



Sygn. akt III PSKP 3/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Leszek Bielecki
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. C.

przeciwko G. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w W.
o ustalenie stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
ekwiwalent za urlop, zadośćuczynienie w związku z mobbingiem, zwrot kosztów
podróży służbowych, zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 stycznia 2021 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 31 października 2018 r., sygn. akt VI Pa (...),

- I. oddała skargę kasacyjną,**
- II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
strony pozwanej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z 31 października 2018 r. oddalił apelacje powoda M. C. i pozwanej G. sp. z o.o. sp. kom. w W. od wyroku Sądu Rejonowego z 14 lutego 2018 r. zasądającego na rzecz powoda 600 zł tytułem zwrotu niezasadnie potrąconej części wynagrodzenia i oddalającego pozostałe żądania, w tym ustalenia zatrudnienia na podstawie stosunku pracy od 3 stycznia do 30 września 2014 r. a nie na podstawie umowy zlecenia. Pozwana zajmuje się sprzedażą i wynajmem maszyn oraz urządzeń budowlanych. Powód był pracownikiem spółki od 1 sierpnia 2009 r. do 12 października 2010 r. na stanowisku specjalisty ds. wynajmu i sprzedaży. Z inicjatywy powoda umowa uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron. Pod koniec 2013 r. powód starał się o powrót do pracy w pozwanej spółce. 3 stycznia 2014 r. strony podpisały umowę zlecenia dotyczącą sprzedaży i wynajmu produktów. Umowa przewidywała cotygodniowe raportowanie drogą elektroniczną. Pozwana ma osiem oddziałów. Powód nie został przypisany do jednego tylko oddziału. Praca powoda polegała na pozyskiwaniu kontrahentów zainteresowanych wynajmem maszyn od pozwanej, nawiązywaniu kontraktów handlowych. Podobne zadania mieli też inni handlowcy, co do zasady pracujący na podstawie umów o pracę. Różnica z pracą powoda polegała na tym, że należały do nich także czynności techniczne związane z wynajmem, przygotowanie dokumentacji, powód zaś skupiał się na kontakcie z klientami. Jego zadaniem pozostawała poprawa wyników. Powód miał swobodę w dysponowaniu swoim czasem i organizowaniu sobie pracy. Określał, w które dni i ile godzin pracuje oraz jakie czynności w tym czasie podejmuje. Nie podpisywał list obecności, nie był stale kontrolowany. W ramach wykonywania umowy dużo podróżował po kraju. Okresowo w lipcu 2014 r. przez 12 dni zastępował pracownicę [...] oddziału. Otrzymał wtedy dostęp do wykorzystywanego do fakturowania usług wynajmu systemu (M.) zawierającego bazę maszyn oraz klientów. Nie prowadził jednak zapisów. Pozwana rozwiązała umowę łączącą strony wskazując za przyczynę wykonywanie czynności poza terytorium określonym w umowie, niewykonywanie obowiązków przesyłania cotygodniowych raportów, nieprowadzenie ewidencji pojazdu. Pozwana potrąciła 600 zł z wynagrodzenia powoda za uszkodzony aparat

telefoniczny. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu oddalenia żądania stwierdził brak podstaw do ustalenia stosunku pracy. Strony zawarły umowę zlecenia. Taką podstawę zatrudnienia przyjęto ze względu na sytuację powoda a po stronie spółki znaczenie miały brak woli trwałej więzi, brak konieczności zatrudnienia nowej osoby, potrzeba „sprawdzenia” powoda warunkowana obawami o możliwość ponownego odejścia do konkurencji. Wykonanie umowy nie odpowiadało też stosunkowi pracy z art. 22 § 1 k.p. Obowiązki powoda odbiegały od obowiązków innych handlowców, ograniczały się do kontaktów handlowych z pominięciem czynności technicznych związanych ze zorganizowaniem uzgodnionego wynajmu. Przez pierwsze pół roku pracy powód nie miał dostęp do programu M.. Powód nie miał stałych godzin pracy, nie podpisywał list obecności, sam decydował, kiedy i jak będzie pracować. Powód nie wykazał, by podlegał stałemu nadzorowi ze strony spółki, by wyznaczano mu bieżące zadania, by rozliczano ich wykonanie. O stosunku pracy nie przesądza czasowe zastępstwo pracownicy, korzystanie z pojazdu czy telefonu pozwanej (art. 738 k.c., art. 742 k.c.). Niewykazanie stosunku pracy uzasadniało oddalenie żądań w zakresie zapłaty za świadczenia związane ze stukiem pracy (ekwiwalent za urlop, diety, nadgodziny). Nie było podstaw do uwzględnienia żądania wyższego wynagrodzenia (premii/prowizji) i zadośćuczynienia za mobbing (art. 94³ § 3 k.p.). Sąd za zasadne uznał jedynie żądanie zapłaty kwoty 600 zł, wobec niezasadnego potrącenia części wynagrodzenia za wrzesień 2014 r., gdyż pozwana nie wykazała zasadnych podstaw do potrącenia (uszkodzenia telefonu).

W apelacji powód zarzucił: 1) naruszenie art. 22 pkt 1, 1¹, 1² k.p. przez uznanie, że stron nie łączył stosunek pracy; 2) błąd w ustaleniach faktycznych, gdyż jego praca była tożsama z pracą innych handlowców, nie mógł samodzielnie decydować o czasie pracy i podejmowanych czynnościach, pozwana stale kontrolowała jego pracę i narzucała mu sposób jej wykonywania, czas i miejsce, nakazując choćby zastępstwo nieobecnego pracownika w oddziale, czy stawić się w różnych oddziałach spółki; 3) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną ocenę dowodów i uznanie, iż stron nie łączył stosunek pracy, podpisały umowę zlecenia z inicjatywy powoda, a intencją powoda nie było nawiązanie więzi pracowniczej, czynności nie były wykonywane w reżimie pracowniczym i powód nie podlegał stałej kontroli i nadzorowi, zakres obowiązków i czas pracy powoda różnił się od

pracy innych handlowców; 4) naruszenie art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez niezobowiązanie pozwanej do przedłożenia wykazu systemu GPS, zestawień tankowań, wynajętych maszyn zgodnie z programem M. oraz brak dowodu z opinii biegłego; 5) naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. i 6) art. 6 k.c.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda stwierdził, iż Sąd Rejonowy zbadał wszystkie istotne okoliczności, prawidłowo ustalił stan faktyczny i ocena prawna również jest prawidłowa. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. uznał za niezasadny. Argumenty powoda sprowadzają się do polemiki. Przeciwwstawia ocenie Sądu Rejonowego swoją analizę materiału przytaczając obszernie cytaty z zeznań świadków, lecz w sposób dość wybiórczy. W spornym okresie strony nie pozostawały w stosunku pracy. Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych. O rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron. Powód nie wykazał, by w momencie zawierania umowy zlecenia wola stron dotyczyła zawarcia umowy o pracę. Za przekonujące uznano zeznania prezesa pozwanej spółki, który ze względu na wcześniejszą współpracę stron, w szczególności rozwiązanie przez powoda z własnej inicjatywy stosunku pracy i przejście do konkurencyjnego wobec pracodawcy przedsiębiorcy, wahał się i miał pewne wątpliwości co do ponownego zatrudnienia powoda. Potwierdzają to zeznania innych świadków. Na dotychczasowym stanowisku powoda został zatrudniony inny pracownik, brak było zatem konieczności zatrudnienia dodatkowej osoby na tym terenie. Również sytuacja powoda i niekwestionowanie podstawy zatrudnienia potwierdzają, że jego wolą był zawarcie umowy zlecenia. Z zeznań świadków wynika, że pracownicy pozwanej generalnie nie byli chętni do kolejnej współpracy z powodem (...). Inny był też zakres obowiązków powoda, gdyż wcześniej pracował na podstawie umowy o pracę. Do obowiązków pracowniczych należały bezpośredni i stały nadzór nad stanem technicznym i flotą maszyn, dokonywanie analizy rynku budowlanego będącego przedmiotem wykorzystania maszyn i urządzeń, monitorowanie ważności badań technicznych powierzonego mu sprzętu i informowania o potrzebie przeprowadzenia wymaganego badania technicznego. Natomiast w ramach umowy zlecenia powód miał dostarczać zleceniodawcy informacji o podmiotach zainteresowanych zakupem lub wynajmem od

zleceniodawcy produktu. Sąd Okręgowy wskazał w tym zakresie na zeznania świadków (...), w szczególności, iż obowiązki administracyjne związane z wynajmem maszyn nie były przypisane powodowi a także iż nie miał dostępu do programu M.. Wyraźne różnice dotyczyły także okręgów, w których powód pracował wcześniej w stosunku do okręgów, w których pracował po zawarciu spornej umowy, przy tym powód nie został przypisany do regionu, w którym nie byłoby innego pracownika. Powód nie miał stałych godzin pracy, sam decydował, kiedy i jak będzie pracował. Nie podlegał również stałemu nadzorowi ze strony spółki. Powód w pierwszym miesiącu przesłał raport swojej pracy, później się do tego nie stosował. Powód nie wykazał by wyznaczono mu bieżące zadania i rozliczano z ich wykonania. Trafnie Sąd Rejonowy przyjął, że powód nie był podporządkowany wiążącym go i bezpośrednio wydawanym poleceniom przełożonego, nie podlegał stałej kontroli, nie miał określonych ogólnie czasowych ram pracy, nie miał wyznaczanych codziennych obowiązków. Sposób wykonywania pracy nie sprzeciwia się uznaniu, iż strony wiązała umowa cywilnoprawna.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: I. prawa materialnego – art. 22 „pkt 1, 1¹, 1² k.p.” poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że stron w okresie od 3 stycznia do 30 września 2014 r. nie łączył stosunek pracy, podczas gdy prawidłowa subsumcja wskazuje na wiążący strony stosunek pracowniczy; II. przepisów postępowania: 1) art. 378 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. w związku z art. 217 § 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. oraz w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie apelacji w jej granicach i pominięcie zarzutów apelacyjnych powoda: - naruszenie art. 217 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez niezobowiązanie pozwanej do przedłożenia wykazu systemu GPS, zestawień tankowań, zestawień wynajętych maszyn zgodnie z programem „M.” oraz dopuszczenia dowodu z opinii biegłego podczas, gdy dowody te zawnioskowane były przez powoda we właściwym czasie, a ich dopuszczenie istotne było dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy bowiem przeprowadzenie mogło w istotny sposób wpłynąć na ustalenie faktyczne, a tym samym na zastosowanie w niniejszej sprawie właściwych przepisów prawa materialnego, tj. art. 22 pkt 1, 1¹, 1² k.p., - naruszenie art. 328 § 2 k.p.c., wyrażające się w zaniechaniu ujawnienia i odniesienia się przez sąd do wszystkich zgromadzonych w sprawie dowodów, w szczególności sąd nie wyjaśnił

dlaczego odmówił wiary zeznaniom powoda, oraz nie odniósł się do wiarygodności oceny zeznań świadków, przyjmując je tylko w części korzystnej dla pozwanego, nadto nie wyjaśnił dlaczego nie dopuścił wszystkich wnioskowanych przez powoda dowodów, rzetelne rozważenie tego zarzutu w korelacji z przytoczonymi w apelacji argumentami dotyczącymi wzajemnych sprzeczności w zeznaniach A. N. i G. N. mogło w znaczący sposób wpłynąć na ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie, a tym samym na jej rozstrzygnięcie; 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 378 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku nie odpowiadającego wymogom procedury w zakresie wszystkich jego obligatoryjnych elementów, a przez to nie poddającego się kontroli kasacyjnej, wyrażające się w zaniechaniu rozważenia i oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów, a także – co wynika z rozpoznawczego charakteru postępowania apelacyjnego – obowiązku dokonania własnych ustaleń i poddania ich ocenie pod kątem zastosowania prawa materialnego.

Pozwana wniosła o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie są zasadne i dlatego nie została uwzględniona.

1. W sprawie decyduje prawo materialne (taka też jest kolejność zarzutów skargi), gdyż to ono określa prawa i obowiązki stron umowy a w sprawie jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla co najmniej dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności.

Podstawa materialna skargi poprzestaje na zarzucie naruszenia art. 22 § 1, 1¹, 1² k.p. co nie jest wystarczające ze względu na ustalenia stanu faktycznego, na którym oparto zaskarżony wyrok, a które wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W aspekcie materialnym chodzi o to, że stosowanie art. 22 k.p. nie może pomijać art. 11 k.p. Skarżący nie zarzuca naruszenia tego ostatniego przepisu. Chodzi o podstawową zasadę prawa pracy, czyli, że nie ma stosunku pracy bez woli stron. Warunkiem jest zgodna wola stron, zatem nie tylko pracownika. W sprawie natomiast ustalono, że wolą stron, a więc także powoda było zawarcie umowy zlecenia a nie umowy o pracę. Powód nie zarzuca wad oświadczenia woli.

Miał porównanie wynikające z poprzedniego zatrudnienia u pozwanego. Umowa zlecenia została przez strony zawarta i była realizowana. Miała określone uzasadnienie kauzalne. Okoliczności i przyczyny zawarcia umowy zlecenia (a nie zawarcia umowy o pracę) nie zostały pominięte w ustaleniach faktycznych i rozważaniach dotyczących zgodnego zamiaru stron co do rodzaju i treści zobowiązania (art. 65 k.c.).

Trafnie dostrzegł Sąd powszechny, że wola stron (umowa) nie zawsze decyduje, gdy treść zobowiązania odpowiada stosunkowi pracy, który ma na uwadze art. 22 k.p. Przepis ten jednak nie wyłącza art. 11 k.p., czyli warunku woli stron co do prawnej podstawy zatrudnienia. Przede wszystkim w sytuacji, gdy - jak wskazano - taka jest wyraźna wola stron i po drugie, gdy praca może być wykonywana w ramach umowy zlecenia.

2. Stosunek pracy należy do prawa prywatnego i dlatego wola stron nadal ma znaczenie. Art. 22 k.p. nie koliduje z art. 353¹ k.c., bo prócz określonej pracy podstawowym elementem stosunku prawnego jest też wola zawarcia określonego zatrudnienia. Stosunek pracy nie może zostać nawiązany bez zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Jest to podstawa zasady prawa pracy (art. 11 k.p.).

Natomiast art. 22 § 1, 1¹ i § 1² k.p. przenosi ciężar badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalenia i wykładni treści umowy zawartej przez strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania.

Orzecznictwo nie wypracowało uniwersalnego rozwiązania do każdego przypadku. Niewątpliwie znaczenie ma indywidualny stan faktyczny. Na podstawie orzecznictwa trudno o wiążące stwierdzenie, że określona praca, na danym stanowisku w zakładzie pracy, może być wykonywana wyłącznie na podstawie stosunku pracy. Kategorycznie nie zostało przesądzone, co stanowi klucz w podobnych sporach, czy prymat ma sposób realizacji umowy, czy decyduje jej nazwa i wola stron. Należy stwierdzić, że wszystkie te elementy mają znaczenie. Uprawnione jest również stwierdzenie, że praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko

stosunkowi pracy, stąd wola stron w wyborze podstawy zatrudnienia nie jest bez znaczenia i nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego powiedziano między innymi, że dopuszczalne jest także wykonywanie tych samych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zdecydować o podstawie zatrudnienia mogą strony umowy. Wynika z tego, że wola stron może zmienić podstawę zatrudnienia z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12). Zatrudnienie nie musi w każdych warunkach nosić znamion zatrudnienia pracowniczego. Korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.), strony mogą bowiem dowolnie, według swego uznania, ukształtować treść i cel stosunku prawnego, byleby nie sprzeciwiały się one właściwości (naturze) tego stosunku, bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa lub zasadom współżycia społecznego. Jednakże kwalifikacja danej umowy jako umowy o pracę lub jako umowy prawa cywilnego zależy od okoliczności konkretnego przypadku (wyrok z dnia 18 listopada 2011 r., I PK 63/11). O tym, czy strony łączy umowa o pracę, czy też cywilnoprawna, decyduje wola osób podpisujących takie kontrakty. Korzystanie ze służbowego sprzętu nie oznacza, że doszło do zawarcia stosunku pracy (wyrok z dnia 24 listopada 2011 r., I PK 62/11). Taki kierunek wykładni obecny był już w poprzednim orzecznictwie. Wola stron może więc decydować, jako że nie można zakładać, iż strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę) niż tę, którą zawarły (umowę zlecenia). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony - art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97; z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10).

Regulacje przepisów art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. można było odczytywać jako stanowisko ustawodawcy w odniesieniu do wypierania stosunku pracy przez zatrudnienie cywilnoprawne. Z przyjęcia tych regulacji nie wynikało jednak ograniczenie czy zakaz zawierania umów cywilnoprawnych, czego dowodzi

faktyczny ich wzrost oraz akceptacja ustawodawcy dla nowych podstaw (form) zatrudnienia i wykonywania pracy, w tym tzw. samozatrudnienia. Dominuje ujęcie wskazujące na uelastycznienie zatrudnienia, co ujawnia się w prawodawstwie. Mamy różne formy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego (choćby w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę tymczasową). Równocześnie umowa zlecenia ma swoje miejsce w systemie prawa, w tym jako podstawa prawna pracy na rzecz zleceniodawcy (art. 750 k.c.). Stanowi samodzielny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zleceniobiorca podlega też ubezpieczeniu wypadkowemu.

Regulacja z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie oznacza zatem prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania.

W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia.

Zdarza się, iż zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) umowy o pracę oraz umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia). Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, że wówczas dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Natomiast jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98). Inaczej mówiąc, o charakterze umowy decyduje wówczas jej nazwa (podobnie w wyroku z 2 września 1998 r., I PKN 293/98). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony - art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 229/97; z 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97; z 7 marca 2006 r., I PK 146/05; z 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z 4 lutego 2011 r., II PK 82/10).

3. Zarzuty procesowe skargi mają znaczenie, gdy uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czyli na zastosowanie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Skarżący nie wykazuje jaki wpływ na zastosowanie prawa materialnego miałyby zobowiązanie pozwanej do przedłożenia „*wykazu systemu GPS, zestawień tankowań, zestawień wynajętych maszyn zgodnie z programem „M.” oraz dopuszczenia dowodu z opinii biegłego*”. Przedmiotem zaskarżenia nie jest rozstrzygnięcie dotyczące wynagrodzenia za pracę czy za godziny nadliczbowe (nie ma takiego zarzutu materialnego w podstawie kasacyjnej). Nie wystarcza zatem hasłowe twierdzenie, że brak tego materiału („*niezobowiązanie pozwanej do przedłożenia...*”) miało wpływ na zastosowanie art. 22 § 1, 1¹, § 1² k.p. Treść stosunku prawnego, w tym zakres i przebieg pracy skarżącego zostały ustalone w stopniu wystarczającym do rozstrzygnięcia sporu co do rodzaju podstawy zatrudnienia (umowy zlecenia a nie umowy o pracę). System i charakter pracy skarżącego również nie został pominięty w ustaleniach i ocenie, choćby w aspekcie różnic z poprzednim zatrudnieniem powoda u pozwanego. Zakres obowiązków powoda różnił się w kolejnym zatrudnieniu. Oceny tej nie podważa teza skargi, że powód prócz dostarczania informacji o podmiotach zainteresowanych zakupem lub wynajmem, w istocie „*zajmował się całym wynajmem sprzętów*”. Nie ustalono tak szerokiego zakresu zadań powoda, przeciwnie ustalono, że stan techniczny sprzętu i jego kontrola nie należały do powoda. Nie ustalono również, że praca powoda nie różniła się (nie odbiegała) od pracy innych handlowców (doradców). Krótkie zastępstwo w czasie urlopu czy nawet „szkolenie” (według powoda) innego pracownika nie stanowią o dorozumianej zmianie umowy zlecenia na umowę o pracę. Nie miało to decydującego znaczenia, gdyż jak wskazano określona praca (czynności) może być wykonywana w ramach wybranej przez strony umowy zlecenia. O stosunku pracy nie przesądza stosowanie urządzenia GPS w samochodzie ani też wysyłanie informacji czy poleceń za pomocą poczty elektronicznej. Skarżący nie podważa ustalenia, iż nie miał dostępu do systemu M. (nie dokonywał w nim wpisów).

Sąd powszechny nie przeprowadza każdego wniosku dowodowego, gdy uznaje, że okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione. Tak wynikało z

art. 217 § 3 k.p.c. („Sąd pomija twierdzenia i dowody ...”). Sąd powszechny mógł zatem uznać sprawę za wyjaśnioną do rozstrzygnięcia. Skarżący nie zarzuca naruszenia tego przepisu. Zarzut naruszenia art. 217 k.p.c. jest zbyt ogólny, jako że przepis ten składa się z trzech jednostek (§). Natomiast naruszenie art. 217 § 2 k.p.c. ocenia się w aspekcie niezasadnego pominięcia spóźnionych twierdzeń i dowodów, co nie jest tożsame z pominięciem twierdzeń i dowodów, gdy okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (art. 217 § 2 k.p.c.). Czym innym jest sytuacja z art. 217 § 3 k.p.c., czyli pominięcia twierdzeń i dowodów, gdy okoliczności sporne zostały wyjaśnione. Nie oznacza to, że Sąd powszechny wydaje wówczas każdorazowo postanowienie, w którym odmawia przeprowadzenia wnioskowanego dowodu i z jakiej przyczyny. Gdy sąd cywilny (pracy) zamyka rozprawę, to przed jej zamknięciem nie musi odnieść się formalnie (tak jak w procedurze karnej) do wszystkich zgłoszonych i nieprzeprowadzonych wniosków dowodowych. W szczególności nie wydaje postanowienia o nieuwzględnieniu (oddaleniu) wniosku dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2013 r., II PK 263/12). Innymi słowy na materiał sprawy składają się dowody zebrane w sprawie, choć nie zawsze indywidualnie przedstawione przez Sąd w uzasadnieniu. Elementy zgromadzonego materiału w sprawie mają różne znaczenie ze względu na przedmiot sporu, co uzasadnia stwierdzenie, że nie każdy dowód wymaga indywidualnego wskazania i omówienia przez Sąd. Przykładem może być treść poczty elektronicznej (e-mail), która składa się na materiał sprawy (art. 382 k.p.c.), jednak sama lub razem z innymi dowodami nie uzasadniała ustalenia innego stanu faktycznego, przy czym znaczenie ma stan faktyczny istotny ze względu na przedmiot sporu. Innymi słowy zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. nie uzasadniał ogólny zarzut, gdyż wówczas chodzi o materiał pominięty, co nie jest równoznaczne z brakiem indywidualnego omówienia każdego konkretnego dowodu. Przykładem jest zarzut, dlaczego Sąd powszechny nie dał wiary zeznaniom powoda, natomiast dał wiarę zeznaniom pozwanego. Sąd ustalił istotne fakty na podstawie innych dowodów, w tym zeznań świadków, natomiast dowód z zeznań stron, zważając na przedmiot sporu i pozostały materiał, ma z reguły charakter uzupełniający. Analiza dowodów co najmniej pośrednio udziela odpowiedzi na takie pytanie. W sprawie zasadnicze

fakty (zawarcie określonej umowy, rodzaj i zakres pracy) nie były zasadniczo sporne. Czym innym jest ich kwalifikacja materialna.

W sferze faktów uprawnione jest zatem stwierdzenie, że granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Te oczywiste tezy wynikają z konieczności odniesienia się do zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., jako że skarżący kumuluje w nim kwestie, które nie podlegają ocenie w postępowaniu kasacyjnym (fakty i ocenę dowodów). Chodzi o to, że art. 328 § 2 k.p.c. nie jest podstawą prawną do podważania ustaleń faktycznych Sądu powszechnego, czyli również nie pozwala na inną ocenę dowodów przez Sąd Najwyższy. Art. 328 § 2 k.p.c. ma funkcję informacyjną (sprawozdawczą). Jego naruszenie nie ma jednak wpływu na wynik sprawy, choćby dlatego, że uzasadnienie jest sporządzane już po wydaniu wyroku. Uzasadnienie wyroku nie ma wad, które uniemożliwiłyby kontrolę kasacyjną. Uzasadnienie z reguły ma charakter syntetyczny. Ma swą część faktyczną i prawną, dlatego zbyt ogólne są zarzuty skargi łączone z art. 328 § 2 k.p. („*dlaczego odmówił wiary zeznaniom powoda ...(...)*”). Innymi słowy również w tym przypadku miarą oceny tego zarzutu jest wpływ na wynik sprawy, czyli wskazanie konkretnego dowodu i wykazanie, że jego pominięcie w uzasadnieniu wyroku miało wpływ na zastosowanie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Brak jest tego w zarzucie skargi naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. i w jego uzasadnieniu.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w koniunkcji z art. 378 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy nie poprzestał wszak na ustaleniach stanu faktycznego Sądu pierwszej instancji. Sam dokonał analizy zeznań świadków co przedstawia treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku. Art. 378 § 1 k.p.c. jest właściwą podstawą zarzutu do kontroli postępowania w drugiej instancji, jednak jego wartość również jest względna. Chodzi o taką samą miarę jak wyżej powołana, czyli o wpływ na wynik sprawy. Warunkiem uwzględnienia takiego zarzutu jest więc wskazanie w skardze konkretnego (indywidualnego) zarzutu apelacji, który nie został rozpoznany lub został rozpoznany niewłaściwie, oraz wykazanie wpływu tej

wadliwości na wynik sprawy, czyli na zastosowanie prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Zarzut skargi tego nie czyni, gdyż nie przedstawia takiego zarzutu i nie wykazuje wymaganej zależności.

4. Duża samodzielność skarżącego w zatrudnieniu i jej zakładany efekt w postaci zwiększenia zamówień na usługi pozwanego pozwala aprobować umowę zlecenia dla takiego przedmiotu zatrudnienia. Potwierdza to duża swoboda i brak bezpośredniej kontroli i podporządkowania bieżącym poleceniom pracodawcy, co jest właściwe dla stosunku pracy a nie dla umowy zlecenia. Według ustaleń obowiązek tygodniowego raportowania po pierwszym miesiącu nie był dalej realizowany. Wskazywana przy skarżącym określona kontrola czy polecenia w postaci e-mail nie wystarczają do zmiany podstawy zatrudnienia na umowę o pracę. Jak wskazano, nawet umowa zlecenia nie wyłącza określonej kontroli i podporządkowania zatrudniającemu (por. wyroki Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II PK 372/12 i z 28 marca 2017 r., II PK 15/16). Skarżący realizował wszak określone zobowiązanie.

W umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. oraz art. 750 k.c.).

Jeżeli z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. ma wynikać negatywna definicja zlecenia, czyli zlecenie nie może być tym czym jest stosunek pracy, to nie można stwierdzić, iżby cechy zlecenia były diametralnie rozbieżne (odległe) od cech umowy o pracę. Praca w obu przypadkach ma być wykonywana starannie i w przypadku pracy określonej co do rodzaju (przedmiotu) zleceńodawcy nie można odmówić prawa do kontroli i nadzoru. Innymi słowy ustawy są równorzędnymi źródłami prawa, stąd prawna definicja stosunku pracy nie oznacza, że wykluczone jest zatrudnienie na podstawie zlecenia. Umowa o pracę i stosunek pracy mają swój rodowód w prawie cywilnym (zobowiązań). Ich odrębność oznacza, że treść zlecenia nie może być taka sama jak stosunku pracy, co nie znaczy, że nie może być zbliżona. Stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia czy pracy za wynagrodzeniem i z art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli oraz kierownictwie. Innymi słowy nie ma prawnego

domniemania stosunku pracy i wprowadzenie przepisu art. 22 k.p. nie stanowiło prawnego przełomu, jako że już wcześniej zwracano uwagę na to, że nie tylko nazwa, lecz również sposób realizacji zatrudnienia miały znaczenie w kwalifikacji podstawy prawnej zatrudnienia.

5. W konkluzji należy stwierdzić, że o rodzaju umowy decyduje wola stron. W sprawie ustalono jednoznacznie określoną wolę stron zawarcia umowy zlecenia. Wola stron to sfera stanu faktycznego w sprawie. Ustalenia faktyczne dotyczące woli stron wiążą Sąd Najwyższy w ocenie zarzutu materialnego skargi (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Zarzuty procesowe skargi nie podważyły ustaleń stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok. Treść zwartego i realizowanego zobowiązania (umowy zlecenia) nie pozostawała w kolizji z art. 22 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

Sprawy nie rozpoznano na rozprawie, gdyż wyznacza się ją w związku z istotnym zagadnieniem prawnym, którego nie zgłoszono we wniosku o przyjęcie skargi. Natomiast przesłanki podniesione przez powoda w piśmie z 4 grudnia 2020 r. nie uzasadniały w ocenie składu skierowania sprawy do rozpoznania na rozprawie (398¹¹ § 1 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. zważając na sytuację przedstawioną przez skarżącego w uzasadnieniu wniosku o zwolnienie od kosztów.