



Sygn. akt II PK 200/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Małgorzata Gersdorf
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Polsce z siedzibą w W.

o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, dodatkowe roczne wynagrodzenie, odprawę pieniężną,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 3 października 2012 r.,

- 1. uchyła zaskarżony wyrok w pkt 2,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałym zakresie, bez obciążania powoda kosztami postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 października 2012 r. Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy, na skutek apelacji obu stron od wyroku Sądu Rejonowego Wydział Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 17 lutego 2012 r., zmienił zaskarżony wyrok w punktach V i VI w ten sposób, że zasądził od powoda na rzecz Skarbu Państwa - Kasa Sądu Rejonowego w W. kwotę 925 zł tytułem zwrotu wydatków tymczasowo poniesionych przez Skarb Państwa (punkt 3 wyroku), oddalił apelację powoda (punkt 4 wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.500 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego we wszystkich instancjach (punkt 5 wyroku).

W pozwie z dnia 20 września 2007 r. powód wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy z pozwanym na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 marca 2005 r. do 31 maja 2007 r., a także o zasądzenie od pozwanego kwoty 20.501,34 zł wraz z odsetkami ustawowymi za zwłokę, w tym: 8.900,28 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, 7.734,04 zł tytułem niewypłaconych „trzynastych” pensji, 3.867,02 zł tytułem odprawy oraz zobowiązanie pozwanego do wydania powodowi świadectwa pracy. Ostatecznie powód dochodził zapłaty: kwoty 16.866,08 zł netto wraz z odsetkami od 25 maja 2007 r. do dnia zapłaty - tytułem ekwiwalentu za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe w latach 2005 - 2007, kwoty 11.392,63 zł brutto z odsetkami od wniesienia pozwu do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, oraz kwoty 15.426,22 zł netto wraz z odsetkami od daty od wniesienia pozwu do dnia zapłaty - tytułem niewypłaconych „trzynastych pensji” za lata 2005 i 2006.

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2010 r. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo. Po rozpoznaniu apelacji powoda, Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 16 września 2010 r. uchylił zaskarżony wyrok, zniósł postępowanie w całości i przekazał sprawę Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej wobec stwierdzenia nieważności postępowania z uwagi na niewłaściwy skład sądu, który wydawał wyrok w sprawie.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy ustalił, że powód, będąc pracownikiem bezpieczeństwa Ambasady [...], ubiegał się o zatrudnienie w pozwanym (w skrócie E.). Rozmawiał z ówczesnym szefem ochrony linii na Polskę A. M., który poinformował powoda, że warunkiem podjęcia współpracy jest zarejestrowanie przez niego jednoosobowej działalności gospodarczej, której przedmiotem miały być tłumaczenia językowe. W toku tej rekrutacji powód był

poddany testom psychologicznym, skierowano go na szkolenie w lutym 2005 r., którego koszt pokrył pozwany. W dniu 10 marca 2005 r. powód zarejestrował działalność gospodarczą pod firmą „T.”, której przedmiotem były tłumaczenia językowe i w marcu tego roku rozpoczął pracę u pozwanego. Strony nie zawarły umowy w formie pisemnej, a podstawą współpracy były ustne ustalenia pomiędzy stronami.

Powód wykonywał pracę w dziale bezpieczeństwa. Do jego zadań należało głównie przeprowadzanie odpraw pasażerów podróżujących liniami lotniczymi [...], podczas których zadawał pytania pasażerom ustalone w czasie odprawy, pomagał w tłumaczeniu ich odpowiedzi, dokonywał innych czynności związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa rejsów, np. odpraw przesyłek cargo, zajmował się również „profilowaniem” pasażerów, polegającym na wyłanianiu spośród ogółu podróżnych osób potencjalnie niebezpiecznych, a także wykonywał tzw. zabezpieczenia peryferyjne.

W przypadku opóźnienia lotu powód nie mógł oddalić się do domu, ale pozostawał do dyspozycji pozwanego. Zazwyczaj obsługa jednego lotu trwała ok. 5 godzin. Odprawa, czyli rejestracja bagażu i pasażerów, zaczynała się 3 godziny przed odlotem, zależnie od modelu samolotu i liczby pasażerów. Przed otwarciem odprawy (około godziny wcześniej) były spotkania, na których przydzielano pracę poszczególnym pracownikom działu bezpieczeństwa, także powodowi. Po odlocie było ponowne spotkanie uczestniczących w celu podsumowania przebiegu operacji. Kierujący daną odprawą wydawał powodowi polecenia służbowe. Gdyby powód ich nie wykonał, to był obowiązany informować o tym szefa bezpieczeństwa. Wówczas powód mógł być od razu odsunięty od pracy, gdyby to stanowiło zagrożenie dla operacji, a decyzje co do dalszych konsekwencji leżały w gestii szefa bezpieczeństwa. Do wykonania powyższych zadań powód dysponował sprzętem w postaci wykrywacza metalu, krótkofalówki, latarki, stanowiących własność pozwanego, otrzymał również odzież obuwie. Na wniosek pozwanego, biuro przepustek Portu Lotniczego [...] wydało powodowi przepustkę osobową nr [...] o treści „M. K., E., pracownik bezpieczeństwa”. Podobne przepustki posiadały inne osoby współpracujące z E. Powód zasadniczo wykonywał pracę w [...], a sporadycznie, na polecenie pozwanego, również na terenie innych portów

lotniczych, w tym poza granicami RP. W ramach wykonywanych obowiązków powód zabezpieczał także rejsy organizowane przez inne [...] linie lotnicze. Wynagrodzenie za świadczenie usług na rzecz tych podmiotów wypłacał mu każdorazowo pozwany.

Czas, w jakim osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo rejsów organizowanych przez pozwanego miały wykonywać pracę na rzecz pozwanego, był z góry ustalony. Stosownie do potrzeb linii lotniczych, natężenia rejsów i sytuacji kadrowej E., z miesięcznym wyprzedzeniem ustalano grafik, z którego wynikało w jakich dniach i godzinach poszczególne osoby mają wykonywać swe zadania. Wykonywanie obowiązków przez te osoby było nadzorowane przez pracowników ambasady [...], tzw. oficerów bezpieczeństwa, którzy odpowiadają za bezpieczeństwo rejsów organizowanych przez wszystkie [...] linie lotnicze. Wydawali oni powodowi polecenia w zakresie zadań wykonywanych przez dział bezpieczeństwa.

Przyjętą praktyką było to, że osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo rejsów miały wpływ na ustalenie grafiku. Jeśli dana osoba zgłosiła z odpowiednim wyprzedzeniem (przed ustalaniem grafiku na dany miesiąc), że w określonej dacie nie może wykonywać swoich obowiązków, pozwany powierzał wykonywanie tych zadań innej osobie. Każda z osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo rejsów mogła zwolnić się z obowiązku świadczenia pracy w konkretnej dacie, pod warunkiem zapewnienia wykonania tych czynności przez inną osobę współpracującą z E. W tej sytuacji należało powiadomić przełożonego, wskazując osobę zastępcy. Przełożony musiał wyrazić taką zgodę. Wynagrodzenie otrzymywała osoba, która pracowała w ramach zastępstwa. Powód również korzystał z takich możliwości, gdyż ze względu na podjęcie studiów w systemie zaocznym niejednokrotnie rezygnował z wykonywania pracy w weekendy, w których odbywały się zajęcia na uczelni.

Powód miał obowiązek przepracowania pewnej, określonej liczby godzin, żeby nie utracić kwalifikacji. Sposób wykonywania pracy ustalał z szefem działu bezpieczeństwa. Obok tablicy z rozpisаныmi grafikami pracy na dwa miesiące (aktualny i kolejny) znajdowały się karty pracowników i zegar, na którym karty te „odbijano” przy wejściu i wyjściu. Generalną zasadą było stawianie się na czas

odprawy lub wręcz kilka minut przed czasem. W przypadkach pojedynczych kilkuminutowych spóźnień zwracano jedynie uwagę. Natomiast osoba, która spóźniła się o godzinę lub nie stawiała się do pracy, była odsuwana od pracy. Każdy przypadek był rozpatrywany indywidualnie. Zdarzało się, że spóźnienie nawet o 15-20 minut skutkowało odsunięciem od pracy. Mimo ustalonego rozkładu pracy w danym miesiącu zdarzało się, że pracownik nie przychodził do pracy ze względu na uzasadnioną przyczynę. Jeśli następowało to tuż przed opravą, wyjaśnienia składał osobie kierującej prowadzeniem odprawy i szefowi bezpieczeństwa. Niezależnie od tego osoba kierująca odprawą ustnie przekazywała taką informację szefowi bezpieczeństwa.

Powód brał udział w cyklicznych, organizowanych co miesiąc obowiązkowych szkoleniach niezbędnych do utrzymania kwalifikacji. Odmowa udziału w szkoleniu skutkowałą koniecznością „jego odrobienia” w innym terminie. Pozwany sporządzał roczny plan szkoleń tak, aby wszyscy pracownicy mogli w nich wziąć udział.

Powód otrzymywał od pozwanego za każdą świadczoną godzinę usług wynagrodzenie w kwocie 53,53 zł powiększone o obowiązującą stawkę podatku VAT. Pozwany ponosił koszty podróży służbowych, organizowanych szkoleń oraz ubezpieczenia medycznego, wypłacał też dodatek za pranie odzieży. Wypłata wynagrodzenia następowała po przedstawieniu przez powoda stosownej faktury VAT. W związku z prowadzeniem działalności gospodarczej powód zlecał prowadzenie czynności księgowych profesjonalnej księgowej. W koszty prowadzonej działalności gospodarczej wliczał zakup paliwa, zakup komputera stacjonarnego, choć faktycznie nie wykorzystywał go w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

W dniu 23 kwietnia 2007 r. strony na piśmie umowę o świadczenie usług, w której powód zobowiązał się do wykonywania usług związanych z obsługą klientów pozwanego, w miejscach uzgodnionych wspólnie przez strony. W umowie przewidziano możliwość wykonywania usług przez pracowników lub współpracowników powoda, zaakceptowanych przez pozwanego (§ 3), usługi miały być wykonywane w miejscu ustalonym przez strony według potrzeb E. (§ 4), usługi miały być wykonywane na podstawie konkretnego zlecenia, uzgodnionego między

stronami w oparciu o potrzeby pozwanego i możliwości powoda, na 14 dni przed rozpoczęciem świadczenia usługi (§ 5). Powód był zobowiązany do ubezpieczenia prowadzonej działalności od odpowiedzialności cywilnoprawnej. Za świadczenie tych usług powód miał otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 53,53 zł za każdą godzinę. Pozwany nie był obowiązany do zlecenia powodowi określonej liczby godzin pracy. Powód w skali miesiąca pracował w roku 2005 od 204 do 76,5 godzin; w roku 2006 - od 42 do 192,5 godzin; w roku 2007 - od 52 do 136,5 godzin. Pozwany zaliczał do godzin przepracowanych również czas dojazdu do pracy. Pozwany nie stosował kar porządkowych. W razie niezadowolenia z pracy powoda, pozwany mógł go w danym miesiący nie wyznaczać do żadnych prac. W dniu 23 kwietnia 2007 r. pozwany wypowiedział łączący strony stosunek prawny.

W trakcie pracy u pozwanego powód nie wykorzystał płatnego urlopu wypoczynkowego, który za ten okres przysługiwałby mu w łącznym wymiarze 46 dni (368 godzin). Pozwany nie wypłacił też powodowi stosownego ekwiwalentu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 7.693,33 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że strony łączył stosunek pracy w okresie od 1 marca 2005 r. do 31 maja 2007 r. i w konsekwencji uwzględnił roszczenie powoda co do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy - w wysokości brutto 16.850,72 zł, oddalił zaś roszczenie o dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz odprawę. Zdaniem tego Sądu, stosunek między stronami miał niewątpliwie wszystkie cechy stosunku pracy określone w art. 22 k.p. W szczególności, ustalone zostały miejsce i czas wykonywania pracy, powód otrzymywał comiesięczne wynagrodzenie, wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy w tym przypadku głównie oficera bezpieczeństwa (szefa działu bezpieczeństwa) lub kierującego odprawą, którzy określali, kiedy i jakie czynności powód ma wykonywać. Choć przy ustalaniu czasu pracy była pewna swoboda, ponieważ zatrudnieni, w tym powód, mogli zgłaszać swoje sugestie z miesięcznym wyprzedzeniem, ale decyzja ostateczna należała do powyższych przełożonych. Całość prac była dokładnie zorganizowana przez pozwanego, powód pozostawał w dyspozycji, miał obowiązek stosowania odpowiednich procedur ustalonych przez pozwanego i wykonywania pracę przydzieloną mu podczas odprawy przez

przełożonego. Powód musiał stawić się o wyznaczonym czasie i we wskazanym miejscu, a spóźnienia i nieobecności nie były tolerowane. W przypadku wydłużenia okresu trwania operacji powód nie mógł opuścić miejsca pracy. Wprawdzie mógł być zastąpiony przez inną osobę, ale mogła to być osoba wykonująca na rzecz pozwanego takie same prace jak powód (po stosownych szkoleniach) i wymagało to akceptacji przełożonego. W przypadku zastępstwa to zastępujący otrzymywał wynagrodzenie. Pozwany ponosił koszty podróży służbowych, szkoleń, prania odzieży oraz finansował koszty ubezpieczenia medycznego. Dodatkowo powód miał obowiązek uczestniczenia w comiesięcznych szkoleniach, których daty wyznaczali jego przełożeni. Takie okoliczności świadczyły o zatrudnieniu powoda na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a zatem o zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W konsekwencji ustalenia, że strony łączył stosunek pracy, Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługują wszelkie uprawnienia z Kodeksu pracy, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego. Skoro powód nie wykorzystał przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania stosunku pracy, Sąd pierwszej instancji zasądził na jego rzecz ekwiwalent pieniężny (art. 171 § 1 k.p.), wyliczony przez powołanego w sprawie biegłego na kwotę 16.850,72 zł, której powód nie kwestionował. Natomiast żądanie zasądzenia na rzecz powoda dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz odprawy Sąd Rejonowy uznał za niezasadne w całości wskazując, że powód nie udowodnił tych roszczeń, choć na nim spoczywał taki obowiązek (art. 6 k.p. w związku z art. 300 k.p.). Powód nie wykazał też okoliczności uprawniających go do odprawy, która przysługuje pracownikowi, którego stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron lub został wypowiedziany przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Od powyższego wyroku apelacje wniosły obie strony. Wprawdzie Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, ale nie podzielił oceny zgromadzonego materiału dowodowego w zakresie nawiązania między stronami stosunku pracy, uznając, że sporny stosunek prawny strony miał charakter cywilnoprawny. Wprawdzie stosunek ten wykazywał pewne cechy charakterystyczne dla stosunków pracowniczych (powód korzystał ze sprzętu i odzieży stanowiących własność pozwanego, łączący strony stosunek prawny miał

charakter odpłatny, powód świadczył usługi na rzecz pozwanego w kooperacji z innymi osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo rejsów pozwanego), ale pozostałe istotne elementy wskazują, że stron nie łączył stosunek pracowniczy. W szczególności uszło uwadze Sądowi pierwszej instancji, że jednym z istotnych elementów rozstrzygającym o charakterze stosunku prawnego jest wola stron, także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie. Umowa zawarta na piśmie w dniu 23 kwietnia 2007 r. została nazwana przez strony umową o świadczenie usług, do której w zakresie umową nieuregulowanym mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, w tym przepisy o zleceniu (§ 17 umowy). Umowa ta obowiązywała od 1 stycznia 2007 r., czyli co najmniej od tej daty wola stron była wyraźna, jednoznaczna. Sąd Okręgowy wywiódł, że „wobec powyższego reguły interpretacyjne prowadzą do wniosku, że zgodnym zamiarem stron było nawiązanie stosunku o charakterze cywilnoprawnym i wobec tego brak podstaw by to kwestionować”. Za takim stanowiskiem przemawiało zachowanie się powoda w toku współpracy pomiędzy stronami, a także na etapie negocjacji warunków zatrudnienia, gdy zaakceptował cywilnoprawny charakter spornego stosunku prawnego. Powód był poinformowany przed nawiązaniem współpracy, że nie możliwe jest zawarcie umowy o pracę, a możliwa jest wyłącznie umowa o charakterze cywilnoprawnym, a warunkiem jej zawarcia było zarejestrowanie jednoosobowej działalności gospodarczej, co powód uczynił. Powód potwierdził, że „nie negocjowałem warunków zatrudnienia, bo wiedziałem, że jest to jedyna forma w jakiej można być zatrudnionym. Na pewno taką informację otrzymałem od szefa w ambasadzie i później od A. M”. Ponadto powód zaakceptował taką formę zarobkowania, ponieważ wynagrodzenie u pozwanego było wyższe niż w ambasadzie (tj. w miejscu wcześniejszego zatrudnienia) o 30-40%, a sama praca dużo ciekawsza. „To, że powód chciał by łączyła go z pozwanym umowa o pracę jest niewystarczające dla uznania, że taka wiązała strony. Przy tym, powód nie wykazał, że wolą stron było zawarcie takiej umowy a ustalenie przez Sąd i instancji, że powód zgodził się na to, że przez pewien krótki czas będzie strony obowiązywała umowa zlecenia nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych. W żadnym miejscu nie zostało wskazane nawet, że pozwany obiecywał, że strony zawrą umowę o takiej treści”. W konsekwencji powód był

świadomy, że zawarł umowę cywilnoprawną ze wszystkimi tego konsekwencjami, której nie kwestionował tego przez cały okres trwania umowy. Przeciwnie zaakceptował takie zatrudnienie, które wymagało uprzedniego założenia działalności gospodarczej, w ramach której wystawiał faktury VAT i korzystał z innych odliczeń z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. W szczególności „w związku z prowadzeniem tej działalności powód zatrudniał księgową; nabył komputer, a poniesione z tego tytułu wydatki wliczał w koszty prowadzonej działalności gospodarczej wraz z kosztami za zakup paliwa na dojazd do pracy swoim samochodem. Powód zatem w obrocie prawnym zachowywał się jak podmiot prowadzący działalność gospodarczą. Z tego tytułu czerpał określone, wymierne korzyści finansowe, rozliczał się z urzędem skarbowym jako przedsiębiorca”. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że „w stosunku zobowiązaniowym łączącym strony występują cechy nieznanne w stosunkach pracy”. W szczególności powód miał rzeczywisty wpływ na zakres świadczonych usług i ich rozmiar oraz na „daty w jakich powód ma świadczyć swoje usługi na rzecz pozwanego. Wskazują na to wyliczenia biegłej co do ilości przepracowanych przez powoda godzin w poszczególnych latach”. Ponadto pozwany zaliczał do godzin przepracowanych również czas dojazdu do pracy. Były to normy czasu pracy nieznanne Kodeksowi pracy, zważywszy że „w niektórych miesiącach powód miał połowę czasu wolnego. Brak więc w stosunku łączącym strony charakterystycznej dla stosunku pracy cechy, przejawiającej się tym, że pracodawca jest władny w sposób jednostronny wyznaczyć - zgodnie z normami prawa pracy - czas pracy pracownika i dysponować pracownikiem w czasie norm czasu pracy przewidzianych kodeksem pracy”.

Sąd Okręgowy nie podzielił też ustalenia, że powód wykonywał swe obowiązki pod kierownictwem pozwanego. Konieczności przestrzegania procedur związanych z bezpieczeństwem rejsów lotniczych, obowiązujących wszystkich przewoźników danego państwa, nie można utożsamiać z podporządkowaniem pracowniczym, ponieważ jego przełożonymi byli oficerowie bezpieczeństwa, którzy nie byli pracownikami pozwanego, lecz ambasady [...], a także np. X (M. P., zatrudniony w ramach prowadzonej działalności), który także nie był pracownikiem pozwanego. O pracowniczym charakterze spornego stosunku prawnego łączącego

strony nie przesądzało wydanie powodowi identyfikatora, że „jest 'pracownikiem' pozwanego”, ponieważ identyfikator wydany został w celu umożliwienia powodowi swobodnego poruszania się po porcie lotniczym, a nie w celu określenia charakteru jego zatrudnienia. Takiego charakteru nie potwierdzają też karty pracowników i zegar, na którym odbijane były karty przy wejściu i wyjściu, ponieważ był to jedynie sposób zapewnienia bezpieczeństwa i porządku w miejscu, w którym powód wykonywał umówione z pozwanym czynności, tj. na lotnisku przy szeroko pojętych odprawach pasażerów. Z kolei obowiązek udziału powoda w cyklicznych szkoleniach, organizowanych co miesiąc wynikał z konieczności zachowania potrzebnych kwalifikacji do wykonywania umowy jaka wiązała go z pozwanym”.

Sąd Okręgowy zwrócił ponadto „uwagę na brak występowania w stosunku łączącym strony takich charakterystycznych cech dla stosunku pracy jak np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, udzielenie urlopu wypoczynkowego, kar porządkowych, korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. chorobowe), usprawiedliwianie nieobecności zwolnieniem lekarskim, płatna nieobecność w pracy i występowaniem cech obcych stosunkowi pracy np. w razie zastępstwa wynagrodzenie za pracę otrzymywała osoba zastępująca a nie zastępowana, możliwość odsunięcia od wykonywania pracy w razie spóźnienia i brak wynagrodzenia za ten dzień, prawo do powstrzymania się od świadczenia usług na rzecz pozwanego w wymiarze do 30 dni (niepłatne), za uprzednim 14 dniowym uprzedzeniem pozwanego (...), możliwość przepracowania w skali miesiąca tylko 42 godziny jako norma nie znana kodeksowi pracy, zaliczanie przez pozwanego do godzin przepracowanych również czasu dojazdu do pracy”. To wszystko przemawiało przeciwko uznaniu spornego stosunku zobowiązaniowego za stosunek pracowniczy, a za cywilnoprawnym charakterem nawiązanych pomiędzy stronami „relacji, czego powód miał świadomość od samego początku współpracy”.

W konsekwencji Sąd Okręgowy za bezzasadne uznał roszczenia powoda wynikające ze stosunku pracy, w tym żądanie zapłaty należności z tytułu niewypłaconego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz z tytułu niewypłaconych powodowi „trzynastych” pensji. Równocześnie z uwagi zaspokojenie zasądzonego roszczenia powoda, któremu Sąd pierwszej instancji nadał rygor natychmiastowej

wykonalności, co przyznały obie strony na rozprawie apelacyjnej, Sąd Okręgowy nakazał powodowi zwrócić pozwanemu tę kwotę, tj. 7.693,33 zł (art. 338 k.p.c.).

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 22 k.p. przez: a) jego błędną wykładnię i przyjęcie, że do uznania, że pracownik wykonuje swoje obowiązki pod kierownictwem pracodawcy konieczne jest, aby osoba wydająca mu polecenia służbowe była zatrudniona przez tego pracodawcę na podstawie umowy o pracę, b) jego błędną wykładnię i przyjęcie, że dla ustalenia istnienia stosunku pracy mają znaczenie takie okoliczności jak nietypowy wymiar czasu pracy, prowadzenie działalności gospodarczej i minimalny wpływ skarżącego na grafik, a ich występowanie eliminuje możliwość pozostawania w stosunku pracy, mimo występowania elementów konstytutywnych tego stosunku, c) jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie poprzez przyjęcie, że do ustalenia czy dany stosunek zobowiązaniowy jest stosunkiem pracy należy wziąć pod uwagę w pierwszej kolejności wolę stron, a nie przesłanki wymienione w art. 22 § 1 k.p., a także przez rozważenie przesłanek drugorzędnych wypracowanych pomocniczo przez judykaturę i doktrynę przy jednoczesnym nie wzięciu pod uwagę konstytutywnych przesłanek określonych w tym przepisie; 2/ art. 22 § 1¹ k.p. w związku z art. 22 § 1² k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że „istotnym elementem rozstrzygającym o charakterze stosunku prawnego jest wola stron, także wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie”, w sytuacji, gdy w niekwestionowanym stanie faktycznym umowa pisemna dotyczyła wykonywania tłumaczeń, zaś skarżący wykonywał obowiązki pracownika bezpieczeństwa. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 338 § 1 k.p.c. przez nakazanie skarżącemu zwrotu kwoty 7.693,33 zł, pomimo braku stosownego wniosku pozwanego w tym przedmiocie.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, „czy do przyjęcia, że praca wykonywana jest pod kierownictwem pracodawcy konieczne jest, aby osoby wydające pracownikowi polecenia tak organizacyjne, jak i merytoryczne były zatrudniane przez tego pracodawcę na podstawie umowy o pracę”. Ponadto skarga jest oczywiście uzasadniona z powodu naruszenia prawa materialnego

„opisanego w punkcie 1b i c oraz pkt 2”, a ponadto w zakresie naruszenia art. 338 § 1 k.p.c. przez zobowiązanie skarżącego do zwrotu otrzymanej części świadczenia, choć pozwany wniosku takiego nie złożył.

W odpowiedzi na skargę pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się częściowo uzasadniona wyłącznie w zakresie bezpodstawnego zasądzenia od powoda zwrotu zaspokojonego przez pozwaną roszczenia w kwocie 7.699,33 zł. Tak orzekł Sąd drugiej instancji „z uwagi na to, że strona pozwana zaspokoila roszczenie powoda wynikające z rygoru natychmiastowej wykonalności zamieszczonemu w wyroku Sądu Rejonowego, co przyznały obie strony na rozprawie apelacyjnej”. Tymczasem samo przyznanie przez stronę pozwaną lub nawet przez obie strony procesu, że strona pozwana zaspokoila zasądzone roszczenie, w rozmiarze objętym rygorem natychmiastowej wykonalności, bez wniosku o zwrot spełnionego świadczenia, wyklucza wydanie orzeczenia restytucyjnego z urzędu na podstawie art. 338 k.p.c. Przepis ten wymaga złożenia przez pozwanego wniosku o zwrot spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub przywrócenie do poprzedniego stanu, co oznacza, że bez takiego wniosku pozwanego, którym nie jest „przyznanie obu stron”, Sąd drugiej instancji wyrokował niezgodnie z treścią art. 338 § 1 k.p.c.

Wprawdzie w odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany utrzymywał, iż nie tylko oświadczał, że kwota objęta rygorem natychmiastowej wykonalności została powodowi wypłacona, ale „zażądał jej zwrotu”, tyle że ani z apelacji pozwanego, ani z protokołu rozprawy apelacyjnej nie wynika, aby pozwany sformułował wymagany wniosek o zwrot spełnionego świadczenia. Oznaczało to, że Sąd drugiej instancji bez wymaganego wniosku pozwanego bezpodstawnie nakazał powodowi zwrot spełnionego świadczenia, skoro wyrokował bez równoczesnego uchylecia lub zmiany wyroku Sądu pierwszej instancji zaopatrzonego w klauzulę natychmiastowej

wykonalności oraz bez wymaganego wniosku „restytucyjnego”, którym nie było „przyznanie obu stron” o spełnieniu świadczenia. Takie okoliczności oznaczały, że Sąd drugiej instancji - nakazując restytucyjnie powodowi w pkt. 2 zaskarżonego wyroku zwrot pozwanemu wymienionej kwoty - orzekł niezgodnie z art. 338 § 1 k.p.c., co wymagało zreformowania przez Sąd Najwyższy zaskarżonego wyroku w punkcie 2 (art. 398¹⁶ k.p.c.). W tym zakresie w doktrynie i judykaturze jednolicie przyjmuje się, że żądanie restytucji na podstawie art. 338 § 1 k.p.c., pomieszczone w Kodeksie postępowania cywilnego, ma w istocie rzeczy samoistny charakter materialnoprawny w zakresie nakazania zwrotu spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia.

W pozostałym zakresie skarga nie miała usprawiedliwionych podstaw. Wobec braku adekwatnych proceduralnych podstaw skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy był związany miarodajnymi ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Wynikało z nich, że strony zawarły umowę o świadczenie usług, w której powód korzystał z przymiotu, praw i obowiązków podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, polegającą w istocie rzeczy na wykonywaniu przez powoda jako „Biuro Obsługi Klienta” lub „Zleceniobiorcę” zleconych mu usług obsługi klientów zleceniodawcy, a nie na „tłumaczeniach językowych”. W każdym razie z niepodważonych w skardze kasacyjnej ustaleń wynikało, że powód „jeszcze przed rozpoczęciem współpracy z E. miał wiedzę i świadomość, że wykonywanie czynności w sektorze lotów wiąże się z koniecznością prowadzenia działalności gospodarczej”. Skoro warunkiem zawarcia umowy o świadczenie usług było samozatrudnienie powoda w ramach uprzednio zarejestrowanej przez niego działalności gospodarczej, to nie tylko treść oraz podmiotowe oznaczenie stron spornej cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług przemawiały przeciwko uznaniu jej za umowę o pracę. Wykluczał to przede wszystkim ustalony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku sposób realizacji praw i obowiązków wynikających z zawartej umowy cywilnoprawnej, do której w sprawach nieuregulowanych miały zastosowanie „przepisy kodeksu cywilnego w tym art. 734-751 o zleceniu”. W tym zakresie Sąd drugiej instancji miarodajnie ustalił i prawidłowo argumentował, że powód korzystał ze statusu prawnego i sposobu rozliczeń charakterystycznych dla podmiotu prowadzącego działalność

gospodarczą, w szczególności wynagrodzenie za wykonywane usługi były wypłacane na podstawie wystawianych przez powoda faktur VAT, których nie wystawiają pracownicy. Ze statusu podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą „czerpał określone wymierne korzyści finansowe, rozliczał się z urzędem skarbowym jako przedsiębiorca”, w tym korzystał z możliwości odliczeń od przychodu kosztów prowadzonej działalności gospodarczej, np. kosztów paliwa do samochodu. Miał możliwość korzystania z „zastępstwa” przez osoby trzecie, a nie bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy charakterystyczny dla stosunku pracy. Nie miał obowiązku świadczenia usług w stałych porach dnia ani dłuższych okresach. Z odpowiednim „wyprzedzeniem” mógł zrezygnować ze świadczenia usług zgodnie z ustalonym grafikiem, „o ile znajdzie inną osobę na swoje miejsce”. Nie wiązały go pracownicze dobowe lub miesięczne normy świadczenia pracy, które Sąd drugiej instancji uznał za „normy czasu pracy nie znane kodeksowi pracy skoro w niektórych miesiącach miał połowę wolnego czasu”. Takie istotne ustalenia faktyczne oraz ich ocena prawna, której skarżący nie zarzucił dokonania wadliwej wykładni oświadczeń woli zawartych w spornej umowie o świadczenie usług (art. 65 k.c.), przekonywały o trafności i prawidłowości stanowiska, że sporny stosunek prawny miał charakter cywilnoprawny zgodnie z nazwą i treścią realizowanej umowy o świadczenie usług, w której dominowały elementy charakterystyczne dla zobowiązania cywilnoprawnego, a nie dla stosunku pracy.

Wprawdzie w ramach stosunku pracy pracodawca może zlecić wykonywanie pracownikowi poleceń wydawanych przez podmiot, którym pracodawca nie pozostaje w stosunku pracy, np. w razie skierowania do pracy u innego pracodawcy, ale przecież także w ramach klasycznych stosunków cywilnoprawnych zleceniodawca może zobowiązać zleceniobiorcę do wykonywania poleceń wydawanych mu przez wskazany lub wyznaczony przez zleceniodawcę podmiot, z którym zleceniodawca nie musi pozostawać w jakimkolwiek, w tym w formalnym stosunku prawnym (por. art. 353¹ k.c.). Dotyczy to w szczególności przypadku rozpoznanej sprawy, w której za sprawy bezpieczeństwa ruchu lotniczego odpowiadają funkcjonariusze właściwych służb publicznych państwa-przewoźnika, którzy mogą wydawać wiążące polecenia wszelkim podmiotom biorącym udział w

organizowaniu lub w ruchu lotniczym, w tym podmiotom świadczącym usługi cywilnoprawne na rzecz przewoźnika.

Powyższe oznaczało, że wyraźna wola stron, nazwa, treść, sposób realizacji spornej umowy o świadczenie usług oraz wykazane przez Sąd drugiej instancji dominujące cechy zobowiązania cywilnoprawnego wykluczały możliwość sądowego ustalenia stosunku pracy tylko na tej podstawie, że rzekomym celem zatrudnienia powoda na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej była „chęć pracodawcy uniknięcia świadczeń typowo pracowniczych i wyłącznie z tego powodu pracodawcy decydują się na taką formę zatrudnienia”. Ponadto skarżący nie wykazał ani nawet nie sformułował w kontestowanym zakresie adekwatnych podstaw wniesionej skargi kasacyjnej, z których mogłoby wynikać, że celem pozwanego było „uniknięcie obciążeń związanych z ubezpieczeniem społecznym, które są przerzucane na pracownika i znacznie niższe, niż płacone ze stosunku pracy”, w szczególności zarzuty dotyczące potencjalnego nadużycia prawa przez stronę pozwaną nie były przedmiotem sporu ani apelacyjnego osądu sprawy, a przeto usuwały się spod rozeznania kasacyjnego.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił dalej idącą skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., odstępując od obciążania powoda kosztami postępowania kasacyjnego, od którego Sąd drugiej instancji zasądził na rzecz strony pozwanej w istotnej kwocie (4.500 zł) „koszty zastępstwa prawnego we wszystkich instancjach” (art. 102 k.p.c.).