

Sygn. akt II PK 19/14

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko A. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą A. w S.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lipca 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w J.
z dnia 24 maja 2013 r.,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwany wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w J. z 24 maja 2013 r.

Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, które przedstawiono w formie następujących pytań:

„czy świadome oświadczenia woli pracownika i pracodawcy złożone (art. 734 § 1 k.c.) przy podpisaniu umowy zlecenia (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 2 k.p.), przy niezmienionym stanie faktycznym, może być dowolnie zmienione przez pracownika po ustaniu zatrudnienia na podstawie tej umowy?,

czy przepis art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. może być podstawą wyroku Sądu orzekającego zmieniającego charakter zatrudnienia (rodzaj umowy) w

przypadku sprzecznych z zawartą umową twierdzeń (oświadczeń woli składanych przez zatrudnionego po ustaniu umowy, w postępowaniu sądowym, w tym również przyznających prawdziwość dokumentów związanych z zatrudnieniem (świadomość rodzaju zatrudnienia)?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjną jest oczywiście bezzasadna. Nie spełniała także wysokich wymagań stawianych temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia (postanowienie SN z 30 maja 2001 r., III CZ 36/01, OSNC 2002 nr 2, poz. 22). Dotyczy to w szczególności sformułowanych przez skarżącego rzekomych zagadnień prawnych. Istotne zagadnienie prawne występuje, gdy wskazywana kwestia prawna ma niemałe znaczenie dla systemu i rozwoju prawa. Chodzi więc nie tylko o określoną staranność i wysiłek w jego zredagowaniu ale przede wszystkim o jurydyczne przedstawienie analizy stanu prawnego, orzecznictwa i wynikającego z tego problemu prawnego o takiej wadze, który może być uznany za istotne zagadnienie prawne (postanowienie SN z 15 listopada 2007 r., II PK 159/07, LEX nr 863976).

Sąd Najwyższy w ramach przedsądu bada tylko wskazane w skardze okoliczności uzasadniające przyjęcie jej do rozpoznania, a nie podstawy kasacyjne i ich uzasadnienie (postanowienie SN z 16 maja 2008 r., I UK 16/08, LexPolonica nr 3058328). Ma to ma umożliwić wybór jedynie takich spraw, które powinny zostać rozpoznane przez organ najwyższego szczebla sądownictwa ze względu na interes publiczny (postanowienie SN z 29 stycznia 2011 r., I UK 295/10, niepubl.). Podstawowym celem postępowania kasacyjnego jest bowiem ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni oraz wkład Sądu Najwyższego w rozwój prawa i jurysprudencji (postanowienie SN z 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147).

Sąd Najwyższy nie ma obowiązku zastępowania skarżącego i poszukiwania argumentów przemawiających za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania (poza przypadkami wymienionymi w art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c.). Spełnienie wymagania przedstawienia okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej podlega takiej samej ocenie jak spełnienie wymagania uzasadnienia

podstaw kasacyjnych (postanowienie SN z 14 maja 2008 r., II UZ 12/08, LEX nr 786751).

Odnosząc się z kolei do formy przedstawionych rzekomych zagadnień prawnych, należy przypomnieć, że ograniczenie się do pytania nie jest wystarczającym określeniem zagadnienia prawnego, jeżeli zostało przedstawione bez odniesienia się do problemów interpretacyjnych przepisów, na tle których wynika (postanowienie SN z 25 lutego 2008 r., I UK 332/07, LEX nr 452451), co miało miejsce w niniejszej sprawie.

Na marginesie można zaznaczyć, że zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (np. umowy o dzieło, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy agencyjnej, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jej 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 (art. 22 § 1¹ k.p.; por. wyroki Sądu Najwyższego z 16 stycznia 1979 r., I CR 440/78, OSPiKA 1979 nr 9, poz. 168; z 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; z 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138; z 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 nr 5, poz. 175; z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 223; z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417).

Sądy orzekające w sprawie prawidłowo zastosowały wskazówki Sądu Najwyższego w zakresie ustalania istnienia zatrudnienia pracowniczego.

Z tych względów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji postanowienia.

eb