



Sygn. akt I PK 60/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa inspektora Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. działającego na rzecz B. J., D. S. i T. S.
przeciwko „E.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. (obecnie w W.)
o ustalenie istnienia stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 maja 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony powodowej inspektora Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. działającego na rzecz B. J., D. S. i T. S. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 4 listopada 2016 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

Wyrokiem z dnia 13 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo inspektora Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. działającego na rzecz B. J., D. S. i T. S., przeciwko „E.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz oddalił wniosek pozwanego o zasądzenie kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

„E.” Sp. z o.o. w K. prowadziła działalność gospodarczą, w ramach której świadczyła na rzecz firmy „P.” Sp. z o.o. w K., między innymi, usługi w zakresie rozbioru mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowania mięsa oraz innych prac wskazanych przez zleceniodawcę. Pozwana spółka zajmowała się zapewnianiem osób, które miały wykonywać pracę na poszczególnych stanowiskach. W ramach realizacji usługi strona pozwana otrzymywała wytyczne odnośnie zapotrzebowania na pracowników na kolejne dni, w zależności od potrzeb firmy P. Na potrzeby wykonania usługi pozwana spółka zatrudniała około 170-200 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 firmy P. Ze strony pozwanej spółki powodowie nie byli nadzorowani, czynności kierownicze sprowadzały się jedynie do wskazania powodom ich stanowisk pracy w zakładzie. Czas pracy był determinowany czasem pracy firmy P. Pozwana nie widziała możliwości zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę, uzasadniając swoje stanowisko zdarzającymi się przestojami w uboju i możliwością braku zapewnienia pracy dla zatrudnianych osób, a także dużą rotacją pracowników.

B. J. w dniach 8 lipca 2013 r. i 1 sierpnia 2014 r. zawarła z pozwaną spółką umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta „P.” spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 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 godzinowe w wysokości 10,99 zł brutto, później 9,37 zł brutto. W ramach zawartych umów B. J. pracowała w codziennie, od poniedziałku do piątku, a jej obowiązkiem było pakowanie mięso w kartony lub pojemniki. Rozpoczynała pracę o godzinie wyznaczonej ogólnie przez kierownika P. w K. Nadzór nad jej

pracą sprawował A. S. Powódka była zaopatrzona w ubranie robocze. B. J. zawarła umowę o dzieło z pełną świadomością. Ten rodzaj umowy był dla niej korzystny, gdyż prowadziła wówczas gospodarstwo rolne i była ubezpieczona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, a obecnie pobiera rentę po zmarłym mężu, zatem nigdy nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę.

D. S. w dniach 8 lipca 2013 r. i 1 sierpnia 2014 r. zawarła z pozwaną spółką umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta P. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 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 godzinowe w wysokości 10,99 zł brutto, później 9,37 zł brutto. D. S. zajmowała się pakowaniem mięsa. Przychodziła do pracy na godzinę wyznaczoną w ogłoszeniu kierownika P. podawanym przez głośniki. Pracowała od poniedziałku do piątku, w różnym wymiarze godzin (od 8 godzin do 10 godzin), a czas pracy był ewidencjonowany w systemie elektronicznym przez odbijanie kartą na czytniku. W pracy była zaopatrzona w ubranie robocze. Kiedy powódka potrzebowała wziąć dzień wolny, informowała o tym kierownika, aby zapewniono zastępstwo w jej miejsce. Sama nie mogła przysłać na swoje miejsce innej osoby. Zawierając umowę z pozwaną spółką, D. S. zdawała sobie sprawy z charakteru tej umowy, nie chciała zawierać umowy o pracę, gdyż posiadała gospodarstwo rolne i była ubezpieczona w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

T. S. w dniach 8 lipca 2013 r. i 1 sierpnia 2014 r. zawarł z pozwaną spółką umowy o dzieło. Przedmiotem umów było zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta P. Sp. 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 godzinowe w wysokości 10,99 zł brutto, później 9,37 zł brutto. T. S. pracował przy załadunku mięsa na kontenery, świadczył pracę od poniedziałku do piątku, od 8 do 15 godzin, w zależności od zapotrzebowania firmy. Godzina rozpoczęcia pracy była ogłaszana przez kierownika P., czas pracy był zdeterminowany ilością pracy w zakładzie P. i był ewidencjonowany w systemie elektronicznym. W przypadku nieobecności w pracy, powód nie mógł nikogo przysłać na swoje zastępstwo. Kiedy nie przychodził

do pracy, nie otrzymywał za ten dzień wynagrodzenia. T. S. świadomie podpisał umowę o dzieło, gdyż taka umowa była dla niego korzystna, albowiem posiadał gospodarstwo rolne i był ubezpieczony w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, stąd nie był zainteresowany nawiązaniem stosunku pracy.

B. J., T. S. i D. S. przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce świadczyli pracę przekraczając nominalny miesięczny wymiar czasu pracy obowiązujący w pracowniczym zatrudnieniu. Nigdy nie zwracali się do pozwanej spółki o nawiązanie stosunku pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że niekwestionowaną przez strony postępowania okolicznością było, iż w okresie objętym żądaniem pozwu B. J., T. S. i D. S. 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 P. w K. Spór dotyczy tego, czy praca wymienionych osób była świadczona na podstawie umowy o pracę, czy też na podstawie umowy o charakterze cywilnoprawnym - umowy o dzieło. Sąd Rejonowy uznał, że decydujące dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy dowody wskazywały na zgodną wolę stron nawiązania nie stosunku pracy, lecz cywilnoprawnych stosunków dzieła. B. J., T. S. i D. S. byli świadomi tego, że podpisują umowy o dzieło, umowy były drukowane, czytelne, a ich treść nie budziła wątpliwości co do rodzaju nawiązanego stosunku prawnego. Wszyscy byli właścicielami gospodarstw rolnych i byli ubezpieczeni w KRUS, stąd nie byli zainteresowani podjęciem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Ponadto z analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby do podpisania umowy cywilnoprawnej zmusiła ich ciężka sytuacja rodzinna czy finansowa, a żadna z tych osób nigdy nie zwracała się do pozwanej spółki o nawiązanie stosunku pracy.

Bezspornym w sprawie było także, że praca świadczona była na terenie zakładu 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. B. J., T. S. D. S. wykonywali zlecone im czynności w ściśle określonym miejscu, ale fakt ten nie może 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. Firma P. organizowała pracę dla wszystkich zatrudnionych osób, zarówno zatrudnionych w tej spółce, jak i w spółkach podwykonawcach, wszyscy pracownicy mieli wyznaczone swoje stanowiska, aby była zachowana ciągłość produkcji. B. J., T. S. i D. S. w okresie całego zatrudnienia mieli pewien wpływ na wyznaczanie dni i godzin, w jakich powinni przebywać w zakładzie. Nie mieli przykładowo obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy, za które nie przysługiwało im wynagrodzenie. B. J., T. S. i D. S. poczynili więc z pozwanym ustalenia, wedle których nie świadczyli pracy w czasie wyznaczonym jednostronnie przez pracodawcę. Dodatkowo z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby B. J., T. S. i D. S. pozostawali pod ścisłym kierownictwem 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 firmy P., którzy określali obowiązki do wykonania w danym dniu przed rozpoczęciem zmiany. Tego rodzaju działania nie świadczą automatycznie o pozostawaniu pod kierownictwem pracodawcy. W ramach umowy o dzieło lub też podobnych cywilnoprawnych form zatrudnienia, zlecniodawca ma uprawnienie do kontrolowania prawidłowości wykonywanego dzieła.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że łączący strony stosunek miał zarówno cechy kwalifikujące go jako stosunek pracy, jak i stosunek cywilnoprawny. Oczywistym jest bowiem, że B. J., T. S. i D. S. świadczyli pracę w określonym miejscu na terenie zakładu P. w K., a ich czas pracy był zdeterminowany ilością pracy w tym zakładzie. Bezspornym było w sprawie, że ze względu na specyfikę pracy, konieczność przeszkolenia oraz konieczność posiadania badań lekarskich żaden z powodów nie mógł swobodnie przysłać na swoje zastępstwo innej osoby. Jednocześnie wszyscy powodowie zeznali, że w przypadku nieobecności w pracy nie musieli wnioskować o urlop, natomiast nie otrzymywali za ten dzień wynagrodzenia. Stawka wynagrodzenia zależała bowiem od ilości

przepracowanych godzin, co było ewidencjonowane w systemie elektronicznym zakładu. Były to zatem cechy obce dla stosunku pracy. Skoro umowy wykazywały właściwości zarówno umowy o pracę, jak i umowy prawa cywilnego, o ich rodzaju winien decydować zgodny zamiar stron i cel umowy, który był wyrażony także w jej nazwie. Należało więc mocno wyeksponować i podkreślić, że wolą stron było zawarcie umowy o dzieło.

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w Ł. oddalił apelację inspektora Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. od powyższego orzeczenia.

Sąd drugiej instancji w pełni zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjął je jako własne. Nie podzielił natomiast przeprowadzonych rozważań prawnych co do determinującego znaczenia woli stron umowy oraz jej nazwy w ocenie nawiązanego przez strony stosunku prawnego. Wprawdzie zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia prawa materialnego (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. W niniejszej sprawie zachodzi konieczność zakwestionowania zasady swobody zawierania umów i poszanowania woli stron, bowiem strony ułożyły stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło w sposób sprzeciwiający się naturze tej umowy. Z analizy treści umowy, jak też okoliczności jej zawarcia i realizacji, jednoznacznie wynika, że faktycznie strony łączyły umowy o świadczenie usług, nie zaś umowy o dzieło. Czynności wykonywane przez B. J., T. S. i D. S. 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 niniejszej 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 umowę o świadczenie usług. Stosunek prawny łączący strony nie miał jednak charakteru pracowniczego. Przeważały w nim bowiem elementy stosunku cywilnego. Przede

wszystkim zabrakło tak istotnego elementu charakterystycznego dla stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy. B. J., T. S. i D. S. nie pozostawali pod ścisłym kierownictwem 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 firmy 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 wykonywanego zleconego zadania. Ponadto B. J., T. S. i D. S. w okresie całego zatrudnienia mieli pewien wpływ na wyznaczanie dni i godzin, w których powinni przebywać w zakładzie. Nie mieli obowiązku usprawiedliwiania nieobecności i mogli korzystać z kilkudniowych okresów przerw w pracy, za które nie przysługiwało im wynagrodzenie.

Co istotne, B. J., T. S. i D. S. nie mieli również obowiązku osobistego świadczenia pracy. Niektóre cechy (elementy) umowy są na tyle doniosłe, że mają decydujące znaczenie dla określenia jej rodzaju. W szczególności brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy w zasadzie wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako stosunku pracy. W § 2 pkt 4 zawartych przez strony została zamieszczona klauzula, że wykonawca może powierzyć wykonywanie zlecenia osobie trzeciej, po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody zamawiającego. Zatem jeżeli B. J., T. S. i D. S. byli nieobecni w pracy w danym dniu, to powinni zgłosić ten fakt w celu zapewnienia zastępstwa na ich miejsce. Nie mogły zastępować wykonawców zlecenia dowolnie wskazane osoby z zewnątrz, ale jedynie posiadające ważną książeczkę sanitarno - epidemiologiczną, z uwagi na specyfikę pracy, tj. pakowanie mięsa. W związku z tym kierownictwo firmy P. organizowało zastępstwo pod nieobecność wykonawców. Ponadto fakt wykonywania przez B. J., T. S. i D. S. zleconych czynności w stałym określonym miejscu wynikał z charakteru działalności firmy P., która polegała na rozbiorze mięsa, załadunku mięsa w magazynie, pakowaniu mięsa. Zatem wykonawcy, do

zadań których należało pakowanie mięsa, byli zobligowani realizować te czynności we wskazanym miejscu, ze względu na specyfikę działalności wskazanej firmy. Sąd Okręgowy zauważył także, że wszystkie elementy umowy dotyczące wykonywania przez B. J., T. S. i D. S. swych obowiązków, mogły być zawarte w umowie cywilnoprawnej. Obowiązki wskazanych osób zostały określone w umowach przez szczegółowe ich opisanie, a nie przez określenie stanowiska pracy - co jest raczej charakterystyczne dla umowy o pracę.

W ocenie Sądu drugiej instancji, powyższe okoliczności wskazują, że w ramach łączących strony stosunków prawnych były zarówno cechy stosunku pracy, jak i stosunku cywilnoprawnego, jednak przeważały te ostatnie, co pozwalało ostatecznie stwierdzić, iż sporne stosunki miały charakter cywilnoprawny. Umowy zawarte przez strony ani w swojej treści, ani też z uwagi na sposób ich wykonywania, nie zawierały w przeważającej części elementów charakterystycznych dla umów o pracę, ale elementy typowe dla umowy cywilnoprawnej.

Sąd Okręgowy wskazał również, że pominięcie przez Sąd Rejonowy dokumentacji w postaci protokołów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z 27 listopada 2013 r., z 8 grudnia 2014 r. i z 26 marca 2015 r. nie można traktować jako uchybienia mającego znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy. Sąd w żadnej mierze nie jest związany ustaleniami i wynikami pokontrolnymi Państwowej Inspekcji Pracy. Prowadzi własne postępowanie dowodowe, na którego podstawie dokuje ustaleń faktycznych co do rodzaju wykonywanych czynności i łączącego strony stosunku prawnego. W tej sytuacji zbędnym było przypisywanie wskazanym dokumentom aż tak doniosłej roli, w sytuacji gdy wymaganym było dokonanie ustaleń na podstawie całości zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyprowadzenie słusznych wniosków końcowych. W przeciwnym wypadku wystarczającym byłoby oparcie się na ustaleniach innego organu, tj. Państwowej Inspekcji Pracy i wydanie wyroku. Takie zaś działanie w świetle procedury postępowania cywilnego jest niedopuszczalne. Dlatego też ustalenia PIP w żadnym wypadku nie miały znaczenia dla niniejszej sprawy.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył skargą kasacyjną inspektor Okręgowej Inspekcji Pracy w Ł. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów

postępowania, mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy: 1/ 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, pomimo że przedstawia on okoliczności odmienne od przyjętych w sprawie; 2/ art. 385 k.p.c., przez jego zastosowanie i oddalenie apelacji jako bezzasadnej, podczas gdy zawierała ona w pełni uzasadnione zarzuty i wnioski. Ponadto skarżący podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego: 1/ 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 właśnie 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; 2/ art. 353¹ k.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na usankcjonowaniu stosunku prawnego (tj. cywilnoprawnego stosunku zlecenia) sprzecznego z ustawą i zasadami współżycia społecznego; 2/ 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 w Ł. 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, tj. ustalenie istnienia stosunku pracy między pozwaną spółką a osobami, na rzecz których inspektor pracy wystąpił z powództwem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

W świetle art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. Oparcie skargi kasacyjnej na obu podstawach, skłania Sąd Najwyższy do oceny w pierwszej kolejności zarzutów natury procesowej. Skarżący w ramach podstawy naruszenia przepisów postępowania zarzuca obrazę: 1/ art. 382 k.p.c. oraz 2/ art. 385 k.p.c.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów wypełniających tę podstawę kasacyjną wypada przytoczyć treść art. 382 k.p.c., zgodnie z którym sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Przepis ten nie stanowi samodzielnej podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia

26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, s. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689).

W rozpoznawanej sprawie skarżący upatruje naruszenia powyższego przepisu w nieuwzględnieniu przez Sąd Okręgowy zawnioskowanego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym dowodu z dokumentów w postaci protokołów pokontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy i odmowie przypisania tym dokumentom znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. Zarzut tej treści należy uznać za uzasadniony.

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 ich oceny prawnej. Wspomniane protokoły pokontrolne są jednak dokumentami i stanowią dowody w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Na ich podstawie Państwowy Inspektor Pracy wytoczył niniejsze powództwo. I chociaż w postępowaniu odrębnym z zakresu prawa pracy z mocy art. 473 § 1 k.p.c. nie obowiązują ograniczenia dowodowe z zeznań świadków ponad lub przeciwko osnowie dokumentu, 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, z góry zakładać, że nie będzie miał on żadnego znaczenia w sprawie. Chodzi wszak 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 zarzut naruszenia art. 385 k.p.c., przez oddalenie apelacji strony powodowej. Tej treści zarzut były 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.

Przechodząc do analizy zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego wypada zauważyć, że Sąd Okręgowy (w przeciwieństwie do Sądu Rejonowego) zakwestionował charakter zawartych przez „E.” Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z B. J., D. S. i T. S. umów jako umów o dzieło i przyjął, że wbrew nazwie są to umowy o świadczenie usług, o jakich mowa w art. 750 k.c., do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i następne k.c.).

Należy podzielić konstatację Sadu drugiej instancji w kwestii wykluczenia możliwości zaliczenia przedmiotowych umów do umów o dzieło.

Analizując problematykę wyodrębnienia umów o dzieło od zbliżonych do nich umów prawa cywilnego, warto przytoczyć uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., III UK 53/16 (LEX nr 2188651), w którym wyjaśniono,

że oddzielenie normatywnego odwzorowania umowy o dzieło (art. 627 k.c.) od umowy o świadczenie usług (art. 750 k.c.) jest trudne. Różnią się one rodzajem świadczenia. W pierwszym przypadku, jest nim osiągnięcie przez przyjmującego zamówienie określonego rezultatu ludzkiej pracy, w drugim, chodzi tylko o sumę czynności faktycznych lub prawnych. Rzecz w tym, że dane zachowania, stanowiące przedmiot umowy o świadczenie usług, prowadzą również do wystąpienia określonych skutków. Każda czynność człowieka rodzi następstwa i prowadzi do zmiany rzeczywistości, w której następuje. Oznacza to, że rozpoznanie rodzaju zawartej umowy z pozycji efektu pracy jest problematyczne. Analiza przepisów Kodeksu cywilnego dostarcza argumentów, że spojrzenie to nie towarzyszyło ustawodawcy przy katalogowaniu umów. Skupił on wprawdzie uwagę na świadczeniu, jednak podkreślił inny aspekt. Zobowiązanie z art. 627 k.c. polega na wykonaniu nie jakiegokolwiek dzieła, ale na realizacji dzieła oznaczonego. Nie ma przy tym wątpliwości, że „oznaczenie” następuje pierwotnie w trakcie układania postanowień umownych. Przy umowie zlecenia nacisk położono nie na „oznaczenie” efektu, ale na „określenie” kategorii czynności prawnej (usługi) podlegającej wykonaniu. Doszło zatem w umowie o dzieło do przesunięcia punktu ciężkości z aspektu czynnościowego na finalny. Ważne jest jednak, że między „oznaczeniem” a rezultatem pracy istnieje ścisły wektor zależności. Nie można zrealizować dzieła, jeśli nie zostało ono umownie wytyczone. W przeciwnym razie, niemożliwe będzie poddanie „dzieła” sprawdzianowi w zakresie wad fizycznych. Właściwości te nie są udziałem umowy zlecenia. Wykonanie zobowiązania następuje przez zrealizowanie umówionej czynności prawnej, przy czym jej następstwo, choć ma miejsce, to jednak wykracza poza wzorzec normatywny. Przedstawione różnice w takim samym stopniu występują między umową o dzieło a umową o świadczenie usług (art. 750 k.c.). Odmienność polega tylko na tym, że w miejsce czynności prawnej wykonawca realizuje usługę, na którą składa się zespół czynności faktycznych. Delimitacja omawianych rodzajów umów ogniskuje się zatem wokół sposobu ułożenia efektu zobowiązania (aspekt czynnościowy, prowadzący do jego uzyskania ma drugorzędne znaczenie). Wyjaśnia to niezdefiniowanie określenia „dzieło”. Posłużono się nim w celu podkreślenia relacji zachodzącej między „oznaczeniem” zachowania wykonawcy a uzyskaniem efektu

końcowego. W oparciu o tę zależność ustawodawca uregulował kwestię wynagrodzenia (terminu jego zapłaty), rozliczenia materiałów, sposobu naprawy wad dzieła, prawa do odstąpienia od umowy, terminu przedawnienia roszczeń. Przy umowach zlecenia (o świadczenie usług) występuje odmienny wzorzec. W tym schemacie normatywnym zależność zakreślono między określeniem rodzaju czynności prawnej (usługi) a jej dokonaniem. Zlecający zmierza wprowadzić do danego celu, jednak nie stanowi on elementu istotnego tej więzi prawnej. Wypełnia ją bowiem sama czynność i jej dokonanie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 sierpnia 2014 r., II UK 12/14, LEX nr 1521243; z dnia 4 czerwca 2014 r., II UK 548/13, LEX nr 1496287; z dnia 3 października 2013 r., II UK 103/13, LEX nr 1506184).

Mając na uwadze powyższe wywody prawne trzeba zgodzić się z konkluzją Sądu Okręgowego, że umowy łączące „E.” Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z B. J., D. S. i T. S. nie spełniały kryteriów kwalifikacyjnych 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 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. 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 konstatacji Sądu Okręgowego w kwestii zakwalifikowania przedmiotowych umów do cywilnoprawnych umów o świadczenie usług, zamiast umów o pracę.

Słuszne jest spostrzeżenie Sądu drugiej instancji, że rozstrzygając powyższe zagadnienie, nie można przypisywać decydującego znaczenia woli stron wyrażonej w nazwach zawartych umów.

Prawdą jest, 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 wskazanych reżimów prawnych. W takich przypadkach nie jest wykluczone twierdzenie, że doszło do zawarcia umowy mieszanej, łączącej elementy dwóch lub więcej rodzajów umownych. Zasada swobody umów jawi się jako narzędzie pozwalające na szeroką autonomię woli stron (por. T. Wiśniewski (w:) Kodeks cywilny. Komentarz do art. 353¹. Księga trzecia. Zobowiązania, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, 2013). Wola stron wyrażona w umowie nie może być jednak sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c.), przeto swoboda stron przy zawieraniu umowy nie jest nieograniczona (art. 353¹ k.c.). Inaczej rzecz ujmując, skoro wola stron nie może zmieniać ustawy, to strony nie mogą nazwać umową o dzieło lub umową zlecenia zobowiązania, którego przedmiotem nie jest dzieło w rozumieniu art. 627 k.c. ani usługa, o jakiej mowa w art. 350 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., II UK 201/12, Legalis nr 734548).

Umowy nazwane, posiadające uregulowanie w konkretnych przepisach prawnych, są determinowane przez właściwości ich podmiotów, przedmiotu i treści. Kwestia oceny sprowadza się do określenia, czy spełniają one warunki umowy typowej (według rygoru ustawowego). W trakcie tego procesu poznawczego, nie można zapominać, że w ostatnich latach wykonywanie pracy na podstawie umów prawa cywilnego stało się *de facto* podstawowym źródłem dochodów i utrzymania dla coraz większej liczby osób (zob. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Tom 2, C.H. Beck, Warszawa 2013). Dzieje się tak niezależnie od wzmocnienia pozycji pracownika przez dodanie do Kodeksu pracy art. 22 § 1¹ (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r., o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110), czy też art. 22 § 1² (ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 11460). Korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia, która ma źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy, w sferze prawa

podatkowego oraz z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, a także obciążeniu składkami na fundusz pracy, czy państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81; Z. Góral, Najnowsze tendencje w polskim prawie pracy na tle integracji europejskiej, *Prace Naukowe Wydziału Administracji, Zeszyty Naukowe*, t. 26, Płock 2003, s. 210).

W niniejszej sprawie jeśli mówimy o wyrażonej w nazwie przedmiotowych umów woli stron co do charakteru nawiązanego stosunku prawnego, to warto podkreślić, 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, 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. Te też 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 pozoru, w celu ukrycia umowy o pracę, albo sytuacja, gdy strony 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 przypadek, gdy stosunek cywilnoprawny powstały na podstawie ważnej umowy cywilnoprawnej „przekształca się” w stosunek pracy, gdyż strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy.

W procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku

pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego 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. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony.

Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski, Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PIZS 1996 nr 12, s. 31;

H. Lewandowski, Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matey-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103-110; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobującą S. Kowalskiego, OSP 2015 nr 6, poz. 89; z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192; z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15, LEX nr 2026397; z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego). Jednoznacznie zasadę tę podkreślił Sąd Najwyższy (w wyroku z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98 (OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369) stwierdzając, że treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę wskutek nadużycia ekonomiczno-

organizacyjnej przewagi pracowniczego statusu. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę.

W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli 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. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294 czy z dnia 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 uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że

występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych.

Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie zawarte przez strony umowy, nazwane umowami o dzieło, wykreowały stosunki prawne trwające dwa lata, a więc 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, tj. 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 zapakowanie 30 ton mięsa miesięcznie według specyfikacji producenta „P.” Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. Rodzaj powierzonej pracy - wbrew twierdzeniu Sądu drugiej instancji - nie musi nastąpić przez oznaczenie stanowiska pracy zgodnie z przyjętym u pracodawcy taryfikatorem (jeśli taki obowiązuje), ale także przez sprecyzowanie samej czynności pracowniczej. 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 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 oświadczali, 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 powierzonych prac.

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 zapis w umowie może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 (wyrok z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z dnia 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 dwuletniego okresu 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.

Przechodząc do kolejnej zakwestionowanej przez Sąd drugiej instancji cechy

zawartych umów, tj. podporządkowania pracownika, godzi się 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, cechę kategorialną.

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 wszak o wykonywaniu czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Zarówno w doktrynie, jak i 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 dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 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 wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 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 określenie 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 (Teresa Liszcz, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć* (w:) *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, Warszawa 2009; Tomasz Duraj, *Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy*, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Zbigniew Góral, Henryk Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996 nr 12, s. 21; Krzysztof Rączka, *Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy*, PiZS 1996 nr 11, s. 39 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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 dnia 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.

Wypada zauważyć, że umowa o świadczenie usług z reguły określa rodzaj wykonywanych czynności i w zasadzie nie może polegać na pozostawaniu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosowanie 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 i z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

W rozpoznawanej sprawie Sąd drugiej instancji wyklucza pracownicze podporządkowanie B. J., D. S. i T. S. podmiotowi zatrudniającemu, tj., „E.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z uwagi na to, że nie podlegali oni bezpośredniemu nadzorowi ze strony pracodawcy. Jednak w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia pracowników celem skierowania ich do pracy w innym podmiocie (w tym przypadku: „P.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością 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 producenta, tj. 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 pakowanie 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, 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 (tj. pakowanie mięsa) w warunkach pracy skooperowanej. 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 Spółki 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., tj. w pięciodniowym tygodniu pracy, od poniedziałku do piątku, w wyznaczonych godzinach pokrywających się z godzinami funkcjonowania zakładu produkcyjnego. Ilość godzin pracy w danym dniu zdeterminowana była potrzebami produkcyjnymi zakładu i często przekraczała ośmiogodzinną dobową normę czasu pracy. Praca w godzinach nadliczbowych nie jest jednak zjawiskiem obcym stosunkowi pracy, lecz podlega regulacji Kodeksu pracy (art. 151 i następne k.p.). 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. Mamy zatem do czynienia z podległością pracownika wobec pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy. Konstatacji tej nie przekreśla akcentowana przez Sąd Okręgowy swoboda powodów w korzystaniu z dni wolnych od pracy. Odbywało się to wszak w uzgodnieniu z pracodawcą, by 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.

Godzi się dodać, że zgodnie z postanowieniami łączących strony umów, powodowie ponosili materialną odpowiedzialność za szkody wyrządzone w

powierzonym im mieniu pozwanego, co nasuwa skojarzenia z instytucją unormowaną w przepisach art. 114 i następnych Kodeksu pracy. Również wynikający z treści umów obowiązek usunięcia wad w wykonanej pracy nie jest obcy pracowniczemu zatrudnieniu (art. 82 k.p.).

Konkludując wypada stwierdzić, że Sąd drugiej instancji nie dość wnikliwie przeanalizował treść i warunki realizacji umów łączących B. J., D. S. oraz T. S. z „E.” Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością 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 wyżej 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 przy ferowaniu zaskarżonego wyroku, przez z jednej strony - niezastosowanie przepisów art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p., a z drugiej strony - niewłaściwe zastosowanie art. 353¹ k.c. oraz art. 734 § 1 k.c. w związku z art. 750 k.c. i w konsekwencji uznanie łączących strony umów za umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu, zamiast umów o pracę.

Mając powyższe na uwadze, 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.