wskazują, że ubezpieczony wykonywał swoją pracę na rzecz spółki na podstawie umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną odwołująca się spółka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania; ewentualnie wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że jako sąd kasacyjny nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, a skarga kasacyjna nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

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 (art. 398⁹ § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c. określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, strona wnosząca skargę kasacyjną powinna sformułować w niej wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania wraz ze stosownym uzasadnieniem.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty prawne świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Formułując wniosek oparty na przesłance przedsądu, jaką jest oczywista zasadność skargi kasacyjnej, należy w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 kwietnia 2006 r., II CZ 28/06, LEX nr 198531; z dnia 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; z dnia 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 283/07, LEX nr 448205; z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 352/07, LEX nr 465859 i z dnia 5 września 2008 r., I CZ 64/08, LEX nr 51205). Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437) i jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa. Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyvodu prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu

podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna nawet przy pobieżnej lekturze skargi (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638). W judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania 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 (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Niniejsza skarga kasacyjna nie spełniła opisanych oczekiwań co do jej wymagań konstrukcyjnych. Przede wszystkim skarżący nie wyjaśnił, jaki przepis (lub przepisy) został (zostały) naruszony (naruszone) przez Sąd drugiej instancji, i to w sposób kwalifikowany. Argumentów na istnieniu powołanej przesłanki przedsądu należałoby więc poszukiwać w innych elementach konstrukcyjnych tego środka zaskarżenia, to jest w podstawach kasacyjnych i ich uzasadnieniu, co nie jest rolą Sądu Najwyższego na etapie postępowania.

Skarżący nie wykazał też istnienia powołanej przesłanki przedsądu.

Stawiając tezę o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, skarżący podniósł, że Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił, dlaczego jego zdaniem jedni operatorzy pracują na podstawie umowy o pracę, a inni na podstawie umowy o dzieło, gdy tymczasem zbyt wiele wspólnych cech w zakresie sposobu wykonywania pracy łączy obydwie grupy pracowników. W ocenie organu rentowego, powyższe okoliczności wyraźnie wskazują na fakt, że ubezpieczony wykonywał swoją pracę na rzecz płatnika

składek na podstawie umowy o pracę, a nie, jak przyjął Sąd orzekający, na podstawie umowy o dzieło.

Kwestie prawne, na które powołano się we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, były wielokrotnie analizowane przez Sąd Najwyższy, a orzecznictwo wydane w tej materii należy uznać za ugruntowane i jednolite.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 2019 r., II PK 27/18, (OSNP 2020 nr 5, poz. 43), wyjaśnił, że w procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 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. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma 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 powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za

wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PIZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski, Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; 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 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103-110; 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 aprobującą S. Kowalskiego, OSP 2015 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). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów

cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369) stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 1¹ k.p. nie ma na celu przełamywania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. 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. Dopiero gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według zasad określonych w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18,

poz. 582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294 czy z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej zawartej umowy konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Tak w judykaturze, jak i doktrynie prawa pracy podkreśla się, że stosunek pracy, zdefiniowany w art. 22 § 1 k.p., jest stosunkiem prawnym starannego działania, którego konstytutywnymi cechami są: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy. Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. 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., a więc czy jest to praca określonego rodzaju wykonywana na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753). 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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego akcentuje się, że umowa o dzieło należy do umów rezultatu - jej przedmiotem jest indywidualnie oznaczony wytwór (efekt). Dla oceny, że zawarto umowę o dzieło, nazywaną również umową o "rezultat usługi" - konieczne jest, aby działania przyjmującego zamówienie doprowadziły w przyszłości do konkretnego, indywidualnie oznaczonego rezultatu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II UK 329/19, LEX nr 3073100, a także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 402/12, LEX nr 1350308 oraz z dnia 12 sierpnia 2015 r., I UK 389/14, LEX nr 1816587 i powołane w nich orzeczenia).

W przypadku umowy o dzieło, jej przedmiot jest określany jako rezultat pracy fizycznej lub umysłowej, materialny lub ucieleśniony materialnie, posiadający cechy pozwalające uznać go za przedmiot świadczenia przyjmującego zamówienie (wyrok Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2003 r., II CKN 269/01, OSNC 2004 nr 9, poz. 142). Wykonanie dzieła przybiera więc najczęściej postać wytworzenia rzeczy, lecz może także polegać na dokonaniu zmian w rzeczy już istniejącej, jej naprawieniu, przerobieniu lub uzupełnieniu albo na rozbudowie rzeczy, połączeniu z innymi rzeczami, dodaniu części składowych lub przynależności (wyroki Sądu Najwyższego: z 22 czerwca 1976 r., II CR 193/76, OSPiKA 1976 nr 11, poz. 194; z 12 lipca 1979 r. II CR 213/79, OSNC 1980 nr 3, poz. 51; z 20 maja 1986 r., III CRN 82/86, OSNC 1987 nr 8, poz. 125; z 27 maja 1983 r., I CR 134/83, OSPiKA 1984 nr 4, poz. 84; z glosą A. Szpunara i z 25 listopada 2004 r., V CK 235/04, LEX nr 148150). Jeżeli zatem umowa przynosi konkretny rezultat w niej oznaczony, to tylko ten rezultat, a nie czynności do niego prowadzące, stanowi przedmiot umowy stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., II UK 39/13, LEX nr 1378531). W orzecznictwie podkreśla się również, że art. 627 k.c. wskazuje tylko na potrzebę "oznaczenia dzieła", przez co dopuszcza określenie świadczenia ogólnie w sposób nadający się do przyszłego dookreślenia na podstawie wskazanych w umowie podstaw lub bezpośrednio przez zwyczaj bądź zasady uczciwego obrotu (art. 56 k.c.). Przedmiot umowy o dzieło może być więc określony w różny sposób i różny może być stopień dokładności tego określenia, pod

warunkiem, że nie budzi wątpliwości, o jakie dzieło chodzi. Przedmiotem umowy o dzieło jest doprowadzenie do weryfikowalnego i jednorazowego rezultatu, zdefiniowanego przez zamawiającego w momencie zawierania umowy, którego ramy czasowe wyznacza powierzenie wykonania i wykonanie dzieła. Dzieło jest wytworem, który w momencie zawierania umowy nie istnieje, jednak jest w niej z góry przewidziany i określony w sposób wskazujący na jego indywidualne cechy. Powinno stanowić rezultat samoistny, który z chwilą ukończenia staje się niezależny od osoby twórcy i może stanowić samodzielny byt posiadający autonomiczną wartość w obrocie prawnym. Przyszły rezultat stanowiący przedmiot umowy o dzieło musi być zatem z góry przewidziany i określony (oznaczony) na podstawie wskazanych w umowie podstaw, co może nastąpić nie tylko poprzez zastosowanie metod opisowych, ale także przez odwołanie się do dostarczonej przez zamawiającego dokumentacji technicznej, projektów czy rysunków. Taka indywidualizacja przedmiotu umowy ma istotne znaczenie dla oceny odpowiedzialności przyjmującego zamówienie z tytułu ewentualnych wad dzieła (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2016 r., I UK 313/15, LEX nr 2111409).

W odróżnieniu od umowy o dzieło, zawierając umowę o pracę pracownik nie bierze na siebie ryzyka pomyślnego wyniku spełnianej czynności. To pracodawca ponosi ryzyka (osobowe, organizacyjne i ekonomiczne) związane z realizacją zobowiązania, podczas gdy odpowiedzialność strony przyjmującej zamówienie w umowie o dzieło niewątpliwie jest odpowiedzialnością za rezultat (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 sierpnia 2016 r., II UK 316/15, OSNP 2018 nr 2, poz. 16; z dnia 12 sierpnia 2015 r., I UK 389/14, LEX nr 1816587; z dnia 28 sierpnia 2014 r., II UK 12/14, LEX nr 1521243; z dnia 8 października 2013 r., III UK 126/12, OSNP 2014 nr 9, poz. 135).

Nie ma też wątpliwości, że "oznaczenie" dzieła następuje pierwotnie - już w trakcie układania postanowień umownych. Podczas gdy zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 (LEX nr 1764808). Przyjęcie, że pracownik wykonuje

pracę pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, iż przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (Teresa Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć (w:) Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, Warszawa 2009; Tomasz Duraj, *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy*, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Zbigniew Góral, Henryk Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996 nr 12, s. 21; Krzysztof Rączka, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, PiZS 1996 nr 11, s. 39 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 582). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem

wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 i z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Kryterium odróżnienia umowy o dzieło od umowy o świadczenie usług stanowi także możliwość poddania umówionego rezultatu (dzieła) sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2000 r., IV CKN 152/00, LEX nr 45451). Brak ustalenia w umowie, jak i podczas wykonywania pracy, tych parametrów uniemożliwia weryfikację domniemanego dzieła. W końcu wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło generalnie określa się w sposób ryczałtowy lub kosztorysowy (art. 629-632 k.c.). W odniesieniu do umowy o dzieło wynagrodzenie jest związane z samym dziełem (rezultatem) i jego wykonaniem, a nie z ilością, jakością i rodzajem wykonanej pracy, jak ma to miejsce w przypadku umów starannego działania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2017 r., I UK 123/16, LEX nr 2269195).

Jeżeli natomiast umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (np. umowy rezultatu i umowy starannego działania), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń co do tego, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 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 i z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s.102). Innymi słowy, w razie

wątpliwości, z jaką umową mamy do czynienia, należy ustalić, cechy której z nich przeważają w treści i sposobie jej wykonywania. 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. Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). O prawidłowym określeniu rodzaju umowy cywilnoprawnej nie decyduje przy tym ani wyłącznie nazwa umowy, ani jej formalne postanowienia. Zasadniczo oceniany jest sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez strony – nawet wbrew postanowieniom umowy – cech charakterystycznych dla danego stosunku prawnego, które odróżniają zawartą i realizowaną umowę od innych umów cywilnoprawnych. Zgodny zamiar stron i cel umowy objawiają się nie w treści kontraktu (który zazwyczaj odpowiada kodeksowym wzorcom), lecz w sposobie jego realizacji, odsłaniającym rzeczywiste intencje stron.

Wyżej zaprezentowana wykładnia została uwzględniona przez Sąd drugiej instancji przy wydaniu zaskarżonego wyroku.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, z których wynikało, że P.B. (jako wykonawca) zawierał z odwołującą się spółką (jako zamawiającą) umowy o dzieło na okresy od 1 stycznia 2010 r. do 30 kwietnia 2010 r., od 3 maja 2010 r. do 30 lipca 2010 r., od 2 sierpnia 2010 r. do 30 października 2010 r., od 3 listopada 2010 r. do 23 listopada 2010 r., 27 listopada 2010 r., od 1 grudnia 2010 r. do 21 grudnia 2010 r., i od 3 stycznia 2012 r. do 3 lutego 2012 r. Przedmiotem tych umów było wykonanie czynności operatora obrazu, a przedmiotem czynności było wykonanie dzieł o różnej tematyce szczegółowo określonych w poszczególnych umowach.

Współpracownicy (osoby zatrudniane przez odwołującą się spółkę na podstawie umowy o dzieło) byli zatrudniani w sytuacji braku pracowników etatowych i natłoku realizacji zadań w danym momencie. Wynagrodzenie współpracownika składa się wyłącznie z honorarium za wykonanie konkretnych

czynności, tj. za wykonane dzieło. Umowy cywilnoprawne nie wymagają, aby współpracownik był w gotowości do pracy. Współpracownik to osoba, która związana jest z różnymi stacjami. Współpracownik może odmówić podjęcia danej pracy z uwagi na zajęcie się pracą przy innym projekcie i w innej stacji TV - współpracownik nie podpisywał z odwołującą się oświadczenia o lojalności. Za nienależyte wykonanie lub niewykonanie dzieła, na współpracownika nakładane były kary umowne. Współpracownik miał zakaz przekazania wykonania dzieła osobie trzeciej. W wyjątkowej sytuacji miał możliwość rozważenie przekazanie wykonania dzieła innej osobie za zgodą odwołującej się spółki.

P.B. jako operator obrazu, pracował w spornych okresach w ekipie zdjęciowej, również w terenie. Ubezpieczony zajmował się w szczególności obsługiwaniem transmisji z Sejmu i uczestniczył w wywiadach telewizyjnych. Jego praca odbywała się także w soboty i niedziele, zasadniczo trwała co najmniej 8 godzin dziennie w zależności od rodzaju produkcji. Po zakończonym dyżurze danego dnia ubezpieczony był informowany o terminie kolejnego dyżuru. Polecenia wydawał mu redaktor (dziennikarz), który kierował jego pracą. Praca ubezpieczonego miała charakter twórczy, zdarzało się, iż redaktor udzielał ubezpieczonemu wskazówek co do umieszczenia kamery. Ubezpieczony na koniec miesiąca wystawiał rachunek (faktury) za wykonane czynności.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy trudno uznać, by ubezpieczony podlegał poleceniom kierownictwa produkcji (producenta) co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Jak wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, P.B. mógł odmówić podjęcia danej pracy z uwagi na zajęcie się pracą przy innym projekcie i w innej stacji TV, współpracownika nie obowiązują grafiki pracy - kierownik danego działu, czy redakcji uprzednio uzgadnia ze współpracownikami terminy, w których dane dzieła będą realizowane, współpracownik podejmuje decyzję, czy wyraża zgodę na realizację tych dzieł. Operatorzy obrazu i operatorzy dźwięku - zarówno pracownicy etatowi oraz współpracownicy - podlegali M.S., który odpowiadał za płynne i bezpieczne zorganizowanie procesu produkcyjnego. Co w powiązaniu z zeznaniami ubezpieczonego, że jego oczekiwania były uzgadniane z redaktorem, a także, iż praca ubezpieczonego była pracą twórczą (bynajmniej w części), a sam

ubezpieczony niejednokrotnie decydował o pewnych rzeczach, pozwalało na uznanie, że ubezpieczony wykonywał w spornych okresach pracę twórczą, oraz samodzielnie decydował o sposobie wykonania tej pracy, natomiast ewentualne polecenia wynikały bardziej z uzgodnień niż z podległości służbowej.

Ponadto Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że ubezpieczonemu nie było wypłacane wynagrodzenie za korzystanie ze zwolnień lekarskich i urlopów, a wysokość uzgodnionego wynagrodzenia uzależniona była od wykonania dzieła i jego akceptacji przez T. S.A. oraz różnych stawek określonych w kosztorysach audycji. Ubezpieczony nie otrzymywał wynagrodzenia za gotowość do świadczenia pracy, tak jak to jest w przypadku pracowników. Wynagrodzenie było zmienne, wyliczane według wycen kosztorysowych i wypłacane czasami kilkukrotnie w ciągu miesiąca, na podstawie rachunku. W ocenie Sądu Apelacyjnego, przedstawione elementy, które były charakterystyczne dla wykonania przez ubezpieczonego zobowiązania na podstawie kwestionowanych przez organ umów, nie cechowały stosunku pracy. Skoro zatem ubezpieczony wykonywał swe czynności operatora obrazu bez podporządkowania kierownictwu zamawiającego dzieło, prawidłowym jest stwierdzenie, że strony nie łączyła umowa o pracę. Wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, brak natomiast podporządkowania o charakterze pracowniczym przesądza o braku podstaw do przyjęcia, że mamy do czynienia z umową o pracę.

W ocenie Sądu drugiej instancji, uwzględniając takie okoliczności, jak: sposób wykonywania dzieła, zakres podporządkowania i samodzielności wykonawcy, osobisty charakter zobowiązania, zasady odpłatności i sposób określenia wynagrodzenia, a także nie wydawanie ubezpieczonemu wiążących poleceń, czy dyspozycji świadczących o tym, że praca wykonywana była pod stałym bieżącym kierownictwem zamawiającego, dopuszczalność wymierzenia kary umownej, obowiązek przeniesienia autorskich praw majątkowych do dzieła, nie korzystanie z typowych dla stosunku pracy uprawnień urlopowych z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz z wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności do pracy, możliwość wykonywania dodatkowych zajęć na rzecz innych podmiotów konkurencyjnych, nie można było uznać, że ubezpieczony w spornych okresach

świadczył na rzecz T. S.A. pracę w ramach reżimu pracowniczego, wynikającego z art. 22 k.p.

Zdaniem Sądu Najwyższego, zawarta we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania argumentacja mająca uzasadniać oczywistą zasadność skargi w istocie stanowi próbę podważenia przeprowadzonej przez Sąd drugiej instancji oceny materiału dowodowego oraz dokonanych na tej podstawie ustaleń faktycznych, z których wynikało, że ubezpieczony wykonywał na rzecz odwołującej się spółki czynności operatora obrazu na podstawie umów o dzieło i z tego tytułu nie podlegał obowiązkowi ubezpieczenia społecznego. Dokonana przez Sąd odwoławczy ocena okoliczności faktycznych i związana z tym wykładnia przepisów (wyrażona w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku) mieszczą się w granicach uznania sędziowskiego. Podnoszone przez skarżącego w tym zakresie argumenty stanowią zatem polemikę z oceną dowodów i wynikającymi z niej ustaleniami faktycznymi. Zgodnie zaś z art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do kontrolowania prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2013 r., II UK 403/12, LEX nr 1350309).

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a o kosztach postępowania kasacyjnego orzekł zgodnie z art. 398²¹ w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

(J.K.)

[ał]

