



Sygn. akt I PK 114/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa B. B.
przeciwko S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o ustalenie stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 września 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 21 grudnia 2017 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K. wyrokiem z dnia 13 czerwca 2016 r. ustalił, że powoda
B. B. w okresie od dnia 20 listopada 2012 r. do dnia 28 lutego 2015 r. łączył z
pozwaną S. Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. stosunek pracy.

W sprawie tej Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 20 listopada 2012 r. do dnia 28 lutego 2015 r. na podstawie dwóch umów zlecenia, zawartych na czas nieokreślony od dnia 20 listopada 2012 r. i od dnia 2 lutego 2015 r. Przedmiotem tych umów było wykonywanie zadań polegających na dozorze mienia określonego przez zleceniodawcę w czasie wykonywania zlecenia za wynagrodzeniem 6 zł za godzinę w miesięcznym okresie obliczeniowym, wypłacanym do dnia 15 każdego następnego miesiąca. Powód pracował w obiekcie T., gdzie ochrona była całodobowa w systemie zmianowym po 12 godzin. Na zmianie pracowało po czterech pracowników, których obowiązkiem było niedopuszczenie do wejścia do budynku osób nieuprawnionych oraz kontrola obiektu. Przełożonym powoda był J. K. wykonujący obowiązki dyrektora oraz Z. S., będący kierownikiem obiektu, obaj zatrudnieni w pozwanej Spółce na umowę zlecenia. Do obowiązków kierownika obiektu należało sprawdzanie, czy pracownicy ochrony wykonują dozór, czy są trzeźwi i umundurowani, planowanie grafików służby, aby pracownicy ochrony nie pracowali dłużej niż po 12 godzin. Pod koniec miesiąca pracownicy składali oświadczenia, kiedy mogą przyjść do pracy w następnym miesiącu, uwzględniane przez kierownika przy planowaniu grafiku. Jeśli ktoś nie mógł przyjść zgodnie z grafikiem, kierownik obiektu organizował zastępstwo, a zamiana była wpisywana w książce służb. Zastępstwo mógł zorganizować również pracownik, lecz spośród osób zatrudnionych przez pozwaną w danym obiekcie. W grafiku było ustalane, kto na jakim posterunku pełni służbę w danym dniu. Kiedy pracownik zachorował, nie przedkładał zwolnienia lekarskiego, tylko informował przełożonego, że nie przyjdzie. Wówczas zastępowała go inna osoba zatrudniona w pozwanej Spółce, uprawniona do pracy na terenie obiektu T. Obowiązkiem dyrektora J. K. było utrzymywanie dobrych relacji ze zleceniodawcami oraz ocena pracy pracowników, kontrolowanie, czy są trzeźwi, kompletnie umundurowani i rzetelnie wywiązują się ze swoich obowiązków. Kiedy dyrektor stwierdził, że powód zaniedbuje swoje obowiązki, dwa razy wezwał go na rozmowę, a ponadto przeniósł z recepcji na bramę wjazdową. Gdy powód bez uprzedzenia nie przyszedł do pracy, polecił kierownikowi obiektu, żeby znalazł kogoś na zastępstwo i nie widząc możliwości dalszej współpracy zwrócił się do władz Spółki o rozwiązanie umowy z powodem.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione bowiem ze zgodnych zeznań świadków jednoznacznie wynika, że zatrudnienie powoda w pozwanej Spółce nosi cechy stosunku pracy zdefiniowane w art. 22 k.p. Powód wykonywał na rzecz pozwanej czynności polegające na ochronie obiektu we wskazanym przez nią miejscu (obiekcie T.), na wyznaczonym posterunku, według grafiku służby określonego przez kierownika obiektu i w godzinach określonych przez przełożonego w grafiku służby. Zobowiązany był świadczyć pracę osobiście, ponieważ nie mogła go zastąpić osoba spoza osób uprawnionych przez pozwaną do ochrony tego obiektu, przy czym zastępcę mógł wskazać powód, a jeśli tego nie zrobił, zastępstwo organizował przełożony. Praca powoda była zorganizowana przez pracodawcę, wykonywana w sposób ciągły, w systemie zmianowym po 12 godzin na dobę. Nieobecności musiały być w związku z tym planowane. Zamiany w grafiku służb między pracownikami były odnotowywane w książce służb. Zdaniem Sądu Rejonowego to, że przełożony uwzględniał wnioski pracowników dotyczące ułożenia grafiku służby, nie świadczy o tym, iż praca nie była organizowana przez pracodawcę. Powód wykonywał obowiązki służbowe pod kierownictwem Z. S. i dyrektora J. K., którzy organizowali i nadzorowali jego pracę, a rodzaj łączącego ich z pozwaną stosunku prawnego pozostaje bez znaczenia. Powód wykonywał obowiązki służbowe, będąc podporządkowany swoim przełożonym, obowiązywały go standardy wykonywania pracy, których przestrzegania wymagali przełożeni. Powód pracował miesięcznie od 156 do 204 godzin, co świadczy o tym, że pracował w sposób regularny i ciągły. Było to zatrudnienie stałe. Okoliczności te potwierdzają, że zatrudnienie powoda w pozwanej Spółce stanowiło pracownicze zatrudnienie, a nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. (art. 22 § 1² k.p.).

Pozwana w apelacji zarzuciła wyrokowi naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zakresie, w którym Sąd Rejonowy uchybił zasadom logicznego rozumowania oraz zasadom doświadczenia życiowego przy ocenie materiału dowodowego w sprawie oraz dowolną ocenę tego materiału; art. 22 k.p., przez błędne zastosowanie i uznanie, że powód wykonywał pracę na podstawie stosunku pracy, mimo braku kumulatywnego spełnienia przesłanek osobistego świadczenia pracy w sposób

ciągły i podporządkowany; art. 734 k.c., przez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powód wykonywał dozór mienia samodzielnie co do podejmowanych czynności, czasu i częstotliwości; art. 353¹ k.c., przez jego niezastosowanie i uznanie, że strony nie mają możliwości wyboru rodzaju łączącego je stosunku prawnego; art. 65 § 2 k.c., przez jego niezastosowanie i uznanie, że wolą stron nie było zawarcie umowy zlecenia mimo zgodnego wyrażenia takiej woli w tych umowach.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 21 grudnia 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 210 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego (pkt II).

Sąd Okręgowy podzielił co do zasady ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, przyjmując je za własne, przy czym odmiennie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Stwierdził, że błędna ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd pierwszej instancji skutkowałą naruszeniem prawa materialnego, przez błędne zastosowanie art. 22 k.p. i uznanie, że strony łączył stosunek pracy. Ponadto dopuścił dowód z subsydiarnego przesłuchania powoda i świadka S. R., ustalając, że podczas pierwszej rozmowy J. K. przedstawił powodowi ofertę pozwanej, w tym warunki pracy i wynagrodzenie, informując go, iż możliwe jest wyłącznie zatrudnienie w ramach umowy zlecenia. W trakcie drugiej rozmowy powód przyjął te warunki, a wykonując pracę na rzecz pozwanej nie starał się o zawarcie umowy o pracę. Z. S. pracował w biurze pozwanej, pojawiał się czasem w siedzibie T., sprawdzając, czy ochrona na posterunku jest odpowiednio ubrana i trzeźwa, układał grafik dla pracowników. Powód nie próbował zgłaszać swoich preferencji do grafiku ani co do zastępcy spoza osób współpracujących z pozwaną. Nie korzystał z urlopu wypoczynkowego ani nie występował o jego udzielenie, nie korzystał ze zwolnień lekarskich. Przed zatrudnieniem w pozwanej Spółce pracował przez kilka miesięcy jako pracownik ochrony w oparciu o umowę zlecenia. Wcześniej miał umowę o pracę. Po zakończeniu współpracy z pozwaną zatrudnił się jako pracownik ochrony w oparciu o umowę zlecenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, ustalony w sprawie stan faktyczny nie pozwalał na przyjęcie, że strony nawiązały stosunek pracy (art. 22 k.p.). Zgodnie z zasadą

swobody umów strony mogą, w granicach prawem nakreślonych, wybrać rodzaj łączącego je stosunku prawnego. Mimo zakazu zastępowania umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi, możliwe jest świadczenie pracy także w oparciu o umowy cywilnoprawne (zlecenia, świadczenia usług). Ugruntowane stanowisko orzecznictwa wskazuje na istotne elementy, pozwalające rozróżnić stosunek pracy od stosunku cywilnoprawnego, przypisując istotne znaczenie woli stron oraz sposobowi wykonywania danej umowy. Zdaniem Sądu Okręgowego, sposób w jaki strony porozumiały się zawierając umowy zlecenia, wskazuje na ich pełną świadomość co do tego, jaki stosunek prawny nawiązują, jak i na swobodę w wyrażeniu woli zawarcia umów i ukształtowania ich zgodnie z pisemnymi postanowieniami. Powód został zapoznany z warunkami zatrudnienia, zarówno co do formy (umowa zlecenia), jak i warunków pracy (dozór mienia określonego przez pozwaną) i wynagradzania (stawka godzinowa 6 zł) - i warunki te świadomie i dobrowolnie zaakceptował, co przyznał w swoich zeznaniach. Strony wyraziły zatem zgodnie zamiar zawarcia umów zlecenia o określonej treści, a ich oświadczenia woli wolne są od wad prawnie istotnych. To, że powód wolałby umowę o pracę pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro pracując uprzednio w ramach reżimu pracowniczego, jak i w oparciu o umowę zlecenia, rozróżniał oba te reżimy i wyraził zgodę na zawarcie umowy zlecenia z pozwaną Spółką. Również sposób wykonywania spornych umów, w szczególności zakres koordynacji i nadzoru wykazany w sprawie, nie wskazuje przewagi elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Nadzór i koordynacja w pewnym zakresie jest elementem koniecznym przy umowach zlecenia dotyczących ochrony mienia z uwagi na to, że zleceniobiorca działa w imieniu i ze skutkami na rzecz zleceniodawcy, reprezentując go niejako wobec podmiotu trzeciego. Pozwana związana z T. umową o ochronę mienia, której postanowienia przewidywały całodobową pieczę, musiała zapewnić kontrahentowi umówione usługi. Oznacza to, że koniecznym było wyznaczenie zleceniobiorcy miejsca wykonywania umowy, układanie grafików uwzględniających zmianowość, zapewnienie jednolitego umundurowania. sprawdzenie stawienia się zleceniobiorców na wyznaczonym posterunku w stanie trzeźwości, w pełnym umundurowaniu, czy też organizowanie ewentualnych zastępstw w razie

nieobecności zleceńbiorky. Zleceńbiorky (w tym powód) mogli wskazywać, kiedy chcieli i kiedy nie mogli pracować, co stanowiło podstawę układania grafików pracy. Mieli zatem w pewnym zakresie możliwość kształtowania swojego czasu pracy, jak również wyznaczenia zastępcy, mimo że była ona ograniczona koniecznością uzyskania akceptacji T.. Nie korzystali z płatnych wypoczynków (urlopu), co jest cechą charakterystyczną cywilnoprawnych stosunków, a nie umowy pracę.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, domagając się jego uchylenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego oraz przepisów postępowania, mających istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

1) art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p., przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że przy ocenie, czy sporny stosunek prawny był stosunkiem pracy, pierwszoplanowe znaczenie ma wola i świadomość stron w chwili zawarcia umowy oraz jej forma, wpływ związania strony z podmiotem trzecim umową o ochronę mienia na zakres nadzoru i koordynacji strony pozwanej nad powodem, możliwości kształtowania przez powoda w pewnym zakresie czasu jego pracy oraz wyznaczenia ewentualnego zastępcy oraz niekorzystanie z płatnego wypoczynku, chociaż przy dokonaniu takiej oceny wymienione elementy winny mieć drugoplanowe znaczenie, skutkiem czego było zastosowanie wymienionych przepisów do niedostatecznie jasno i precyzyjnie określonego stanu faktycznego;

2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprzedstawieniu w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego wywodów wyjaśniających: - jakie zarzuty apelacji zostały uznane za trafne i z jakich względów; - motywy zmiany oceny dowodów oraz ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy, w sytuacji uznania przez Sąd Okręgowy, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów została przeprowadzona w sposób błędny; - powody dopuszczenia w postępowaniu apelacyjnym z urzędu dowodu z zeznań powoda i zeznań świadka S. R.; - na jakich dowodach osobowych zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (w postaci

zeznań świadków: J. K., Z. S. oraz słuchanego za pozwaną M. R.) oraz na jakich dowodach z dokumentów (zebranych w toku całego postępowania) oparto zaskarżone orzeczenie, a nadto jak wymienione dowody zostały ocenione oraz jakie fakty zostały na ich podstawie ustalone, względnie, czy wymienione dowody zostały odrzucone (pomięte) przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy i z jakich względów, co uniemożliwia skontrolowanie toku rozumowania Sądu Okręgowego co do podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i jego prawidłowości;

3) art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. w związku art. 391 k.p.c., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na zaniechaniu przeprowadzania oceny dowodów zebranych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i przemawiających za istnieniem między stronami stosunku pracy (w postaci zeznań świadków: J. K., Z. S., M. R. oraz złożonych dokumentów), w konsekwencji zaniechaniu poczynienia ustaleń faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i oparcie tych ustaleń wyłącznie na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu drugoinstancyjnym, skutkiem czego było wydanie zaskarżonego orzeczenia z pominięciem części zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zdaniem powoda, celem regulacji zawartych w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści zawartej umowy, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli z dokonanych ustaleń wynika, że umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to właśnie to ustalenie, a nie treść lub wykładnia oświadczeń woli złożonych przy zawieraniu umowy, winno decydować o charakterze łączącego strony stosunku prawnego. Tymczasem Sąd Okręgowy rozpoczął ocenę spornej więzi prawnej od ustalenia woli i świadomości stron w chwili zawarcia umowy oraz jej formy, a więc od ustalania tych elementów, których znaczenie jest wtórne. To powoduje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Zgodnie z 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). Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym. W świetle art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 382 k.p.c. nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541 czy z dnia 26 marca 1997 r., II CKN 60/97, OSNC 1997 nr 9, poz. 128).

W rozpoznawanej sprawie, w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżący podniósł zarzut obrazy art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na nieprzedstawieniu w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego wywodów wyjaśniających jakie zarzuty apelacji zostały uznane za trafne i z jakich względów oraz naruszenie art. 382 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. i art. 391 § 1 k.p.c., przez zaniechanie przeprowadzania oceny dowodów zebranych w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji i przemawiających za istnieniem między stronami stosunku pracy. Przypomnieć trzeba, że sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę, a nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego). Oznacza to, że jego obowiązkiem jest po pierwsze, rozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), po drugie, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) i po trzecie, danie temu wyrazu w treści uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.). Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala na stwierdzenie, że postępowanie apelacyjne w sprawie toczyło się prawidłowo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., II PK 289/14, LEX nr 1974076 czy z dnia 27 stycznia 2015 r., II PK 65/14, LEX nr 1663405). Z tego względu na sądzie drugiej instancji spoczywa, podobnie jak na sądzie pierwszej instancji, obowiązek wskazania w uzasadnieniu wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia,

a więc ustalenia faktów, które uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym odwodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. W wypadku orzeczenia oddalającego apelację, wydanego na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji, bez uzupełniania postępowania dowodowego, sąd odwoławczy nie musi powtarzać dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych; wystarczy stwierdzenie, że ustalenia sądu pierwszej instancji podziela i przyjmuje za swoje. Sytuacja wygląda inaczej, gdy sąd drugiej instancji dokonuje uzupełnienia materiału dowodowego lub też dokonuje odmiennej oceny już przeprowadzonych dowodów, a następnie zmienia ustalenia faktyczne. Wówczas konieczne jest przedstawienie w uzasadnieniu wyroku wyводу zawierającego pełną ocenę dowodów, z którego to uzasadnienia będzie wynikać całość (odmiennej) podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 października 2017 r., II CSK 25/17, LEX nr 2427128; z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389; z dnia 10 sierpnia 2010 r., I PK 41/10, LEX nr 667488; z dnia 30 września 2009 r., V CSK 95/09, LEX nr 688059 czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 729/98; OSNC 1999 nr 4, poz. 83). A zatem obowiązkiem sądu drugiej instancji jest nie tylko zastosowanie właściwego prawa materialnego i usunięcie ewentualnych błędów popełnionych w tym zakresie przez sąd pierwszej instancji, ale przede wszystkim dokonanie własnych ustaleń faktycznych (por. uzasadnienie do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1998 r., II CKN 704/97, OSNC 1998 nr 12, poz. 214).

Zgodzić zatem należy się z twierdzeniem skarżącego, że skoro Sąd Okręgowy wydał wyrok reformatoryjny, to powinien na nowo samodzielnie ustalić stan faktyczny sprawy i dokonać ponownej oceny całokształtu materiału dowodowego ze wskazaniem dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124). Wydając wyrok reformatoryjny sąd drugiej instancji ma bowiem obowiązek dokonania własnych ustaleń faktycznych bez względu na to, czy wnoszący apelację podniósł zarzut wadliwości podstawy faktycznej wyroku

pierwszej instancji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2013 r., II CNP 72/12, LEX nr 1360205 czy z dnia 14 maja 2015 r., I CSK 477/14, LEX nr 1765986). Strona, która wygrała spór przed sądem pierwszej instancji i przegrała sprawę przed sądem drugiej instancji, powinna bowiem uzyskać uzasadnienie wskazujące i wykazujące co zdecydowało o nieuwzględnieniu powództwa, zatem czy zdecydował stan faktyczny, jeśli był sporny czy tylko określona norma prawna. Ponadto tak sporządzone uzasadnienie umożliwia stronie dokonanie oceny czy zgodnie z art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzekł na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. W wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), do którego odwołuje się skarżący w uzasadnieniu podstaw skargi, Sąd Najwyższy wskazał, że sąd drugiej instancji, który nie przeprowadzał postępowania dowodowego, a z zebranego materiału dowodowego wyprowadza odmienne wnioski, zobowiązany jest do zachowania szczególnej staranności w procesie roztrząsania źródeł dowodowych. Działa bowiem z naruszeniem art. 382 k.p.c., jeśli „niewygodne” dowody pomija, bagatelizuje lub przemilcza.

W uzasadnieniu zaskarżonego skargą kasacyjną wyroku Sąd Okręgowy stwierdził, że „podziela co do zasady ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne, przy czym odmiennie ocenia zgromadzony materiał dowodowy”. Natomiast Sąd Rejonowy uznał, że ze zgodnych ze sobą i uzupełniających się dowodów ze zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż zatrudnienie skarżącego w pozwanej Spółce nosi cechy stosunku pracy zdefiniowane w art. 22 k.p. bowiem wykonywał on osobiście czynności polegające na ochronie obiektu na rzecz pozwanej, we wskazanym przez kierownika obiektu Z. S. posterunku i pod jego kierownictwem, w sposób ciągły. Obowiązywały go standardy wykonywania pracy wymagane przez pozwaną. W tej sytuacji rację ma skarżący zarzucając, że konieczne jest szczegółowe wyjaśnienie przez Sąd Okręgowy motywów zmiany oceny dowodów i dokonanie nowej oceny stanu faktycznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 października 2017 r., I UK 391/16, LEX nr 2400312; z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249), ponieważ nie można jednocześnie twierdzić, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, a następnie zaprzeczać podstawowym tezom, na

którym oparto zaskarżony wyrok. W wyroku z dnia 3 kwietnia 2014 r., II UK 413/13 (LEX nr 1475167), Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na niedopuszczalność pominięcia wyników postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji i na obowiązek sądu drugiej instancji ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej była błędna, oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń. Z powyższych względów oczywiście uzasadnione jest wskazane w podstawach kasacyjnych naruszenie przepisów prawa procesowego.

Odnosząc się z kolei do zarzutu naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 22 § 1, 1¹ i 1² k.p. polegającą na przekonaniu, że przy ocenie, czy sporny stosunek prawny był stosunkiem pracy, pierwszoplanowe znaczenie ma wola i świadomość stron w chwili zawarcia umowy oraz jej forma, podkreślić trzeba, że zgodnie z art. 22 § 1 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, a według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z brzmienia powołanych przepisów wynika, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie posiada cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika, że sąd pracy 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 więc przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w ramach którego praca jest świadczona, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez

strony na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Gdy umowa faktycznie jest wykonywana w warunkach wskazujących na stosunek pracy, to takie ustalenie, a nie treść oświadczeń woli złożonych przy jej zawieraniu, decyduje o charakterze łączącego strony stosunku prawnego.

Co więcej, Sąd Najwyższy jednolicie przyjmuje, że sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy (por. wyrok z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07 czy z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowującą S. K., OSP 2016 nr 6, poz. 89). Ponadto w orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że jeśli umowa wykazuje cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych rodzajów (typów) umów (umowy o pracę i umowy prawa cywilnego), to w celu dokonania jej właściwej kwalifikacji prawnej należy posłużyć się metodą typologiczną, której istota sprowadza się do poczynienia ustaleń w kierunku, jakie cechy przeważają (dominują) w umowie (por. w szczególności wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały i z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, Monitor Prawa Pracy 2011 nr 2, s. 102). Innymi słowy, w razie wątpliwości, czy dana umowa jest umową o pracę, czy umową cywilnoprawną, należy ustalić, czy w treści i sposobie jej wykonywania przeważają cechy umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej. Dopiero wówczas, gdy umowa poddawana analizie (w swej treści, a zwłaszcza w sposobie wykonywania) wykazuje z ich jednakowym nasileniem cechy wspólne dla co najmniej dwóch różnych wzorców umownych, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może (ale wcale nie musi) wyrażać się także w nazwie umowy. Ocenie podlega nie tylko treść umowy, ale przede wszystkim sposób jej wykonywania. Wola stron (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie może przy tym przełamać normatywnej formuły wyrażonej w art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. W rezultacie, woli stron można przypisać decydujące znaczenie dopiero wtedy, gdy zawarta umowa wykazuje cechy wspólne dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem (por. 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 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 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 aprobowaną S. Kowalskiego, OSP 2016 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; z dnia 29 listopada 2017 r., I PK 358/16, LEX nr 2433081). Istotne (pomocne) przy kwalifikacji takiej umowy jest też uwzględnienie okoliczności towarzyszących jej zawarciu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449).

Wobec powyższego rację ma skarżący zarzucając, że przy dokonywaniu oceny, czy stosunek prawny łączący strony był stosunkiem pracy, o którym mowa w art. 22 k.p. pierwszoplanowego znaczenia nie można przypisać woli i świadomości stron w chwili zawarcia umowy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, co wynika z rozważań dokonanych powyżej, że dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim to, w jaki sposób strony faktycznie kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. W wyroku z dnia 16 maja 2019 r., II PK 27/18 (LEX nr 2665282), Sąd Najwyższy kontynuując dotychczasową linię orzecniczą zwrócił także uwagę, że prawdą jest, iż fundamentalną zasadą prawa cywilnego jest wyrażona w art. 353¹ k.c. 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 umów. 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 zlecenia umowy, której przedmiotem jest świadczenie pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Umowy nazwane, posiadające uregulowanie w konkretnych przepisach prawnych, są determinowane przez właściwości ich podmiotów, przedmiotu i treści. Kwestia oceny sprowadza się zatem do określenia, czy spełniają one warunki umowy typowej (według rygoru ustawowego). A zatem znaczenie woli stron można przypisać jedynie w sytuacji, kiedy nie jest oczywiste, które z cech umowy mają charakter przeważający. W takim przypadku konieczne jest jednak uwzględnienie oceny korzystności rodzaju zawieranej umowy, a ocena ta powinna odnosić się do chwili zawierania umowy, a nie okoliczności późniejszych (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94, OSNAPIUS 1995 nr 7, poz. 87 czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002 czy z dnia 8 lutego 2017 r., I PK 63/16, LEX nr 2237287). Decydujące znaczenie dla rodzaju łączącej wówczas strony umowy może mieć wola stron także wówczas, gdy nie można wykluczyć, o ile nie sprzeciwiają się temu inne okoliczności (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), możliwości wykonywania tych samych lub podobnych obowiązków zarówno w ramach zatrudnienia pracowniczego lub cywilnoprawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2012 r., I UK 90/12, LEX nr 1232232).

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.