



Sygn. akt I PK 127/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa inspektora Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz K. Z., E. P. i G. N. przeciwko E. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 2 października 2018 r., skargi kasacyjnej inspektora Państwowej Inspekcji Pracy - Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. działającego na rzecz K. Z., E. P. i G. N. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. z dnia 9 stycznia 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 21 czerwca 2016 r., oddalił powództwo inspektora Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł., działającego na rzecz K. Z., E. P. i G. N. przeciwko E. Spółce z o.o. w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz nie obciążył powodów kosztami procesu na rzecz strony pozwanej.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana E. Spółka z o.o. w K. prowadzi działalność gospodarczą, w ramach której świadczy na rzecz P. spółki z o.o. w K. usługi m.in. w zakresie rozbioru mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowania mięsa oraz innych prac wskazanych przez zleceniodawcę. Pozwana Spółka zajmuje się „zapewnianiem” osób, które mają wykonywać pracę na poszczególnych stanowiskach. W ramach realizacji usługi pozwana otrzymywała „zapotrzebowanie” na pracowników na kolejne dni w zależności od potrzeb spółki P. Na potrzeby wykonania usługi pozwana zatrudniała około 170 osób, w większości na podstawie umów cywilnoprawnych – umów o dzieło i umów zlecenia. Rodzaj umowy zależał od rodzaju wykonywanej pracy. Pracownicy pozwanej byli nadzorowani przez kierowników ze strony P. Powodowie nie byli nadzorowani przez pozwaną, czynności kierownicze z jej strony sprowadzały się jedynie do wskazania powodom ich stanowisk pracy w zakładzie P. Czas pracy powodów był uzależniony od czasu pracy spółki P. Pozwana nie widziała możliwości zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę, uzasadniając swoje stanowisko zdarzającymi się przestojami w uboju i w związku z tym możliwością braku zapewnienia pracy dla zatrudnianych osób, a także dużą rotacją pracowników.

Powódka E. P. zawarła z pozwaną Spółką 8 lipca 2013 r. i 1 sierpnia 2013 r. umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta P. spółki z o.o. w K., na warunkach określonych umową. Umowy zostały zawarte na okres od 8 lipca 2013 r. do 31 lipca 2015 r. Zgodnie z § 3 umów wykonawcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10,99 zł brutto, później 9,37 zł brutto za godzinę. Powódka E. P. pracowała codziennie od poniedziałku do piątku, a jej obowiązkiem było pakowanie mięsa w kartony lub pojemniki. Rozpoczynała pracę o godzinie wyznaczonej ogólnie przez kierownika

spółki P.. W pracy nadzór nad powódką sprawowała J.P.. W okresie choroby E. P. zgłaszała swoją nieobecność w pracy kierownikowi. Nie mogła w tym dniu przysłać w zastępstwie innej osoby. Kiedy powódka nie przychodziła do pracy, nie otrzymywała za te dni wynagrodzenia. W następnym okresie mogła wydłużyć sobie czas pracy, żeby więcej zarobić. W celu wykonania normy z umowy o dzieło powódka powinna pracować ok. 6 godzin dziennie. Powódka zawarła umowę o dzieło z pełną świadomością. Była to dla niej korzystna umowa, gdyż pobierała rentę rodzinną po zmarłym mężu i nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę.

Powódka G. N. zawarła z pozwaną Spółką 7 stycznia 2014 r., 1 lutego 2014 r. i 1 stycznia 2015 r. umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie początkowo 10 ton (na podstawie ostatniej umowy 30 ton) mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta P. spółki z o.o. w K., na warunkach określonych umową. Umowy zostały zawarte na okres od 7 stycznia 2014 r. do 31 lipca 2015 r. Zgodnie z § 3 umów wykonawcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 9,37 zł brutto za godzinę. Powódka przychodziła do pracy na godzinę wskazaną przez kierownika. Pracowała od poniedziałku do piątku. W pracy była zaopatrzona w białe ubranie, buty ochronne, fartuch foliowy, rękawice. Czas pracy powódki był ewidencjonowany w systemie elektronicznym przez odbijanie karty na czytniku. Kierownikiem powódki była I.S.. Kiedy powódka wzięła kilka dni wolnych od pracy, nie uprzedzała o tym żadnych przełożonych, poinformowała jedynie pracowników w swojej grupie, że nie będzie obecna. Powódka nie mogła przysłać na swoje miejsce innej osoby. Zawierając umowę z pozwaną Spółką, powódka zdawała sobie sprawy z charakteru tej umowy, nie chciała zawierać umowy o pracę, gdyż przebywała na emeryturze.

Powód K. Z. zawarł z pozwaną Spółką 1 sierpnia 2013 r. i 1 sierpnia 2013 r. umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta P. spółki z o.o. w K., na warunkach określonych umową. Umowy zostały zawarte na okres od 1 sierpnia 2013 r. do 31 lipca 2015 r. Zgodnie z § 3 umów wykonawcy przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 10,99 zł brutto, później 9,37 zł brutto za godzinę. Powód pracował w magazynie poubojowym, wypychał półtusze na rozbiór. Pracował od poniedziałku do piątku.

Godzina rozpoczęcia pracy była ogłaszana przez głośniki przez kierownika spółki P. Czas pracy powoda był zdeterminowany ilością pracy w zakładzie P.. W przypadku nieobecności w pracy powód nie mógł przysłać nikogo na swoje zastępstwo. Kiedy zachorował i nie przychodził do pracy, nie otrzymał za ten czas wynagrodzenia. Powód świadomie zawarł umowę o dzieło, gdyż taka umowa była dla niego korzystna, miał gospodarstwo rolne i był ubezpieczony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, stąd nie był zainteresowany zawarciem stosunku pracy.

K. Z., E. P. i G. N. przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółce świadczyli pracę, przekraczając nominalny miesięczny wymiar czasu pracy, obowiązujący dla stosunku pracy. Nie zwracali się nigdy do pozwanej Spółki o nawiązanie stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że okolicznością niekwestionowaną przez strony postępowania (powodów i pozwaną) było to, że w okresie objętym żądaniem pozwu powodowie zawarli z pozwaną Spółką umowy cywilnoprawne – umowy o dzieło, na podstawie których zobowiązali się do wykonywania czynności w zakresie pakowania mięsa według specyfikacji producenta na terenie zakładu spółki P. w K. Spór inspektora pracy i strony pozwanej dotyczył tego, czy praca była świadczona przez E. P., G. N. i K. Z. na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym – umowy o dzieło. Z kolei E. P., G. N. i K. Z. nie byli zainteresowani ustaleniem stosunku pracy w okresie objętym pozwem, utrzymując, że nigdy takiej umowy zawierać nie chcieli.

Sąd Rejonowy stwierdził, że praca świadczona na podstawie ocenianych umów była wykonywana na terenie zakładu spółki P. w K.. Nawet sprecyzowanie w umowie czynności, z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach, nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują również w stosunkach cywilnoprawnych. E. P., G. N. i K. Z. wykonywali zlecone im czynności w ściśle określonym miejscu i czasie, jednak nie może to przesądzać o istnieniu stosunku pracy. W tym bowiem konkretnym wypadku nie istniała fizyczna możliwość wykonywania obowiązków pakowania mięsa według specyfikacji P. w innym miejscu niż teren tego zakładu. P. organizowała pracę wszystkich zatrudnionych osób, zarówno tych zatrudnionych w

tej spółce, jak i w spółkach-podwykonawcach. Wszyscy pracownicy mieli wyznaczone swoje stanowiska, aby była zachowana ciągłość pracy na produkcji. E. P., G. N. i K. Z. w okresie całego zatrudnienia mieli pewien wpływ na wyznaczanie dni i godzin, kiedy mieli przebywać w zakładzie. Nie mieli obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, E. P., G. N. i K. Z. poczynili z pozwaną Spółką ustalenia, wedle których nie świadczyli pracy w czasie wyznaczonym jednostronnie przez pracodawcę. Dodatkowo z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby E. P., G. N. i K. Z. pozostawali pod ścisłym kierownictwem pozwanej jako pracodawcy. W czasie, gdy realizowali swoje obowiązki w zakładzie P., nie było ich bezpośredniego przełożonego ze strony pozwanej Spółki, aczkolwiek wobec pracowników podwykonawców – również pracowników pozwanej Spółki – ewentualne bieżące polecenia dotyczące powierzonych im zadań mogli wydawać kierownicy P., którzy określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany przez pracowników. Tego rodzaju działania nie świadczą automatycznie o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy o dzieło lub podobnych cywilnoprawnych form zatrudnienia zleceniodawca ma uprawnienie do kontrolowania prawidłowości wykonywanego dzieła.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że łączący strony stosunek prawny miał cechy kwalifikujące go zarówno jako stosunek pracy, jak i stosunek cywilnoprawny. E. P., G. N. i K. Z. świadczyli pracę w określonym miejscu w zakładzie P. w K., a ich czas pracy był zdeterminowany ilością pracy w tym zakładzie. Ze względu na specyfikę pracy, konieczność przeszkolenia oraz konieczność posiadania badań lekarskich, żadna z tych osób nie mogła swobodnie przysłać na swoje zastępstwo innej osoby. Jednocześnie wszystkie te osoby zeznały, że w przypadku nieobecności w pracy nie musiały wnioskować o urlop, tylko nie otrzymywały za ten dzień wynagrodzenia. Stawka wynagrodzenia zależała bowiem od liczby przepracowanych godzin, co było ewidencjonowane w systemie elektronicznym zakładu P.. Były to zatem cechy obce dla stosunku pracy.

W tej sytuacji – zdaniem Sądu pierwszej instancji – skoro umowa miała cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy prawa cywilnego, o jej rodzaju powinien decydować zgodny zamiar stron i cel umowy, który był wyrażony także w

nazwie umowy. Należało zatem podkreślić, że wolą stron było zawarcie umowy o dzieło. E. P., G. N. i K. Z. w toku postępowania kilkakrotnie oświadczyli, że wiedzieli, iż podpisują umowy o dzieło, i nie zamierzali ani też nie oczekiwali, aby w miejsce tej umowy zawarta była umowa o pracę. Sąd Rejonowy przyjął, że nie było podstaw do uznania zeznań powodów za niewiarygodne, składane pod przymusem czy groźbą utraty pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, za potraktowaniem zawartych umów cywilnoprawnych jako umów o pracę nie przemawiały żadne okoliczności.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł inspektor pracy, zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., art. 22 k.p. i art. 627 k.c.

Sąd Okręgowy w Ł., wyrokiem z 9 stycznia 2017 r., oddalił apelację inspektora Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł. od wyroku Sądu Rejonowego w K.

Na etapie postępowania apelacyjnego inspektor pracy poinformował, że przeciwko stronie pozwanej toczyło się postępowanie karne. Wykonując zobowiązanie nałożone przez Sąd odwoławczy, inspektor pracy złożył pismo wraz z załącznikami: wnioskiem o ukaranie z 27 marca 2015 r. oraz wyrokiem nakazowym Sądu Rejonowego w K. z 17 kwietnia 2015 r., sygn. akt II W (...). Sąd Okręgowy, powołując się na art. 11 k.p.c., przyjął, że okoliczność ukarania strony pozwanej za popełnienie wykroczenia z art. 121 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 149 ze zm.) nie ma wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Sąd jest bowiem związany jedynie wyrokiem skazującym za przestępstwo, a nie za wykroczenie.

Przechodząc do istoty sporu, Sąd Okręgowy w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je jako własne. Nie podzielił jednak rozważań prawnych co do znaczenia woli stron umowy oraz jej nazwy. Wprawdzie zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia art. 627 k.c. okazały się zasadne, ale nie doprowadziły do oczekiwanego skutku instancyjnego.

Przede wszystkim nie można zgodzić się z tezą, że zawarta między stronami umowa była umową o dzieło. Konieczne okazało się zakwestionowanie poszanowania woli stron (w ramach zasady swobody zawierania umów), ponieważ

strony ułożyły stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło w sposób sprzeciwiający się naturze tej umowy. Z analizy treści umowy, jak też z okoliczności jej zawarcia i sposobu realizacji, jednoznacznie wynika, że faktycznie strony łączyły umowy o świadczenie usług, nie zaś umowy o dzieło. Czynności wykonywane przez E. P., G. N. i K. Z. nie prowadziły do powstania indywidualnego, niepowtarzalnego dzieła. Znaczenie ma też faktyczna realizacja zobowiązania, które nie było jednorazowe, lecz stanowiło szereg powtarzających się czynności, nieposiadających cech oryginalności, a wynagrodzenie było należne za wykonane czynności, nie zaś za z góry określony rezultat. W rozpoznawanej sprawie przedmiot umowy zawartej między stronami nie został w jakikolwiek sposób zindywidualizowany, ustalony w sposób obiektywnie weryfikowalny. Z pewnością powodowie nie mieli wykonać w spornym okresie dzieła, a przedmiotem ich zobowiązania wobec pozwanej nie było osiągnięcie określonego rezultatu. Strony w rzeczywistości zawarły umowy o świadczenie usług. Stosunek prawny łączący strony nie miał jednak charakteru pracowniczego. Przeważały w nim bowiem elementy stosunku cywilnego.

Zdaniem Sądu odwoławczego, przede wszystkim zabrakło tak istotnego elementu charakterystycznego dla stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy. E. P., G. N. i K. Z. nie pozostawali pod ścisłym kierownictwem pozwanej jako pracodawcy. W czasie, gdy realizowali swoje obowiązki w zakładzie P., nie było bezpośredniego przełożonego ze strony pozwanej Spółki, aczkolwiek wobec pracowników podwykonawców – również pracowników pozwanej Spółki – ewentualne bieżące polecenia dotyczące powierzonych im zadań mogli wydawać kierownicy P., którzy określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany przez pracowników. Jednak tego rodzaju działania nie mogą automatycznie świadczyć o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy zlecenia, zleceniodawca jest uprawniony do kontrolowania prawidłowości wykonywania zleconego zadania. Ponadto E. P., G. N. i K. Z. w okresie całego zatrudnienia mieli pewien wpływ na wyznaczanie dni i godzin, kiedy mieli przebywać w zakładzie P. Nie mieli obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy. Za ten czas nie było wypłacane im wynagrodzenie.

Co równie istotne, E. P., G. N. i K. Z. nie mieli również obowiązku osobistego świadczenia pracy. Jak wynika z załączonych do sprawy umów, w § 2 pkt 4 zawarta została klauzula, że wykonawca może powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej, po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody zamawiającego. Zatem, jeżeli E. P., G. N. i K. Z. mieli być nieobecni w danym dniu, to byli zobowiązani zgłosić to pozwanej w celu zapewnienia zastępstwa na ich miejsce. Nie mogły zastępować wykonawców zlecenia dowolne osoby z zewnątrz, lecz jedynie osoby posiadające „ważną książeczkę sanitarno-epidemiologiczną” z uwagi na specyfikę pracy (pakowanie mięsa). W związku z tym kierownictwo P. organizowało zastępstwa z uwagi na nieobecność wykonawców. Ponadto wykonywanie przez E. P., G. N. i K. Z. zleconych czynności w stałym określonym miejscu wynikało z charakteru działalności spółki P., która polegała na rozbiorze mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowaniu mięsa. Zatem wykonawcy, do których zadań należało pakowanie mięsa, byli zobowiązani realizować czynności we wskazanym miejscu z uwagi na specyfikę działalności P.. Wszystkie omówione elementy umowy, dotyczące wykonywania przez E. P., G. N. i K. Z. obowiązków, mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej. Obowiązki powodów zostały określone przez szczegółowe ich opisanie, a nie przez określenie stanowiska pracy – co jest charakterystyczne dla umowy o pracę.

Na podstawie przedstawionych okoliczności Sąd drugiej instancji ocenił, że w stosunkach prawnych łączących powodów z pozwaną przeważały cechy umowy cywilnoprawnej, co pozwalało ostatecznie stwierdzić, że faktycznie łączące strony stosunki prawne miały charakter cywilnoprawny.

Sąd Okręgowy uznał, że pominięcie przez Sąd Rejonowy dokumentów w postaci protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 27 listopada 2013 r., z 8 grudnia 2014 oraz z 26 marca 2015 r. nie stanowi uchybienia, ponieważ sąd nie jest związany ustaleniami i wynikami pokontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy. Nie można było przypisać tym dokumentom doniosłej roli w ustalaniu stanu faktycznego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł inspektor pracy, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę kasacyjną oparto na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik

sprawy: a) art. 382 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie prowadzące do wydania orzeczenia na podstawie wybranych dowodów, z jednoczesnym uznaniem dokumentu urzędowego (protokołów kontroli PIP) jako dowodu niemającego żadnego znaczenia w sprawie, którego sąd nie musi oceniać przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, mimo że przedstawia on okoliczności odmienne od przyjętych w sprawie; b) art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji jako bezzasadnej, podczas gdy zawierała ona w pełni uzasadnione zarzuty i wnioski;

2) naruszenia prawa materialnego: a) art. 22 § 1, art. 22 § 1¹ oraz art. 22 § 1² k.p., przez ich niezastosowanie w następstwie wadliwego uznania, że w stosunku prawnym łączącym pozwaną z osobami, na rzecz których z pozwem wystąpił inspektor pracy, przeważają cechy stosunku cywilnoprawnego nad cechami stosunku pracy, w tym brak jest podlegania kierownictwu pracodawcy i konieczności osobistego świadczenia pracy, podczas gdy codzienne i osobiste wykonywanie przez te osoby pracy przy taśmie produkcyjnej, pod kierownictwem osób wskazanych przez pozwaną, w miejscu i czasie ustalonym przez pozwaną i P. spółkę z o.o., świadczy o podporządkowaniu tych osób w zakresie właściwym dla stosunku pracy; b) art. 353¹ k.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na usankcjonowaniu stosunku prawnego (cywilnoprawnego stosunku zlecenia) sprzecznego z ustawą i zasadami współżycia społecznego; c) art. 734 § 1 k.c. i art. 738 § 1 w związku z art. 750 k.c., przez ich zastosowanie, w sytuacji gdy w ustalonym stanie faktycznym przeważały cechy stosunku pracy nad cechami stosunku cywilnoprawnego, w tym występowało podleganie kierownictwu pracodawcy charakterystyczne dla stosunku pracy i brak faktycznej możliwości wyznaczenia zastępcy, mimo zamieszczenia takiego postanowienia w treści umowy zawartej między stronami.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego jej rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, zgodnie z żądaniem pozwu i apelacji, czyli ustalenie istnienia stosunku pracy między pozwaną Spółką a osobami, na rzecz których inspektor pracy wystąpił z powództwem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługiwała na uwzględnienie, ponieważ uzasadnione okazały się zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

1. Rozpoznawana sprawa jest tożsama ze względu na przedmiot sporu, stronę skarżącą i treść zarzutów skargi kasacyjnej ze sprawą rozpoznaną przez Sąd Najwyższy wyrokiem z 10 maja 2018 r., I PK 60/17 (niepubl.). Powołany wyrok dotyczył osób zatrudnionych przez E. Spółkę z o.o. na podstawie analogicznych umów o dzieło. Inicjatorem rozpoznanego przez Sąd Najwyższy sporu także był inspektor Państwowej Inspekcji Pracy – Okręgowego Inspektoratu Pracy w Ł.

Należy podkreślić, że zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. z 2018 r., poz. 5 ze zm.), Sąd ten jest organem władzy sądowniczej, powołanym do sprawowania wymiaru sprawiedliwości między innymi przez zapewnienie zgodności z prawem i jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych przez rozpoznawanie środków odwoławczych oraz podejmowanie uchwał rozstrzygających zagadnienia prawne. Orzecznictwo sądów nie powinno być niejednolite (rozbieżne) w odniesieniu do tożsamych sytuacji faktycznych i prawnych. Z tego względu wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2018 r., I PK 60/17, powinien być (i został) wzięty pod uwagę przy rozstrzyganiu obecnej sprawy. Sąd Najwyższy w obecnym składzie podzielił argumentację przedstawioną w uzasadnieniu tego wyroku, uznając jednocześnie za uzasadnione główne zarzuty podniesione w ramach podstaw kasacyjnych w rozpoznawanej sprawie.

2. Uzasadniony jest zarzut naruszenia art. 382 k.p.c., co skarżący łączy z nieuwzględnieniem (pominięciem) przez Sąd Okręgowy wnioskowanego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji dowodu z dokumentów w postaci protokołów pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy i odmową przypisania tym dokumentom znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Prawdą jest, że sądy rozpoznające sprawy cywilne, do których należą także sprawy z zakresu prawa pracy, nie są związane wynikami postępowań prowadzonych przez inne organy i dokonują własnych ustaleń co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sporu oraz własnej oceny prawnej. Wspomniane protokoły pokontrolne są jednak dokumentami sporządzonymi przez organ państwa i stanowią istotne dowody w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Na ich podstawie inspektor

Państwowej Inspekcji Pracy wytoczył powództwo w rozpoznawanej sprawie oraz w innych podobnych sprawach. Chociaż w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy z mocy art. 473 § 1 k.p.c. nie obowiązują ograniczenia dowodowe z zeznań świadków i przesłuchania stron ponad lub przeciwko osnowie dokumentu, co oznacza, że można te zeznania przeciwstawić dokumentowi, to dowód ten podlega ocenie w świetle całokształtu zebranego materiału dowodowego. Nie można zatem bez jego dopuszczenia i przeprowadzenia, a następnie analizy w kontekście pozostałych dowodów i konfrontacji z nimi (art. 233 § 1 k.p.c.), z góry zakładać, że nie będzie miał on żadnego znaczenia w sprawie. Chodzi bowiem o dowód zawnioskowany przez stronę dla wykazania faktów, które stanowią punkt odniesienia dla subsumcji przepisów prawa materialnego mających zastosowanie w rozstrzygnięciu sporu.

Chybiony jest natomiast kasacyjny zarzut naruszenia art. 385 k.p.c. przez oddalenie apelacji strony powodowej. Tej treści zarzut byłby trafny, gdyby Sąd drugiej instancji orzekł o oddaleniu apelacji, mimo uznania jej za uzasadnioną. Tymczasem zapadłe w sprawie rozstrzygnięcie jest konsekwencją niepodzielenia przez Sąd Okręgowy zarzutów apelacji. Rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego jest zatem wewnętrznie spójne (nie ma dysonansu między sentencją wyroku i jego uzasadnieniem), chociaż nieprawidłowe.

3. Przechodząc do analizy zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego, należy podzielić ocenę Sądu drugiej instancji co do wykluczenia możliwości zaliczenia przedmiotowych umów do umów o dzieło. Umowy łączące E. Spółkę z o.o. w K. z E. P., G. N. i K. Z. nie spełniały kryteriów pozwalających na za kwalifikowanie ich jako umów o dzieło. Jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, czynności wykonywane przez powodów nie prowadziły do powstania indywidualnego, niepowtarzalnego dzieła. Przedmiot umowy nie został w jakikolwiek sposób zindywidualizowany, ustalony w sposób obiektywnie weryfikowalny. Znaczenie ma też faktyczny sposób realizacji zobowiązania, które nie było jednorazowe, lecz stanowiło szereg powtarzających się prostych czynności, nieposiadających cech oryginalności, a wynagrodzenie (według stawki godzinowej) było należne za wykonanie określonych czynności, nie zaś za z góry określony rezultat. Z pewnością powodowie nie mieli wykonać w

spornym okresie dzieła, a przedmiotem ich zobowiązania wobec pozwanej nie było osiągnięcie określonego rezultatu.

Wobec treści zarzutów kasacyjnych istota sporu na obecnym etapie postępowania sprowadza się do pytania o trafność dalszych wniosków (ocen) Sądu Okręgowego co do zakwalifikowania przedmiotowych umów do cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, zamiast umów o pracę.

4. Słuszne jest spostrzeżenie Sądu drugiej instancji, że rozstrzygając powyższe zagadnienie, nie można przypisywać decydującego znaczenia woli stron wyrażonej w nazwach zawartych umów. Decydujące znaczenie ma sposób wykonywania tych umów.

Należy zgodzić się z Sądem Okręgowym, że fundamentalną zasadą prawa cywilnego jest wyrażona w art. 353¹ Kodeksu cywilnego zasada swobody kontraktowej stron, przejawiająca się, między innymi, w prawie do nieskrępowanego ułożenia wzajemnych praw i obowiązków. Daje to podstawę do określenia postanowień umownych, które w mniejszym lub większym stopniu będą nawiązywać do reżimów prawnych prawa cywilnego lub prawa pracy. W takich przypadkach nie jest wykluczone twierdzenie, że doszło do zawarcia umowy mieszanej, łączącej elementy dwóch lub więcej rodzajów umów. Nie jest jednak możliwe jednoczesne zakwalifikowanie umowy jako umowy prawa cywilnego i umowy prawa pracy. Jeżeli przeważają elementy charakterystyczne dla stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), relacja prawna stron podlega zakwalifikowaniu jako umowa o pracę, choćby występowały w niej elementy charakterystyczne dla umów prawa cywilnego. Wola stron wyrażona w umowie nie może być sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c.), co oznacza, że swoboda stron przy zawieraniu umowy nie jest nieograniczona (art. 353¹ k.c.). W tym przypadku może ją ograniczać treść art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p.

5. W rozpoznawanej sprawie, gdyby wziąć pod uwagę wolę stron co do charakteru nawiązanego stosunku prawnego wyrażoną w nazwie ocenianych umów, należałoby przyjąć, że wolą tą było poddanie umów reżimowi umowy o dzieło, a nie innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu. Zatrudnienie w ramach umowy o dzieło nie stanowi bowiem tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym i tym samym nie generuje dla stron umowy, w tym dla

zamawiającego, kosztów opłacania składek na te ubezpieczenia i w konsekwencji tego – czyni to zatrudnienie bardziej „opłacalnym” ekonomicznie, tak jak korzystne dla wykonawcy dzieła jest pozostawanie w preferencyjnym, bo finansowanym głównie z budżetu państwa, systemie rolniczego ubezpieczenia społecznego. Jednak o uznaniu zawartej umowy za umowę o dzieło lub umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie może decydować głównie, a tym bardziej wyłącznie, ekonomiczny interes stron, lecz treść wykreowanego tą umową stosunku prawnego i sposób jego realizacji. Wspomniane czynniki przesądzają o tym, czy nawiązany stosunek zatrudnienia jest stosunkiem pracy, czy cywilnoprawnym stosunkiem świadczenia usług. W praktyce może się zdarzyć, że strony zawierają umowy cywilnoprawne dla pozorów, w celu ukrycia umowy o pracę, albo w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną (np. umowę o świadczenie usług – art. 750 k.c.), lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy, czy wreszcie, że stosunek cywilnoprawny powstały na podstawie ważnej umowy cywilnoprawnej „przekształca się” w stosunek pracy, gdyż strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy (taka konwersja jest dopuszczalna).

6. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących w łączącym je stosunku prawnym (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646; z 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775; z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18; z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209; z 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 267; z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67; z 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowaną S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z 13 kwietnia 2016 r.,

II PK 81/15, LEX nr 2026397; z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, 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 nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz. 329; z 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999, nr 14, poz. 449; z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011, nr 23-24, poz. 294; z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

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

7. W przedmiotowej sprawie zawarte przez strony umowy, nazwane umowami o dzieło, wykreowały stosunki prawne odznaczające się ciągłością i długoterminowością. Przewidziano przy tym możliwość wcześniejszego ich rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zastosowano zatem podstawowe także dla umów o pracę tryby ich rozwiązania: z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, oraz za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) i z okresem wypowiedzenia typowym dla umów o pracę na czas określony (art. 33 k.p.).

Przedmiotem umów było między innymi zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta P. spółki z o.o. w K. Rodzaj powierzonej pracy – wbrew twierdzeniu Sądu drugiej instancji – nie musi zostać określony przez oznaczenie stanowiska pracy zgodnie z przyjętym u pracodawcy taryfikatorem (jeśli taki obowiązuje), lecz może być określony także przez sprecyzowanie samej czynności pracowniczej (rodzaju zadań). W tym przypadku chodziło o pakowanie mięsa, a odbywało się ono na konkretnych stanowiskach wyznaczonych przez pracodawcę w zakładzie producenta. W świetle takiego postanowienia umownego nie budzi wątpliwości rodzaj pracy powierzonej zatrudnionym osobom.

Zawarte umowy były umowami odpłatnymi. Warto przy tym zauważyć, że chociaż ich przedmiotem było między innymi zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie, to zastrzeżone wynagrodzenie nie zostało w żaden sposób powiązane z ilością faktycznie zapakowanego towaru, lecz z czasem wykonywania usługi i wyrażone w typowej dla umów o pracę stawce godzinowej.

W § 2 zawartych przez strony umów, wykonawcy oświadczaali, że dysponują wiedzą, doświadczeniem oraz uprawnieniami niezbędnymi do wykonania „dzieła”. Sądy orzekające w sprawie również akcentowały specyfikę zleconej usługi, konieczność odpowiedniego przeszkolenia zatrudnionych osób oraz posiadanie przez nie „ważnej książeczki sanitarno-epidemiologicznej”. Zatem nawiązanie stosunków zatrudnienia z powodami wiązało się z ich przymiotami osobistymi, wymaganymi dla wykonywania powierzonej pracy.

O związaniu stron umową o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie decyduje, wbrew przekonaniu Sądu Okręgowego, dopuszczenie w umowie możliwości korzystania przez powodów – w razie doznania czasowej przeszkody w wykonywaniu czynności będących przedmiotem umowy i za pisemną zgodą zamawiającego – z zastępstwa innej osoby legitymującej się kwalifikacjami umożliwiającymi wykonanie „dzieła”. Samo zastrzeżenie możliwości korzystania z zastępcy nie musi oznaczać nieistnienia stosunku pracy. Tej treści postanowienie umowne może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie charakteru umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie

zastępstwa nie nastąpiły, a inne elementy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 310; z 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Skoro w świetle art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. pierwszorzędne znaczenie dla oceny charakteru zatrudnienia ma nie tyle treść zawartej między stronami umowy, ile sposób jej wykonywania, to wypada zauważyć, że w trakcie realizacji łączących strony umów powodowie nie skorzystali z możliwości wysłania do pracy zastępców. Co więcej – wręcz oświadczyli, że nie wolno im było samemu zorganizować zastępstwa na czas swojej nieobecności, a jedynie uprzedzić zamawiającego o planowanej absencji, by ten podjął decyzje mające na celu zapewnienie ciągłości pracy w zakładzie. Przekonanie Sądu odwoławczego o niewystępowaniu w badanym stosunku prawnym cechy osobistego świadczenia pracy jest więc bezpodstawne.

8. Przechodząc do kolejnej zakwestionowanej przez Sąd drugiej instancji cechy zawartych umów, tj. podporządkowania pracownika, wypada podkreślić, że właściwość ta uznawana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną.

Ta właściwość stosunku pracy nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jaki i w orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177). W wyrokach z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999, nr 1, poz. 34) oraz z 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981, nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania

ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca określa zadania do wykonania, sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz wyznacza proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy.

Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się – poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego – także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 582). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany

proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPiUS 2000, nr 6, poz. 223), uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy.

Umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania, i wykonywanie na bieżąco poleceń, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 214 oraz z 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji wykluczył pracownicze podporządkowanie E. P., G. N. i K. Z. podmiotowi zatrudniającemu E. Spółce z o.o. w K. z uwagi na to, że nie podlegali oni bezpośredniemu nadzorowi ze strony tego pracodawcy. Jednak w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia pracowników celem skierowania ich do pracy w innym podmiocie (w tym przypadku: P. spółce z o.o. w K.), oczywiste jest, że proces pracy organizuje i nadzoruje ten właśnie podmiot. Następuje więc scedowanie przez pracodawcę uprawnień kierowniczych na kontrahenta, do którego kierowani są zatrudnieni pracownicy. Przyjmując tok rozumowania Sądu Okręgowego, trzeba byłoby wykluczyć pracowniczy charakter zatrudnienia wszystkich osób delegowanych do pracy w innym podmiocie.

W treści zawartych przez strony umów zaznaczono, że powodowie zostają zatrudnieni przez Spółkę E., ale wykonują powierzoną pracę dla spółki P. w ramach realizacji prowadzonej przez nią działalności, jaką jest produkcja wyrobów mięsnych. Zostali zatem włączeni do procesu produkcyjnego, a ich praca stanowiła element ciągu technologicznego, którego ostatnim etapem było właśnie pakowane

wytworzonych artykułów. Jak słusznie zauważył Sąd drugiej instancji, ponieważ w grę wchodziły produkty spożywcze, zatem do pracy tej nie zatrudniano każdego, ale tylko osoby odpowiednio przeszkolone i legitymujące się stosownymi zaświadczeniami lekarskimi o stanie zdrowia (wpisami w książeczce sanitarno-epidemiologicznej), a więc o określonych przymiotach osobistych.

Sam sposób wykonywania pracy przez powodów jest zaś modelowym przykładem podporządkowania pracowniczego. Wykonywali oni bowiem powierzony im w umowach rodzaj pracy (pakowanie mięsa) w warunkach pracy skoooperowanej. Włączenie danej osoby do zespołu pracowników z reguły wymusza podporządkowanie się narzuconym przez pracodawcę rygorom pracy zespołowej.

Praca odbywała się w wyznaczonym miejscu (w zakładzie produkcyjnym P.), przy użyciu maszyn i urządzeń producenta oraz przy wyposażeniu powodów w odzież roboczą. Świadczona była w oznaczonym czasie, w systemie zbliżonym do podstawowego systemu czasu pracy z art. 129 § 1 k.p., w pięciodniowym tygodniu pracy, od poniedziałku do piątku, w wyznaczonych godzinach pokrywających się z godzinami funkcjonowania zakładu produkcyjnego. Liczba godzin pracy w danym dniu determinowana była potrzebami produkcyjnymi zakładu i często przekraczała ośmiodzinną dobową normę czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych nie jest jednak zjawiskiem obcym stosunkowi pracy, lecz podlega regulacji Kodeksu pracy (art. 151 i nast.). Czas pracy był przy tym elektronicznie ewidencjonowany, zgodnie z wymaganiem art. 149 k.p. Wreszcie zakres zadań w danym dniu wyznaczał powodom kierownik zakładu P., a ich wykonanie odbywało się pod jego bezpośrednim nadzorem. Występuje tu więc podległość pracownika wobec pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy. Wniosku tego nie przekreśla akcentowana przez Sąd Okręgowy swoboda powodów w korzystaniu z dni wolnych od pracy. Odbywało się to w uzgodnieniu z pracodawcą, aby umożliwić podjęcie koniecznych decyzji organizacyjnych dla zapewnienia zastępstwa nieobecnej osoby i zapobiegnięcia zakłóceniu procesu produkcji. Pewna, określona umową lub uzgodnieniami stron, swoboda zatrudnionych osób w ustalaniu czasu pracy nie przeczy zresztą istnieniu stosunku pracy. Świadczą o tym choćby systemy czasu pracy, w których pracownik w określonym w umowie o pracę stopniu decyduje o rozkładzie (art. 140¹ § 2 k.p.) lub nawet o rozkładzie i

faktycznym wymiarze czasu pracy (art. 140 k.p.). Nasuwa się też pytanie, jak częste i długie były owe nieobecności powodów w pracy i czy nie stanowiły formy rekompensaty wspomnianych godzin pracy ponadwymiarowej.

9. Podsumowując, Sąd drugiej instancji nie dość wnikliwie przeanalizował treść i warunki realizacji umów łączących E. P., G. N. i K. Z. z E. Spółką z o.o. w K., bezzasadnie odmawiając wykreowanym tymi umowami stosunkom prawnym charakteru stosunków pracy. Przede wszystkim niesłusznie Sąd Okręgowy zakwestionował istnienie osobistego obowiązku świadczenia pracy przez powodów i fakt wykonywania tejże pracy w podporządkowaniu pracodawcy. Nie zwrócił także uwagi na występujące w nawiązanych przez strony stosunkach inne, wymienione cechy typowe dla pracowniczego zatrudnienia. Wreszcie nie wykazał, aby w zawartych umowach dominowały cechy właściwe umowom prawa cywilnego.

Uzasadnione są zatem kasacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego, z jednej strony – przez niezastosowanie art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., z drugiej – przez niewłaściwe zastosowanie art. 353¹ k.c. oraz art. 734 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c., a w konsekwencji uznanie łączących strony umów za umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, zamiast umów o pracę.

Z tych przyczyn, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.