

POSTANOWIENIE

Dnia 30 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa M. B.
przeciwko E. Sp. z o.o. we W.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 30
listopada 2023 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu
z dnia 7 lipca 2022 r., sygn. akt VIII Pa 75/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od M. B. na rzecz E. Sp. z o.o. we W. kwotę 240
(dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego z ustawowymi odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

[az]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 marca 2022 r., sygn. akt IV P 341/21 Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu oddalił powództwo M.B. przeciwko E. sp. z o.o. z siedzibą we W. o ustalenie, że w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 15 stycznia 2019 r. strony łączył stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł brutto oraz za wynagrodzeniem dodatkowym uzależnionym od wykonania przez powoda planu sprzedaży, a umowa z dnia 1 sierpnia 2017 r. o współpracy handlowej jest nieważna w całości na podstawie art. 58 § 1 k.c., ewentualnie w części dotyczącej postanowień dotyczących zakazu konkurencji - na podstawie art. 58 § 2 k.c.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 7 lipca 2022 r. oddalił apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego i rozstrzygnął o kosztach postępowania apelacyjnego.

W sprawie ustalono, że powód został zatrudniony od 7 października 2013 r., na czas określony do 31 sierpnia 2014 r. na stanowisku młodszego specjalisty do spraw eksportu, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Następną umowę zawarto w dniu 20 sierpnia 2014 r., na podstawie której powód został zatrudniony na czas określony od 1 września 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. na tym samym stanowisku, za wynagrodzeniem miesięcznym 1.500 zł brutto. W dniu 16 grudnia 2015 r. strony zawarły umowę, na podstawie której powód został zatrudniony u strony pozwanej od 1 stycznia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku *export manager*, za wynagrodzeniem podstawą miesięcznym 3.000zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano w powyższych umowach: W., ul. [...].

Powód zwrócił się do prezesa Spółki o zmianę formy zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (samozatrudnienie). Taka zgoda została udzielona i strony zawarły umowę o współpracy handlowej.

W ramach umowy, spółka zleciła a zleceniobiorca zobowiązał się w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej do wykonywania na rzecz i w imieniu spółki, z zastrzeżeniem ust. 6 poniżej, usług polegających na:

a. realizacji strategii promowania wyrobów oraz innych towarów i usług spółki na rynkach zagranicznych, głównie Europy Wschodniej - Rosja, Ukraina, Białoruś, Litwa, Łotwa, Estonia, Kazachstan.

b. aktywnym rozwoju sieci sprzedaży wyrobów oraz innych towarów i usług spółki na rynku, poprzez doradztwo techniczne w imieniu i na rzecz spółki, zagranicznych partnerów handlowych z rynku, dalej zwanych „partnerami handlowymi”,

c. zapewnieniu wzrostu sprzedaży wyrobów oraz innych towarów i usług spółki na rynku,

d. zapewnieniu najwyższych standardów bieżącej obsługi i utrzymywania kontaktów z aktualnymi i przyszłymi oraz potencjalnymi partnerami handlowymi spółki,

e. sporządzaniu, w uzgodnieniu ze spółką, ofert techniczno-handlowych oraz cenników i innych, niezbędnych materiałów technicznych oraz marketingowych,

f. prowadzeniu w imieniu i na rzecz spółki, szkoleń produktowych i prezentacji dla partnerów handlowych spółki, reprezentowaniu spółki na targach międzynarodowych, na zasadach ustalonych ze spółką,

g. tworzeniu raportów i sprawozdań z podejmowanych działań oraz ich efektów, według wytycznych spółki (§ 2 ust. 1).

Zleceniobiorca zobowiązał się wykonywać usługi określone umową z najlepszą starannością, przy uwzględnieniu profesjonalnego charakteru świadczonych usług, ze szczególnym uwzględnieniem dbałości o interesy zleceniodawcy oraz do realizacji przedmiotu umowy w sposób nienaruszający praw osób trzecich oraz zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, „podejmując decyzje związane ze świadczonymi usługami samodzielnie, bez podporządkowania organizacyjnego lub służbowego spółki, lecz przy uwzględnieniu jej wytycznych lub gdy umowa wymaga tego wprost, zgodnie z doraźnymi uzgodnieniami stron” (§ 2 ust. 2).

Zleceniobiorca zobowiązał się wykonywać usługi określone umową w siedzibie spółki, a także poza siedzibę spółki - gdy wymaga tego bezpośrednio prawidłowe wykonywanie usług określonych umową, w tym w szczególności, lecz nie jedynie, podczas wyjazdów zagranicznych (m.in. targi, spotkania z partnerami handlowymi i inne). Zleceniobiorca nie był upoważniony do zawierania w imieniu i na rzecz spółki jakichkolwiek umów, za wyjątkiem wyraźnie i bezpośrednio wskazanych w sporządzonym pod rygorem nieważności w formie pisemnej odrębnym dokumencie oraz pełnomocnictwie materialnym do zawarcia konkretnej umowy lub podjęcia innej, konkretnej czynności prawnej, określających jej najistotniejsze postanowienia. Zleceniobiorca nie był upoważniony do przyjmowania w imieniu spółki zapłaty za sprzedawane przez spółkę towary lub świadczone przez spółkę usługi, ani do zaciągania w imieniu lub na rzecz spółki jakichkolwiek zobowiązań (§ 2 ust. 3).

Zleceniobiorca zobowiązał się do prowadzenia ewidencji czasu świadczenia usług oraz przekazywania jej kopii spółce w formie pisemnej w ciągu 5 dni roboczych po zakończeniu miesiąca, którego dotyczy ewidencja czasu świadczenia usług (§ 2 ust. 4).

Zleceniobiorca miał prawo wykonywać obowiązki wynikające z umowy za pośrednictwem osób trzecich wyłącznie po uzyskaniu pisemnej, pod rygorem nieważności, zgody spółki. W sytuacji udzielenia takiej zgody, zleceniobiorca odpowiadał za działania osób trzecich wykonujących jego obowiązki wynikające z niniejszej umowy jak za działania własne (§ 2 ust. 6).

Spółka zobowiązała się do wypłaty zleceniobiorcy z tytułu wykonywania niniejszej umowy wynagrodzenia i innych świadczeń, o których mowa w § 4 umowy. Spółka uprawniona była do wypłacenia zleceniobiorcy odpowiednio niższego wynagrodzenia w razie niewykonywania lub nienależytego wykonywania usług przez zleceniobiorcę, tzn. rażącego naruszenia lub niedostosowania się do obowiązków określonych w § 2 tej umowy (§ 3 ust. 1).

Spółka uprawniona była do wydawania zleceniobiorcy wytycznych względem usług świadczonych przez zleceniobiorcę, a także, gdy umowa przewiduje to wprost, uzgadniania ze zleceniobiorcą odpowiednich czynności (§ 3 ust. 2).

Z tytułu wykonywania umowy, zleceniobiorca otrzymywać miał wynagrodzenie miesięczne, w wysokości 3.500,00 zł + A + B + C netto wg następujących wskaźników:

3.500 zł - wynagrodzenie stałe,

A = [...] - premia od obrotu sprzedaży eksportowej w wyżej wymienionych krajach: Kraje Nadbałtyckie, Białoruś, Ukraina, Kazachstan, Gruzja,

B = [...] - premia od obrotu sprzedaży eksportowej do Rosji,

C = (3.500 zł + A + B) [...] - premia stała.

Ponadto zleceniobiorca miał otrzymywać premię roczną od obrotu/pozyskania nowej sprzedaży według niżej określonych warunków/obrotów brzegowych:

[...] - od eksportu do Rosji,

[...] - od obrotu klientów eksportowych na Ukrainę i Białoruś,

[...] - od Estonii, Kazachstanu, Gruzji, Łotwy, Litwy,

„Plan 2017:

Sprzedaż eksportowa do Rosji – [...] zł.

Sprzedaż eksportowa do Krajów Nadbałtyckich, Białorusi, Ukrainy i Kazachstanu – [...] zł.

Stopień realizacji planu rocznego:

Powyżej [...] planu - adekwatnie ile % więcej doliczane do premii całosciowej, pomiędzy [...] planu – [...] premii rocznej, poniżej [...] planu – [...] premii rocznej,

poniżej [...] planu – [...] premii rocznej”.

Premia miała być wypłacona po wypełnieniu całego okresu umowy na koniec roku po zsumowaniu wszystkich wartości (§ 4 ust. 1).

Wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 1 umowy, miało być powiększane o niezbędne koszty poniesione przez zleceniobiorcę bezpośrednio w celu prawidłowego wykonywania usług określonych umową (dalej łącznie jako „koszty”), tj.: koszty noclegów, przejazdów lub przelotów, wyżywienia oraz inne indywidualnie ustalone. Koszty miały być zwracane zleceniobiorcy przez spółkę w całości, lecz do łącznej wysokości [...] zł netto miesięcznie, po ich odpowiednim, uprzednim udokumentowaniu i przedłożeniu spółce. W razie wątpliwości, co wchodzi w zakres kosztów, strony miały poczynić uprzednio bardziej szczegółowe ustalenia w formie pisemnej, które miały stanowić załącznik do umowy (§ 4 ust. 2).

Należne zleceniobiorcy wynagrodzenie, obejmujące wynagrodzenie stałe (§ 4 ust. 1) oraz koszty (§ 4 ust. 2), było płatne z dołu do 10 dnia roboczego następnego miesiąca, nie wcześniej niż po wykonaniu obowiązku opisanego w § 2 ust. 6 umowy, po wykonaniu przez zleceniobiorcę usług objętych niniejszą umową, na podstawie wystawianej przez zleceniobiorcę faktury VAT. Wynagrodzenie miało być płatne na rachunek bankowy zleceniobiorcy. Za datę zapłaty wynagrodzenia uważano datę zlecenia przelewu bankowego przez spółkę (§ 4 ust. 3).

Strony oświadczyły, że zleceniobiorca będzie samodzielnie opłacał należne składki na ubezpieczenie społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne oraz podatek dochodowy od otrzymywanego wynagrodzenia oraz kosztów w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (§ 4 ust. 4).

W celu realizacji przedmiotu umowy, na czas obowiązywania umowy, spółka miała przekazać zleceniobiorcy sprzęt techniczny w postaci telefonu komórkowego oraz komputera, a także, gdy wymaga tego prawidłowe wykonywanie usług określonych umową i jedynie na okres niezbędny do ich wykonywania, samochodu osobowego (§ 4 ust. 5).

Zleceniobiorca odpowiadał wobec spółki oraz osób trzecich za wszelkie szkody wyrządzone z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania niniejszej umowy przez samego zleceniobiorcę, jak i osoby, którym powierzył wykonanie obowiązków wynikających z niniejszej umowy (§ 5 ust. 1).

Zleceniobiorca zobowiązany był do pełnego zrekompensowania zleceniodawcy wszelkich kosztów i szkód poniesionych w ramach realizacji obowiązku naprawienia szkód wyrządzonych osobom trzecim, o których mowa w ust. 1 powyżej, jak również do zwrotu poniesionych przez spółkę kosztów, jakie ta poniosła z uwagi na niewykonanie lub nienależyte wykonanie umowy przez samego zleceniobiorcę, jak i osoby, którym powierzył wykonanie obowiązków wynikających z niniejszej umowy (§ 5 ust. 2).

Zleceniobiorca zobowiązał się, że w okresie obowiązywania umowy, a także w okresie 24 pełnych miesięcy po jej rozwiązaniu lub wygaśnięciu, nie będzie współpracował z innymi podmiotami prowadzącymi działalność konkurencyjną wobec spółki, w tym nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej (bezpośredniej, jak również pośredniej) w stosunku do działalności prowadzonej przez spółkę (§ 6 ust. 1).

W przypadku naruszenia przez zleceniobiorcę opisanych w niniejszym paragrafie obowiązków, zleceniobiorca będzie zobowiązany zapłacić na rzecz spółki karę umowną w wysokości [...] zł brutto za każdy pojedynczy przypadek naruszenia wyżej wymienionych obowiązków. Zleceniodawca będzie uprawniony do dochodzenia od zleceniobiorcy odszkodowania w wysokości przewyższającej kwotę zastrzeżonej kary umownej (§ 6 ust. 4).

Porozumieniem z dnia 26 listopada 2018 r. strony zgodnie oświadczyły, że łącząca strony umowa współpracy o handlowej zostanie rozwiązana ze skutkiem na dzień 15 stycznia 2019 r. (§ 1).

Po zawarciu umowy o współpracy handlowej, powód nadal wykonywał pracę w siedzibie Spółki i wykonywał takie same zadania jak dotychczas, tj. wystawiał faktury sprzedaży, przygotowywał dokumenty na eksport, robił odprawy celne. Nie korzystał z pośrednictwa osób trzecich. Odbyszał także podróże służbowe. Były one jednak zdecydowanie częstsze niż dotychczas. Zdarzało się, że odbywał dwie kilkudniowe podróże w miesiącu. Ponadto brał udział między innymi w targach, eventach, które sam organizował. Strona pozwana zamknęła wyrobioną dla powoda firmową kartę I. na jego wyjazdy służbowego, gdyż od tego momentu miał on zacząć organizować wyjazdy służbowe na własny koszt. Ponoszone z tego tytułu koszty wyjazdów oraz diety powód refakturował na stronę pozwaną. Ujmował w nich między innymi faktury za noclegi, które były wystawiane na jego firmę. Podstawą do wystawienia faktury były raporty przedstawiane przez powoda z wynikami sprzedaży. Na podstawie wystawianych przez powoda faktury VAT, po ich zatwierdzeniu przez prezesa, strona pozwana dokonywała przelewów na konto powoda. Wyjazdy były każdorazowo wpisywane do systemu CRM. Wpisywanie i raportowanie do systemu było wymagane od powoda. Ponadto w siedzibie Spółki były prowadzone rozmowy o podejmowanych działaniach. Z usług wykonywanych w ramach umowy o współpracy, powód rozliczał się z R.K.. Wchodząc i wychodząc z biura, powód, tak jak dotychczas, odbijał kartę magnetyczną. Po zawarciu umowy współpracy handlowej powód nadal był w posiadaniu dotychczasowego sprzętu służbowego, tj. telefonu, laptopa a na wyjazdy służbowe, w przypadku gdy nie był to lot samolotu, otrzymywał samochód firmowy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że praca powoda mogła być wykonywana w różnym reżimie prawnym - zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (umowy o świadczenie usług), także zawartej z osobą prowadzącą działalność gospodarczą (*business to business*). Powód nie miał obowiązku codziennego stawiania się do pracy (przebywania w miejscu pracy - np. w biurze - np. w godzinach otwarcia biura) oraz wykonywania na bieżąco poleceń przełożonego, który codziennie kontrolowałby wykonanie jego poleceń osobiście albo telefonicznie, co mogłoby świadczyć o wykonywaniu pracy w reżimie pracowniczego stosunku zobowiązaniowego, mimo zawarcia umowy o współpracy

handlowej. Umowa o pracę mogła się przekształcić w umowę o współpracy handlowej. Taka konwersja jest dopuszczalna w orzecznictwie i doktrynie.

W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności związane z wykonywaniem pracy nie przesądzają o tym, że w okresie spornym strony kontynuowały stosunek pracy. Usługi wykonywane przez powoda w siedzibie Spółki wynikały wprost z umowy, tym samym logiczne było, że musiały być one wykonywane w czasie, w jakim było czynne biuro Spółki. Niemniej znaczącej zmiany uległa w tym wypadku liczba zadań, które były realizowane przez powoda poza siedzibą Spółki. Po zawarciu bowiem umowy o współpracy, powód częściej wykonywał podróże służbowe, a tym samym nie mógł być codziennie obecny na terenie biura. Powód samodzielnie organizował i realizował swoje obowiązki. Do czasu wytoczenia powództwa przez stronę pozwaną o zapłatę kary umownej za naruszenie umowy o zakazie konkurencji, powód nie kwestionował umowy o współpracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, powód w istocie, wytaczając powództwo o ustalenie stosunku pracy, dążył pozyskaniu dowodów lub potwierdzeniu faktów prawotwórczych mających znaczenie w innym postępowaniu, tj. w sprawie o zapłatę kary umownej, w związku z tym nie ma interesu prawnego w wytoczeniu niniejszego powództwa.

Powód wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sadu Okręgowego i oparł ją na zarzucie:

1. naruszenia prawa materialnego, przez błędne zastosowanie art. 22 § 1 k.p. polegające na niekonsekwentnym przyjęciu, wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, które Sąd Okręgowy przyjął za własne, że po rozwiązaniu umowy o pracę ze stroną pozwaną i zawarciu pomiędzy stronami w dniu 1 sierpnia 2017 r. umowy o współpracę handlową, tj. w okresie od dnia 1 sierpnia 2017 r. do 15 stycznia 2019 r., powód nie był podporządkowany kierownictwu strony pozwanej, podczas gdy z podzielonych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego wynika, że po zawarciu umowy współpracy handlowej, powód nadal wykonywał pracę w siedzibie strony pozwanej i wykonywał takie same zadania jak dotychczas, tj. wystawiał faktury sprzedaży, przygotowywał dokumenty na eksport, robił odprawy celne, miał obowiązek ewidencjonować czas pracy tak jak przy stosunku pracy (odbijał kartę magnetyczną), korzystał z dotychczasowego sprzętu służbowego, tj.

telefonu, laptopa, a na wyjazdy służbowe, w przypadku gdy nie był to lot samolotem, otrzymywał samochód firmowy a także, co najważniejsze, rozliczał się z powierzonych obowiązków z przedstawicielem strony pozwanej R.K., pod którego nadzorem świadczył pracę i który kontrolował ewidencję czasu pracy powoda, co jednoznacznie stanowi o podleganiu przez powoda kierownictwu strony pozwanej, a tym samym obowiązywaniu stosunku pracy pomiędzy stronami również w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 15 stycznia 2019 r.

2. naruszenia przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to przez błędne zastosowanie art. 189 k.p.c., polegające na uznaniu, że powód w niniejszej sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy nie ma interesu prawnego w wytoczeniu tego powództwa, tymczasem skoro powodowi nie przysługuje żadne inne powództwo umożliwiające osiągnięcie skutków właściwych dla stosunku pracy w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 15 stycznia 2019 r., to wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, „powodowi przysługuje w tej sprawie interes prawny w rozumieniu powołanych przepisów art. 189 k.p.c.”.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, albowiem jest ona oczywiście uzasadniona, a także w niniejszej sprawie istnieje istotne zagadnienie prawne sprowadzające się do rozstrzygnięcia, czy rozwiązanie umowy o pracę w celu zawarcia umowy cywilnoprawnej pomiędzy dotychczasowymi stronami stosunku pracy, przy zachowaniu dotychczasowego charakteru świadczonej pracy wykonywanej w siedzibie dotychczasowego pracodawcy, z obowiązkiem codziennego ewidencjonowania czasu pracy, przy wykorzystaniu dotychczasowego sprzętu służbowego, a także z obowiązkiem wykonywania dyrektyw dotychczasowego pracodawcy i rozliczania się z powierzonych obowiązków, stanowi o dalszym obowiązywaniu stosunku pracy.

W uzasadnieniu wniosku skarżący odwołał się do uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2021 r., I PSKP 18/21 (LEX nr 32238230) podkreślając, że jeżeli nawet strony zawrą umowę cywilnoprawną, ale praca faktycznie świadczona jest w warunkach stosunku pracy, to należy uznać, że niezależnie od nazwy zawartej umowy, zawarta została umowa o pracę, a strony łączy stosunek pracy. Jeżeli bowiem w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, lecz przede wszystkim przez sposób jej

wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p., 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 strony łączył taki stosunek prawny. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (*vide*: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2019 r., I PK 122/18; LEX nr 2650721). Natomiast świadczenie przez pracownika tylko i wyłącznie na rzecz tego samego pracodawcy, po rozwiązaniu stosunku pracy, takiej samej pracy na podstawie umowy nazwanej umową o świadczenie usług (art. 750 k.c.), przemawia za pracowniczym charakterem zatrudnienia. Analogiczne stanowisko należy przyjąć w sytuacji, gdy to strony po zakończeniu łączących ich umów zlecenia, kolejną umowę wykonywały na takich samych warunkach za wynagrodzeniem w takiej samej wysokości i określiły ją jako umowę o pracę (*vide*: wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 27 sierpnia 2021 r., III APa 106/19).

W ocenie skarżącego, taki stan rzeczy oznacza, że praca świadczona przez niego na rzecz strony pozwanej od 1 sierpnia 2017 r., tj. od dnia zastąpienia umowy o pracę umową o współpracę handlową, była wykonywana „w warunkach stosunku pracy”, ze wszystkimi tego konsekwencjami w zakresie przysługującej powodowi ochrony pracowniczej, w tym zastrzeżonego bez obowiązkowego odszkodowania, nieważnego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz ochrony ubezpieczeniowej.

Strona pozwana, w odpowiedzi na skargę, wniosła o jej nieprzyjęcie do rozpoznania i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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).

Treść wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania dotyczy błędnego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 22 § 1 k.p., co odniesione zostało zarówno do przesłanki występowania istotnego zagadnienia prawnego, jak i przesłanki oczywistej zasadności skargi.

Przed wszystkim tak ujęte w skardze kasacyjnej przesłanki przedsądu wzajemnie się wykluczają. W orzecznictwie przyjęty jest pogląd, że nie można twierdzić, iż skarga jest oczywiście uzasadniona (co ma miejsce wówczas, gdy stwierdzone naruszenia prawa są widoczne na pierwszy rzut oka, bez pogłębionej analizy prawnej) i że jednocześnie w sprawie występują poważne zagadnienia prawne, które wymagają zaangażowania Sądu Najwyższego w dokonanie pogłębionej interpretacji niejasnych przepisów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 listopada 2012 r., I UK 414/12, LEX nr 1675171). To, co ma świadczyć o oczywistej zasadności skargi, nie może być jednocześnie ujmowane jako podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c., gdyż jeżeli występuje istotne zagadnienie prawne albo poważny problem świadczący o potrzebie wykładni przepisu, to nie można jednocześnie twierdzić, że z tych samych przyczyn skarga jest oczywiście uzasadniona, jako że twierdzenie o oczywistej zasadności skargi pozostaje wówczas w kolizji z problemami prawnymi warunkującymi pierwszą i drugą podstawę przedsądu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 118/12, LEX nr 1675225). Zatem nie do pogodzenia z oczywistą zasadnością skargi jest formułowanie w niej zagadnień prawnych, wymagających rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy, a także wskazywanie na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2011 r., II UK 24/11, LEX nr 1365662).

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, której wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi

kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 Nr 7-8, poz. 51; Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr 2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez

skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103). Przedstawiona przez skarżącego kwestia nie odnosi się do ujętych abstrakcyjne problemów na tle powołanych przepisów prawa, ale w istocie stanowi powielenie podstawy kasacyjnej dotyczących błędnej subsumcji art. 22 § 1 k.p.

Co więcej, 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 przełamywania 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).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, (OSNP 2014 nr 6, poz. 80) podkreślił, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i 1¹ k.p. oraz art. 750 k.c.). Dalej wskazał, że stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za

wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie. Te różnice zostały bliżej wyjaśnione w wyroku z dnia 10 maja 2018 r., I PK 60/17 (LEX nr 2486218). Sąd Najwyższy przyjął w nim, że istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania obowiązków pracownika, a w szczególności określania czynności w ramach umówionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonania (art. 100 § 1). Pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, LEX nr 177165). Ponadto Sąd Najwyższy przyjmuje, że dopuszczalne jest wykonywanie tych samych lub podobnych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego jak i cywilnoprawnego (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lutego 2017 r., I PK 63/16 LEX nr 2237287; i z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12 LEX nr 1232232).

Podsumowując, istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z 19 marca 2012 r., II PK 294/11; LEX nr 1214578).

Natomiast odnosząc się do argumentacji skarżącego, zauważyć należy, że pozostawanie w dyspozycji pracodawcy nie musi automatycznie oznaczać pracowniczego podporządkowania. Z kolei z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że powód z chwilą podpisania kontraktu

cywilnoprawnego uzyskał samodzielność w wyznaczaniu zadań, natomiast stronę pozwaną interesowały cele określone w kontrakcie i wyniki, na które się umówiły się strony, od których powód miał mieć wypłacane odpowiednie wynagrodzenie. Choć więc obowiązki były tożsame, ale po zawarciu umowy o współpracy zmienił się sposób ich wykonywania.

Skarżący nie zdołał zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jego skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398⁹ k.p.c., należało postanowić jak w sentencji. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na mocy art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2023 r., poz. 1964). Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika tej strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 2111), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii "w sprawie zatrudnienia, wynagrodzeń za pracę." Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest przywrócenie do pracy, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces.

[az]

[ał]

