



Sygn. akt II PK 153/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSA Bohdan Bieniek (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko Urzędowi Skarbowemu w M.
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w G.
z dnia 20 grudnia 2013 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną ;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2013 r. Sąd Rejonowy w M. Wydział Pracy oddalił powództwo A. K. skierowane przeciwko Urzędowi Skarbowemu w M. o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka po ukończeniu Liceum Ogólnokształcącego w M. odbywała staż w Urzędzie Skarbowym w M. w okresie od 1 lipca 2005 r. do 30 czerwca 2006 r. Po jego zakończeniu zawarła z pozwanym dwie umowy zlecenia na okres od 21 sierpnia do 31 grudnia 2006 r. i od 8 stycznia do 30 czerwca 2007 r., zobowiązując się do wprowadzania danych do ewidencji o transakcjach oraz innych czynnościach majątkowych. Powódka przerwała świadczenie usług na rzecz pozwanego, albowiem wyjechała za granicę. Po powrocie do kraju zawarła z pozwanym umowy zlecenia w okresach od 6 maja do 31 sierpnia i od 1 września do 31 grudnia 2008 r., od 5 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia 2009 r., od 11 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia 2010 r. W tym okresie kontynuowała studia w systemie zaocznym. Na podstawie umów zlecenia powódka zobowiązała się do wprowadzania do systemu POLTAX decyzji o podatku od spadków i darowizn oraz podatku od czynności cywilnoprawnych, wypisywania wezwań do złożenia zeznań podatkowych o nabyciu spadku oraz prowadzenia postępowań podatkowych w zakresie podatku od spadków i darowizn, wystawiania wezwań w sprawie wszczęcia postępowania podatkowego w zakresie podwyższania wartości przedmiotów transakcji. Powódka zobowiązała się wykonywać powierzone czynności z należytą starannością. Za wykonane zadania powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł brutto miesięcznie. Wynagrodzenie było płatne po przedłożeniu rachunku.

Pozwany, którego obowiązywał limit etatów pracowniczych oraz określona w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej procedura naboru pracowników, chcąc udzielić pomocy etatowym pracownikom Urzędu, zawierał umowy zlecenia z osobami, które miały wykonywać określone czynności, wspomagając tych pracowników. Powódka przez cały okres od 6 maja 2008 r. do 31 grudnia 2010 r. wykonywała czynności dotyczące opłat i podatków majątkowych. Nie miała zakresu czynności. Wykonywała prace zlecane jej przez komisarza skarbowego A. P. bądź przez An. P. Powódka nie miała przydzielanych spraw do

samodzielnego prowadzenia od wszczęcia do zakończenia postępowania, tak jak etatowi pracownicy pozwanego. Wykonywała wybiórcze czynności w postępowaniach prowadzonych przez pozwanego Urząd, korzystając z gotowych szablonów. Przygotowywane przez powódkę dokumenty sprawdzała A. P.

Powódka wykonywała zlecane jej czynności od poniedziałku do piątku w godzinach urzędowania i w pomieszczeniach pozwanego Urzędu, obowiązywał bowiem zakaz wynoszenia dokumentów poza teren Urzędu Skarbowego. Pozwany nie kontrolował i nie prowadził ewidencji czasu pracy powódki, a ona nie podpisywała list obecności. Mogła wychodzić z urzędu wcześniej, informując o tym A. P. Z tej możliwości korzystała dla załatwienia prywatnych spraw, m. in. w związku z koniecznością udziału w zajęciach na studiach. W przypadku nieobecności związanej z chorobą pozwany zmniejszał jej wynagrodzenie, stosownie do ilości dni zwolnienia chorobowego. Od 2009 r. powódka i inne osoby pracujące u pozwanego na podstawie umów zlecenia wynegocjowały możliwość uzyskania dwóch dni wolnych po przepracowaniu każdego miesiąca w ramach umowy zlecenia.

Powódka przedkładała pozwanemu zaświadczenia o kontynuacji studiów, aby nie potrącano z jej wynagrodzenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W dniu 19 czerwca 2010 r. w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zamieszczono ogłoszenie o naborze do pozwanego Urzędu na stanowisko referenta w Referacie podatku dochodowego od osób fizycznych. Powódka zgłosiła swoją kandydaturę na to stanowisko, jej oferta nie uzyskała akceptacji.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem zgromadzone w sprawie dowody z dokumentów, jak i osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań D. G., A. P., M. P., D. A. oraz I. B. wykluczają zasadność powództwa. Sąd pierwszej instancji odmówił wiary powódce w tej części, w której relacjonowała o wykonywaniu tych samych zadań, co inni zatrudnieni pracownicy. Powódka niesłusznie utożsamiała wykonywane przez siebie czynności, polegające na wypisywaniu gotowych szablonów, z czynnościami, które wykonują pracownicy pozwanego. W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy odwołał się do art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik

zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnianie w tych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Na tej podstawie stwierdził, że cechą odróżniającą stosunek pracy od umów prawa cywilnego jest wykonywanie jej pod kierownictwem pracodawcy oraz ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego, osobowego i socjalnego przez pracodawcę. Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, konsensualną, zobowiązującą, kauzalną i odpłatną. Dochodzi ona do skutku wtedy, gdy obie strony złożą zgodne oświadczenie woli określające rodzaj pracy, termin rozpoczęcia, wynagrodzenie.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że postanowienia umowy o pracę i umowy zlecenia mogą być zbieżne ze sobą, a sposób wykonania tych umów podobny. Dopiero całościowa analiza, nie tylko samych postanowień umowy i sposobu jej wykonania, ale także wykładnia oświadczeń woli stron, a przede wszystkim ich zgodny zamiar zawarcia konkretnego rodzaju umowy dają pełną podstawę do zakwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Sąd Rejonowy wywiódł, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Dokonywana wykładnia powinna uwzględniać interesy obu stron w zakresie uzgodnionej lub wyinterpretowanej treści zawartego kontraktu. Dlatego oświadczenie woli należy tłumaczyć przy uwzględnieniu znanych stronom okoliczności, w których zostało złożone, a w konsekwencji należy badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, realizowanej z odniesieniem do interesów obu kontrahentów. Wykładając oświadczenia woli kontrahentów, nie można odmówić znaczenia nazwie czynności prawnej (umowy), należy bowiem pamiętać, że z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zatem zamiar stron może być wyrażony również w nazwie umowy. Następnie Sąd Rejonowy odwołał się do poglądów judykatury i wskazał, że jeśli strona stosunku prawnego domaga się

ustalenia, iż z drugą stroną wiązała ją umowa o pracę, konieczne jest szczegółowe badanie, jakie cechy w danej umowie przeważają (dominują). W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. Nie można mówić o stosunku pracy, gdy w umowie wiążącej strony dominują cechy charakterystyczne dla umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00).

W okolicznościach niniejszej sprawy o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga przede wszystkim zgodna wola stron. Nie można bowiem zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tą, którą zawarły (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 23 września 1998 r., II UKN 229/98; 5 września 1997 r., I PKN 229/97).

Przy ocenie charakteru stosunku łączącego strony, jakkolwiek nie jest to czynnik decydujący, należy mieć na względzie także to, jak strony daną umowę nazwały. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98 wskazano, iż jeżeli w stosunku prawnym nie przeważają cechy stosunku pracy, to o jego charakterze przesądza nazwa i sposób realizacji zobowiązania. Oczywistym jest to, że przy kwalifikacji prawnej umowy należy uwzględnić okoliczności istniejące w chwili jej zawarcia. Niewątpliwie też, wykonanie tych samych czynności może występować w ramach umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej, jednak żaden przepis nie zakazuje zawierania umów cywilnoprawnych, w wyniku których, będzie świadczona praca. Nie można uznać, iż powódka wykonywała pracę w sposób podporządkowany w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2005 r., I UK 68/05). Według Sądu I instancji nie budzi wątpliwości, że powódka wykonywała czynności osobiście, co wynika ze specyfiki działalności Urzędu Skarbowego, posiadającego informacje objęte tajemnicą skarbową, a także będącego administratorem danych osobowych. Powyższe nie może jednak przesądzać o nawiązaniu przez strony stosunku pracy, bowiem

osobiste wykonywanie obowiązków przez zleceniobiorcę jest również charakterystyczne dla stosunków cywilnoprawnych (art. 738 k.c.).

Dalej Sąd Rejonowy wywiódł, że cecha podporządkowania pracownika przejawia się w obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą. Pozwana nie kontrolowała czasu pracy powódki (brak listy obecności, ewidencji czasu pracy), a jej nie powierzono stałych obowiązków pracowniczych (brak zakresu obowiązków), nikt nie rozliczał powódki ze sposobu wykonywania pracy. Potencjalna możliwość kierowania pracą powódki nie oznacza wykonywania jej pod nadzorem. Sąd pierwszej instancji zauważył, że powódka otrzymywała wynagrodzenie na podstawie wystawianych rachunków, tylko za wykonane czynności, nadto czas pracy ustalany był *de facto* przez powódkę, która mogła przychodzić i wychodzić z urzędu według swego uznania.

Sąd Rejonowy pokreślił, że art. 22 § 1 k.p. nie wprowadza ani domniemania zawarcia umowy o pracę, ani fikcji prawnej zawarcia umowy tego rodzaju. Nie ogranicza woli stron w wyborze podstawy zatrudnienia. Stanowi jedynie o znaczeniu nazwy umowy dla jej kwalifikacji prawnej. Wykładając oświadczenia woli kontrahentów nie można jednak nazwie czynności prawnej odmówić jakiegokolwiek znaczenia. Zwłaszcza wówczas, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy. Art. 353¹ k.c., jakkolwiek skorygowany zasadą uprzywilejowania pracownika, odnosi się także do umowy o pracę. Zasada uprzywilejowania nie znaczy jednak rozstrzygnięcia wszelkich wątpliwości na korzyść pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji uznał, że powódka A. K. w okresie od 6 maja 2008 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. świadczyła na rzecz pozwanego Urzędu Skarbowego w M. pracę na podstawie kolejno zawieranych umów cywilnoprawnych - umów zlecenia i dlatego powództwo o ustalenie stosunku pracy oddalił, orzekając o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

Od powyższego wyroku apelację złożyła powódka, zaskarżając w całości rozstrzygnięcie Sądu I instancji i zarzucając:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że podporządkowanie powoda stronie pozwanej nie wypełniło znamion kierownictwa pracodawcy w rozumieniu wyżej wskazanego przepisu prawa, podczas gdy

okoliczności niniejszej sprawy, a w szczególności zeznania świadków wskazują, iż został zawarty stosunek pracy;

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mający istotny wpływ na wynik sprawy, przez aprobatę stanowiska o braku elementów stosunku pracy, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że łączący strony stosunek nosił cechy właściwe dla stosunku pracy;

3. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 22 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie, podczas gdy powódka została zobowiązana do wykonywania na rzecz pozwanego określonego rodzaju pracy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym;

4. błąd w ustaleniach faktycznych mający istotny wpływ na wynik sprawy polegający na przyjęciu, że powódka nie prowadziła administracyjnych postępowań spadkowych, podczas gdy z załączonych dowodów jednoznacznie wynika, że powódka postępowania takie prowadziła;

5. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez uwzględnienie powództwa w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania; ewentualnie domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Sąd Okręgowy w G. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 20 grudnia 2013 r., oddalił apelację i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy oparł się na ustaleniach faktycznych Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne. Zważył przy tym, że w myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd Rejonowy

dokonał zgodnej z zasadami logiki analizy zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, a apelacja sprowadza się do polemiki z argumentami Sądu pierwszej instancji. Nie można pominąć, że stan faktyczny sprawy został ustalony nie tylko w oparciu o osobowe źródła dowodowe, lecz także na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których żadna ze stron nie kwestionowała. W odniesieniu do zeznań świadków Sąd pierwszej instancji wykazał się szczególną ostrożnością z uwagi na fakt, iż świadkowie nadal są pracownikami pozwanego.

W ocenie Sądu Okręgowego w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że praca powódki nie była pracą o przydzielonym i jasno określonym zakresie obowiązków, jak miało to miejsce w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę. O pracowniczym charakterze jej zatrudnienia nie świadczy również fakt, iż czynnikiem kształtującym wysokość przysługującego jej wynagrodzenia nie był rezultat np. ilość sporządzonych pism, bowiem umowa zlecenia jest umową starannego działania, a nie umową rezultatu, więc wynagrodzenie powódki było kształtowane w sposób typowy dla tego rodzaju umowy. Poza tym skoro, jak podnosi powódka w apelacji, niektóre czynności nie były w ogóle objęte rachunkami, może świadczyć również, iż użyte w nich sformułowanie „prowadzenie postępowań spadkowych” oznacza, iż powódka wykonywała w tym zakresie jedynie czynności zlecone przez Agnieszkę Piątek, a nie że prowadziła samodzielnie takie postępowania i mogła podejmować w tym zakresie samodzielne decyzje, tym bardziej, że wyraźnie przeczą temu zeznania A. P.

W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowo ustalony stan faktyczny sprawy stanowił usprawiedliwiony impuls do przyjęcia, że między powódką i pozwanym zawarta została umowa cywilnoprawna. Na potwierdzenie tej tezy Sąd odwoławczy odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, wskazując na fakt, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle

przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Jeżeli 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 jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449).

Decydujące znaczenie przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia powódki, Sąd Okręgowy przypisał, woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy, nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest nawet konieczne precyzyjne nazwanie umowy cywilnoprawnej łączącej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564). Nie budzi wątpliwości, iż powódka nie podpisywała list obecności, jej czas pracy nie był ewidencjonowany, nie korzystała również z urlopu wypoczynkowego. Powódka chcąc wcześniej opuścić pracę nie musiała wpisywać się do zeszytu wyjść, co z kolei było obowiązkiem pracowników. Powyższe elementy niewątpliwie nie są charakterystycznie dla stosunku pracowniczego i świadczą o niezasadności stanowiska powódki.

W przekonaniu Sądu Okręgowego, przy ocenie umowy w warunkach gospodarki rynkowej, zasadnicze znaczenie należy przypisać autonomii woli stron, co wiąże się z tym, iż każda z nich powinna ponosić odpowiedzialność za podejmowanie decyzji. W stanie faktycznym sprawy należy uznać, iż powódka jako osoba wykształcona w sposób świadomy zawierała kolejne umowy nazwane „umowami zlecenia”. Podpisując je miała świadomość tego, że nie rodzą one po jej stronie żadnych uprawnień pracowniczych, czego niezbitym dowodem jest chociażby fakt przedkładania zaświadczeń potwierdzających pobieranie nauki celem nienaliczenia przez Urząd Skarbowy składek na ubezpieczenia społeczne w myśl art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Skoro więc powódka miała świadomość, że zawarła z pozwanym

umowę o świadczenie usług, a sposób wykonywania tej umowy nie wykazywał dominujących cech właściwych stosunkowi pracy, to odmienne w tym względzie twierdzenia zawarte w apelacji nie mogą odnieść zamierzonego skutku.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy z mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie:

1. prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 § 1 k.p. i uznanie, że w stosunku prawnym łączącym powódkę z pozwanym nie dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy podczas gdy codzienne i osobiste wykonywanie przez powódkę, pod bezpośrednim kierownictwem pozwanego, w jego siedzibie i w ustalonym przez niego czasie, zleconych powódce czynności za wynagrodzeniem, świadczy o podporządkowaniu powódki w zakresie właściwym dla stosunku pracy.

2. prawa materialnego przez niezastosowanie art. 22 § 1¹ k.p., podczas gdy zatrudnienie powódki u pozwanego było zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, albowiem powódka codzienne i osobiście wykonywała, pod bezpośrednim kierownictwem pozwanego, w jego siedzibie i w ustalonym przez niego czasie, zleczone jej czynności za wynagrodzeniem.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, zgodne z żądaniem pozwu i apelacji, tj. ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką i pozwanym oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu; ewentualnie domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach pierwszej podstawy kasacyjnej. Już na wstępie konieczne staje się przypomnienie, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie

zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania. Oznacza to, że przy rozpoznawaniu skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy nie jest uprawniony ani do badania prawidłowości ustaleń faktycznych, ani do oceny dowodów, dokonanych przez sąd drugiej instancji i jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Jest to zresztą naturalna konsekwencja zakresu postępowania kasacyjnego, które wyklucza stwierdzenie, że Sąd Najwyższy jest „sądem trzeciej instancji”. Zatem rozpoznaje on wyłącznie skargę kasacyjną w granicach zgłoszonych podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2014 r., II PK 237/13, Lex nr 1480333). Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. W tej płaszczyźnie lokuje się pogląd skarżącego, dotyczący deklaracji pracodawcy o pracowniczym zatrudnieniu powódki po zakończeniu stażu. Tak skonstruowane stanowisko zmierza do korekty okoliczności faktycznych sprawy, co przy pominięciu w podstawie skargi zarzutów procesowych, wymyka się spod kontroli Sądu Najwyższego.

W zakresie materialnoprawnej podstawy skargi kasacyjnej rozstrzygające znaczenie ma ocena zarzutu błędnej wykładni art. 22 § 1 k.p. oraz niezastosowania w sprawie art. 22 § 1¹ k.p. Oba zarzuty skargi zmierzają do wykazania, że w zatrudnieniu, określonym przez strony jako cywilnoprawne, przeważały elementy charakterystyczne dla stosunku pracy. Zagadnienie wywołane wniesionym środkiem odwoławczym wpisuje się w aktualne problemy prawa pracy związane z wyodrębnieniem tzw. „właściwości świadczenia pracy”. Na tym tle konstytutywne cechy zatrudnienia są określane przez dobrowolne i osobiste świadczenie odpłatnej pracy, w sposób ciągły i podporządkowany na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem.

Rozwijające się stosunki społeczne krzyżują typowe cechy zobowiązania pracowniczego i cywilnoprawnego. Zjawisko zawierania umów cywilnoprawnych

staje się powszechne, zwłaszcza w warunkach zmiennego zapotrzebowania na pracę. Ekonomiczny aspekt wyboru zatrudnienia aktualizuje interwencję ustawodawcy w celu zapewnienia prawu pracy funkcji ochronnej. Przejawem tej działalności była ingerencja w treść art. 22 k.p. przez modyfikację poszczególnych norm prawnych, dodanie nowych jednostek redakcyjnych. Jednak dokonane zabiegi nie pozwoliły na wypracowanie paradygmatu pracowniczego zatrudnienia, pozostawiając *de facto* ostatnie słowo judykaturze. Jest to zabieg prawidłowy, albowiem indywidualne okoliczności konkretnego przypadku mogą mieć (i mają) decydujące znaczenie dla oceny rodzaju zawartej umowy.

Antycypując dalsze uwagi konieczne staje się spostrzeżenie, że wykonywanie pracy w sposób ciągły zbliża sporną umowę do zatrudnienia pracowniczego, ale ten sposób wykonywania pracy może również występować w umowach cywilnoprawnych. Podobnie rzecz dotyczy odpłatności, która dziś jest nieodzownym elementem każdej umowy. Obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi, jest cechą konstrukcyjną umowy o pracę. Cecha ta, nie jest również obca w umowach cywilnoprawnych, zwłaszcza w razie wykonywania zadań wymagających dostępu do wrażliwych danych, w tym wypadku związanych z dostępem do tajemnicy skarbowej. Wynika z tego, że dotychczas podniesione argumenty nie mają przesądającego znaczenia dla oceny rodzaju zawartej umowy. Stąd też dalsza klaryfikacja spornego zagadnienia powinna pozostawać w adekwatnym związku do ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, albowiem dopiero te pozwalają na prawidłową wykładnię prawa materialnego.

O tej przesłance zdaje się zapominać skarżący, gdyż bogato ilustrowana orzecznictwem Sądu Najwyższego skarga kasacyjna, w sposób abstrakcyjny odnosi się do okoliczności faktycznych kontestowanego sporu. Istotę tak zbudowanego stanowiska wizualizuje już pierwszy argument skargi, że na gruncie najnowszej judykatury i piśmiennictwa (choć przykładów jego skarżący nie podaje) nie można decydującego znaczenia przypisać woli stron, albowiem stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy i bezwzględnych zasad wynikających z przepisów Kodeksu pracy, umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką, nawet wbrew woli stron. Na poparcie przedstawionego stanowiska skarżący

wskazuje na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 2011 r., I PK 62/11, (OSNP 2012 nr 21 – 22, poz. 260). Wspomniany judykat negatywnie rozstrzygnął jednak żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy, a w pisemnych motywach wyjaśniono szereg okoliczności istotnych przy ocenie kwalifikacji umowy, co skarżący przemilcza, wybierając z kontekstu uzasadnienia korzystny dla siebie fragment. Stanowisko przeciwne do założeń skargi wynika także z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2011 r., I PK 63/11, (Lex nr 1229541), w którym stwierdzono, że zatrudnienie nie musi w każdym warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Kontynuację tak prezentowanego stanowiska można odnaleźć w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, (Lex nr 1232232), w którym wskazano, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że ich wola może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną. Podobnie na sprawę zapatruje się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98 (OSNP 1999 nr 19, poz. 627) wskazując, że art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98 (OSNP 2000 nr 8, poz. 312) stwierdzono, że przewidziane w art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. reguły wykładni oświadczeń woli stron mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę. W razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę, także wtedy, gdy jej dosłowne brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika. Tak więc w razie ustalenia, iż zawarta umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, rozstrzygająca o jej typie powinna

być *in concreto* wola stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, Lex nr 598002). Zaprezentowane przykłady orzecznictwa Sądu Najwyższego wykluczają możliwość zaakceptowania stanowiska wyrażanego w skardze, mające zdeprecjonować rolę woli stron przy wykreowaniu stosunku prawnego.

Ad casum, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy, opierając się też na obszernych ustaleniach i ocenach Sądu pierwszej instancji, uznał, że cechy stosunku pracy nie mają zarówno w pisemnej umowie, jak i w sferze jej faktycznego wykonywania charakteru przeważającego, a praca powódki była świadczona w sposób charakterystyczny dla umowy cywilnoprawnej. W sprawie spór obraca się wokół dwóch umów nazwanych (umowy o pracę albo umowy zlecenia), choć w praktyce może zataczać szersze kręgi i obejmować także spory natle umów nienazwanych. Podważenie oceny prawnej, dokonanej przez Sąd Okręgowy, w postępowaniu kasacyjnym jest możliwe tylko wówczas, gdyby była rażąco nieprawidłowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 476/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 515 i powołane tam orzecznictwo; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, Lex nr 817515). Taka sytuacja z pewnością nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie. Przeciwnie, oceny Sądów orzekających w sprawie zostały oparte na szczegółowym rozważeniu cech zawartej i wykonywanej umowy, poprzedzonym dokładnymi ustaleniami faktycznymi. Zasadnie Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę na sposób realizacji umowy, który odbiegał od modelu pracowniczego. Po pierwsze, powódka nie prowadziła samodzielnie postępowań, a wykonywała jedynie czynności zlecone przez A. P. Po wtóre, o momencie rozpoczęcia, jak i zakończenia pracy decydowała sama powódka, mogła też swobodnie opuszczać miejsce pracy, bez konieczności odnotowywania tej okoliczności w specjalnym zeszycie. Przy tej okazji nie można pominąć, że w tym czasie była studentką, a mobilny charakter wykonywanej pracy odpowiadał jej zapotrzebowaniu. Świadczy o tym wniosek złożony pozwanemu o zaniechanie poboru składek na ubezpieczenie społeczne w związku z brzmieniem art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

(jednolity tekst: Dz.U z 2015 r., poz. 121), który znosi obowiązek ubezpieczenia społecznego w stosunku do ubezpieczonych, będących uczniami gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, szkół ponadpodstawowych lub studentami, do ukończenia 26 roku życia. Po trzecie, powódka nie podpisywała listy obecności i sama decydowała o wykorzystywaniu dni wolnych od pracy. Zawężenie pola badawczego, przez Sądy obu instancji, do wyżej wskazanych przesłanek nie jest wadą – jak wywodził skarżący – lecz właściwym rozłożeniem akcentów na ocenę poszczególnych elementów umowy w celu uwypuklenia cech właściwych danemu stosunkowi prawnemu. W podstawach skargi nie kwestionuje się zgodności zawartej przez strony umowy z powołanymi przepisami Kodeksu cywilnego dotyczącymi umowy zlecenia, pomimo że jej autor twierdzi, że była ona umową o pracę. Należy podkreślić, że obie umowy nazwane (umowa zlecenia i umowa o pracę) mają wiele cech zbieżnych. Należy więc przyjąć, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności. Do tych innych autor skargi zalicza pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz wykonywanie pracy w sposób podporządkowany. Argument związany z pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy nie będzie na tle okoliczności sprawy decydujący. Wymieniona przesłanka pojawia się również w umowie zlecenia, jeżeli praca jest organizowana w siedzibie zamawiającego. Natomiast interesująco przedstawia się teza o wykonywaniu pracy podporządkowanej, która faktycznie odzwierciedla istotę zobowiązania pracowniczego. W opozycji do tego stanowiska nie pozostaje stanowisko piśmiennictwa, że generalnie stosunek zlecenia nie kreuje stosunku kierownictwa w rozumieniu art. 430 k.c., choć w konkretnych przypadkach nie sposób wykluczyć istnienia stosunku podległości (tak np. A. Olejniczak w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. A. Kidyby, Warszawa 2010, komentarz do art. 430, pkt 9). Sąd Najwyższy wskazywał już w swym orzecznictwie, że ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2011 r., II PK 9/11, Lex nr 1044012).

Podporządkowaniu pracownika kierownictwu pracodawcy, w procesie świadczenia pracy, stanowi swoistą linię demarkacyjną, pozwalającą na wyróżnienie elementu konstrukcyjnego stosunku pracy. W doktrynie przyjęto stanowisko, że na podporządkowanie pracownika składa się kierownictwo podmiotu zatrudniającego oraz wyznaczanie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy. Przyjmując takie założenie można twierdzić, że termin „kierownictwo” odnajduje się jedynie w zakresie świadczenia pracy (por. M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński: Kodeks Pracy Komentarz, red. Z. Salwa, Warszawa 2003, s. 74). Sąd Okręgowy prawidłowo odkodował, że pod tym zakresem kryje się określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Tymczasem jak już w sprawie wskazano takich wyróżniających elementów brak. Powtórzyć należy, że istotne znaczenie dla oceny rodzaju zawartej umowy ma sposób jej wykonywania. Brak konieczności uzyskania zgody przełożonego, na opuszczanie miejsca pracy, przemawia za realizacją zobowiązania w ramach umowy cywilnoprawnej. Suma powyższych uwag prowadzi do wniosku, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni prawa materialnego. Przyjęte metody wykładni uwzględniają utrwalone i zgodne w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, wydane na tle spraw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach zastępstwa prawnego za instancję kasacyjną orzeczono stosownie do art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz.U. 2013 r., poz. 490).

