



Sygn. akt II PK 27/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa D. M.

przeciwko M. P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 16 maja 2019 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w L.

z dnia 25 maja 2017 r., sygn. akt V Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok w punkcie I i przekazuje sprawę w
tym zakresie Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego
rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania
kasacyjnego,**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy w L. ustalił, że powoda D. M. i pozwaną M. P. łączył stosunek pracy w okresie od 1 czerwca 2015 r.

do 27 sierpnia 2015 r. (pkt I), w pozostałym zakresie oddalił powództwo (pkt II) oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego i kosztach sądowych (pkt III i IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana M. P. prowadziła działalność gospodarczą pod nazwą Zakład [...], świadcząc usługi w zakresie gospodarki leśnej. W okresie od 1 czerwca 2015 r. do 27 sierpnia 2015 r. pozwana zatrudniała powoda D. M. na podstawie ustnej umowy o pracę. Do obowiązków powoda należało cięcie drzew, gałęzi, składanie drewna, kopanie dołków na pędraki. Powód wykonywał pracę na rzecz pozwanej codziennie, od poniedziałku do piątku, od godziny 7:00 do godziny 14:00. Zdarzało się, że pracował również w soboty. Wówczas wykonywał pracę od godziny 7:00 do godziny 12:00 -13:00. Powód każdego dnia dowożony był do pracy samochodem osobowym przez syna pozwanej – R. P.. Wyjeżdżał do pracy o godzinie 5:30. Wraz z innymi pracownikami zatrudnionymi przez pozwaną przywożony był do określonego rejonu leśnego, gdzie firma pozwanej miała wykonywać prace leśne. Leśniczy wskazywał firmie pozwanej obszar i zakres prac leśnych, a mąż pozwanej – W. P. rozdzielał zadania poszczególnym pracownikom, w tym powodowi. Pozwana zapewniała swoim pracownikom kaski, kamizelki odbłaskowe, rękawice ochronne oraz niezbędny sprzęt, taki jak: piły spalinowe, siekierki, szpadle. Powód wykonywał prace leśne na rzecz pozwanej przy pomocy własnej piły spalinowej, którą zabierał codziennie do pracy. Piłę tę ostrzył i naprawiał u pozwanej. W trakcie pracy powód wykonywał polecenia R. P. i W. P.. Przynajmniej raz dziennie leśniczy kontrolował poprawność pozyskiwania drewna przez firmę pozwanej. Pod koniec dnia W. P. sprawdzał efekty pracy wykonanej przez pracowników, a leśniczy rozliczał wykonanie zadania na danej powierzchni leśnej. Po pracy powód był odwożony samochodem do domu. W zwykłe dni tygodnia wracał o godzinie 15:00 - 16:00, a w soboty o godzinie 13:00 - 14:00. Wynagrodzenie powoda uzależnione było od ilości ułożonych metrów sześciennych - ilości zebranego drzewa - 10 zł za metr sześcienny. Wynagrodzenie było wypłacane przez pozwaną comiesięcznie. W okresie zatrudnienia powoda nie było przerw spowodowanych brakiem zleceń dla firmy pozwanej. Powód nie był poddany badaniom lekarskim ani szkoleniu BHP, nie miał uprawnień pilarza, nie przeszedł kursów szkoleniowych i nie podpisał instruktażu stanowiskowego.

Ustalając powyższe Sąd pierwszej instancji ocenił, że łącząca strony umowa ustna, na podstawie której powód zobowiązał się świadczyć na rzecz pozwanej prace leśne, była w istocie umową o pracę, a nie - jak wskazywała pozwana - umową zlecenia. Zdaniem Sądu Rejonowego, świadczy o tym sposób wykonywania stosunku prawnego, w szczególności fakt, że praca na rzecz pozwanej była świadczona przez powoda osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się, pod kierownictwem W. P. i R. P. (których określić można jako przełożonych powoda), w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę. Powód w trakcie pracy wykonywał polecenia wymienionych osób. Pracował za wynagrodzeniem wypłacanym przez pozwaną każdego miesiąca. Wprawdzie wykonywał pracę przy użyciu własnej piły spalinowej (która była ostrzona i naprawiana przez firmę pozwanej), jednakże - zdaniem Sądu - nie ma to wpływu na zakwalifikowanie stosunku prawnego łączącego strony jako stosunku pracy, albowiem pozostałe wymienione cechy tego stosunku mają charakter zdecydowanie przeważający.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powoda i pozwaną łączył stosunek pracy w okresie od 1 czerwca 2015 r. do 27 sierpnia 2015 r. Nie było natomiast podstaw do określenia początkowej daty nawiązanego stosunku pracy na dzień 15 maja 2015 r., jak domagał się tego powód. Z zeznań świadków, w tym złożonych w trakcie postępowania przygotowawczego prowadzonego pod sygn. V Ds. [...], wynika bowiem, że powód zaczął pracować u pozwanej w czerwcu 2015 r. Zresztą sam powód w trakcie składanych zeznań nie potrafił podać konkretnej daty swojego zatrudnienia w maju 2015 r. Dlatego też Sąd uznał, że datą początkową zatrudnienia powoda u pozwanej na podstawie umowy o pracę był dzień 1 czerwca 2015 r., natomiast datą zakończenia zatrudnienia był dzień wypadku powoda przy wykonywaniu tej pracy, tj. dzień 27 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy nie uwzględnił również roszczenia powoda w zakresie ustalenia, że został on zatrudniony na stanowisku pilarza. Z zeznań świadków wynika, że powód - oprócz ścinania drzew - wykonywał także inne prace leśne, tj. ścinał gałęzie, układał drzewo, obcinał na wymiar ścięte drzewa, kopał dołki na pędraki. Powyższy zakres obowiązków wykracza poza sferę zadań na stanowisku pilarza. Praca powoda odpowiadała raczej szerzej pojmowanemu stanowisku pracownika leśnego. Z powyższych względów, Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo D. M.

w zakresie zajmowanego stanowiska pracy oraz początkowej daty nawiązania stosunku pracy z M. P..

Powód zaskarżył powyższy wyrok apelacją co do punktu I, w części określającej termin zakończenia stosunku pracy oraz w całości co do punktu II, oddalającego żądanie ustalenia, że apelujący był zatrudniony na stanowisku pilarza. Natomiast pozwana wniosła apelację od wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie punktów I, III i IV.

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z dnia 25 maja 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV w ten sposób, że oddalił powództwo, nie obciążając powoda kosztami zastępstwa prawnego należnymi pozwanej oraz obciążając kosztami sądowymi Skarb Państwa, a nadto oddalił apelację powoda i nie obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego należnymi pozwanej oraz obciążył Skarb Państwa nieuiszczonymi kosztami sądowymi.

Sąd drugiej instancji zważył, że w rozpoznawanej sprawie zasadniczą kwestią sporną był rodzaj stosunku prawnego łączącego strony w okresie od co najmniej 1 czerwca 2015 r. Powód utrzymywał, że z pozwaną łączyła go umowa o pracę. Pozwana twierdziła, że był to stosunek cywilnoprawny - umowa zlecenia.

W tej kwestii Sąd Okręgowy przytoczył pogląd prezentowany w orzecznictwie sądowym, zgodnie z którym jeżeli zawarta przez strony umowa zawiera cechy (elementy) zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnej (w szczególności dotyczy to umowy zlecenia), to dla oceny uzgodnionego przez jej strony rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy. Nie bez znaczenie jest przy tym wola stron nawiązujących określony stosunek prawny (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nie stwarza bowiem prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę. Nie wyłącza też ustalenia rodzaju zawartej umowy przez wykładnię oświadczeń woli wedle kryteriów podanych w art. 65 k.c.

Sąd Rejonowy, przyznając rację powodowi i uznając, że łącząca go z pozwaną umowa była umową o pracę, stwierdził, iż przeważający charakter miały w niej cechy zatrudnienia pracowniczego, a więc to, że powód wykonywał pracę

osobiście, w sposób ciągły i powtarzający się, pod kierownictwem działających w imieniu pracodawcy W. P. i R. P. (męża i syna pozwanej), w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę. Znaczącą rolę Sąd pierwszej instancji nadał przy tym podporządkowanemu charakterowi pracy powoda. Zdaniem Sądu Okręgowego, z powyższymi twierdzeniami nie sposób się zgodzić. Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że praca może być świadczona osobiście nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie umowy cywilnoprawnej. Nie ma też przeszkód, aby umowa cywilnoprawna wykonywana była w miejscu i czasie wskazanym przez zleceniodawcę. Zresztą, przeważnie tak się dzieje. Zgodnie zaś z aktualnym orzecnictwem, również przesłanka podporządkowania nie jest zarezerwowana wyłącznie dla stosunku pracy. W wyroku z dnia 11 września 2013 r. (II PK 372/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 80) Sąd Najwyższy uznał bowiem, że także w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, a praca organizowana przez zatrudniającego, nawet pod jego kierownictwem i kontrolą, nie jest właściwa tylko stosunkowi pracy, dlatego nie bez znaczenia w wyborze podstawy zatrudnienia jest wola stron, która nie może być pomijana w sporze o kwalifikację zatrudnienia. W rozpoznawanej sprawie, na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, w szczególności na podstawie zeznań świadków i przesłuchania stron, nie można jednoznacznie stwierdzić, aby elementy właściwe stosunkowi pracy miały charakter przeważający. Przeciwnie - w ocenie Sądu Okręgowego - zawarta przez strony umowa zawierała cechy zarówno umowy o pracę, jak i umowy cywilnej, i miały one charakter równoważący się. Dlatego też przy ocenie stosunku prawnego łączącego strony, nie można było pominąć woli stron wyrażonej przy zawieraniu umowy. Ze stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy wynika, że powód przed podjęciem pracy u pozwanej był osobą bezrobotną, nigdy nie był zatrudniony na pełny etat, a znajdował się w takiej sytuacji życiowej, że potrzebował pracy, jakiegokolwiek dochodu, zaś w okolicy, w której mieszkał, trudno było o stałą posadę. O możliwości podjęcia pracy u pozwanej powód dowiedział się od znajomego – J. J., który (co istotne) nigdy nie był zatrudniony u pozwanej w oparciu o umowę o pracę, mimo tego, że pozwana była jego ciotką. Jak podał tenże świadek, umówił się on z pozwaną ustnie na prace dorywcze -

składanie metrów, a więc na taką samą pracę, jaką później wykonywał powód. Świadek początkowo nie miał żadnej pisemnej umowy na wykonanie wymienionych prac, później zaś zawarł z pozwaną umowę zlecenia. Skoro tenże świadek nie był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę, to o takim charakterze zatrudnienia nie mógł też mówić powodowi. Przedstawił mu zatem takie warunki, na jakich sam świadczył pracę, a więc warunki co najwyżej ustnej umowy zlecenia. A skoro powód szukał i oczekiwał jakiegokolwiek zatrudnienia, które przyniosłoby dochód jemu i jego rodzinie, trudno przyjąć, że w momencie zawierania z pozwaną ustnej umowy obejmował swoją wolą i świadomością zawarcie właśnie umowy o pracę. Takiej woli zaś na pewno nie miała pozwana, która wprost i kategorycznie zaprzeczyła, aby chciała nawiązać z powodem stosunek pracy, w szczególności, że w swojej firmie nie zatrudniała nikogo na podstawie umowy o pracę, nawet męża czy syna. Sam powód podczas przesłuchania przyznał, że w okresie, w którym pracował na rzecz pozwanej, nie zatrudniała ona nikogo na podstawie umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest zatem podstaw do twierdzenia, aby wolą pozwanej było zatrudnienie powoda w oparciu o pracowniczą formę zatrudnienia, ale brak też jest podstaw do przyjęcia, by powód oczekiwał, że zostanie zatrudniony na umowę o pracę. Zdaniem Sądu, oczekiwał on jakiegokolwiek zatrudnienia, z którego miałby środki na utrzymanie rodziny, dlatego zgodził się na takie warunki, na jakich pracował między innymi świadek J. J. i na jakich pozwana zatrudniała wszystkich swoich „pracowników”, tj. w oparciu o niepracowniczą formę zatrudnienia. Natomiast wobec rozbieżnych zeznań przesłuchanych w sprawie świadków co do czasu świadczenia pracy przez powoda (tj. w jakie dni, w jakich godzinach, czy w sposób ciągły, czy z przerwami), nie można - jak uczynił to Sąd Rejonowy - jednoznacznie ustalić, że powód świadczył pracę w sposób ciągły i zorganizowany. Przeciwnie, z zeznań świadków nie wynika, aby godziny pracy powoda były stałe oraz aby stałe były dni świadczenia pracy, w tym, by nie było żadnych przerw w wykonywaniu pracy. Nie bez znaczenia jest też okoliczność, że powód do cięcia drewna używał własnej piły a nie sprzętu pozwanej, co bardziej wskazuje na istnienie pomiędzy stronami umowy cywilnoprawnej niż stosunku pracy, w którym to zazwyczaj pracodawca zapewnia pracownikowi narzędzia pracy. Powyższe okoliczności nie mają jednak

większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, albowiem - według Sądu - pomiędzy stronami od początku nie było woli zawarcia umowy o pracę. I ta okoliczność jest decydująca dla uznania, że stron nie łączył stosunek pracy a co najwyżej umowa zlecenia, wobec braku wystarczających przesłanek do przyjęcia, iż powód świadczył pracę w warunkach art. 22 § 1 k.p.

Powód zaskarżył powyższy wyrok skargą kasacyjną w zakresie punktu I. Skargę oparł na podstawie naruszenia prawa materialnego, tj. 1/ art. 22 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że powód nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę, podczas gdy zobowiązał się on do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pozwanej, pod jej kierownictwem realizowanym przez pozwaną osobiście lub przez X. P. i R. P. (co do rodzaju i sposobu wykonywania pracy, jakości wykonywanej pracy), w zakładzie pracy pozwanej i w godzinach ustalanych z pozwaną, w zamian za wynagrodzenie; 2/ art. 65 k.c. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że wola stron w niniejszej sprawie miała decydujące znaczenie przy kwalifikacji stosunku prawnego łączącego powoda z pozwaną, mimo tego że: a) powód bez wątplenia był w położeniu przymusowym z ekonomicznego punktu widzenia i w zasadzie musiał zgodzić się na warunki oferowane przez pozwaną, a zatem jej zgoda i świadomość formalnego rodzaju zawartej umowy nie powinna mieć większego znaczenia; b) pozwana bez wątplenia unikała sformalizowania na piśmie wszelkich czynności związanych z zatrudnianiem pracowników, a tym samym praktykowała od dłuższego czasu wykonywanie czynności poza systemem ubezpieczeń społecznych, dążąc prawdopodobnie do „optymalizacji kosztów zatrudnienia”; 3/ art. 22 § 1 k.p., przez uznanie, że wolą stron można zmienić podstawy zatrudnienia wówczas, gdy sposób wykonywania przez pracownika czynności określonych umową wpisuje się w reżim z art. 22 § 1 k.p.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji; ewentualnie wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy, przez ustalenie, że pozwaną M. P. i powoda D. M. w okresie od 1 czerwca 2015r. do dnia 27 sierpnia 2015 r. łączył stosunek pracy, a nadto wniósł o przyznanie pełnomocnikowi powoda

kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od podkreślenia, że istotą niniejszego sporu jest ustalenie charakteru stosunku zatrudnienia łączącego powoda D. M. z pozwaną M. P.

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 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 do określenia, czy spełniają one warunki umowy typowej (według rygoru ustawowego).

Rozstrzygając spór o charakter prawny umowy łączącej powoda D. M. z pozwaną M. P., Sąd Okręgowy przypisał decydujące znaczenie woli stron przy jej zawieraniu.

Co do owej woli stron wypada podkreślić, że strony nie sporządziły przedmiotowej umowy w formie pisemnej, a zatem nie dały w ten sposób jednoznacznego wyrazu zamiarowi poddania nawiązanego stosunku zatrudnienia konkretnemu reżimowi prawnemu – pracowniczemu lub cywilnoprawnemu. Wolę nawiązania pracowniczego lub cywilnoprawnego stosunku zatrudnienia powinny zaś przejawiać obie strony umowy. Tymczasem z ustaleń Sądów pierwszej i drugiej instancji wynika, że powód – będąc osobą bezrobotną, mając na utrzymaniu rodzinę i zamieszkując na terenie ubogim w oferty rynku pracy – znalazł się w trudniej sytuacji życiowej. Zrozumiałe jest zatem, że – nie mając wyboru – godził się na zaproponowane mu przez pozwaną warunki zatrudnienia. Sąd drugiej instancji wnioskował o braku woli nawiązania przez strony stosunku pracy głównie na podstawie złożonych w trakcie procesu zapewnień pozwanej. Nie ulega wątpliwości, że pozwana nie przejawiała woli zawarcia z powodem sformalizowanej umowy o pracę, z wszelkimi tego konsekwencjami na gruncie prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych czy prawa podatkowego. Sąd drugiej instancji przypisał też duże znaczenie temu, że pozwana nie zatrudniała nikogo w charakterze pracownika, nawet członków własnej rodziny. Tymczasem chociaż przepisy prawa pracy nie wykluczają możliwości nawiązania stosunku pracy z osobami bliskimi, to jednak z uwagi na rodzaj występujących między stronami więzi małżeńskich czy rodzinnych, stosunek taki należy poddać wnikliwej ocenie z punktu widzenia jego charakterystycznych cech, zwłaszcza powiązań majątkowych stron mogących towarzyszyć prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej oraz pracowniczego podporządkowania zatrudnionej osoby. Wreszcie, mając na uwadze okoliczność, że pozwana bezspornie oprócz powoda zatrudniała do prac leśnych także inne osoby, z którymi nie zawierała umów w formie pisemnej, trudno - bez zbadania warunków, na jakich realizowane były owe umowy - podzielić stanowcze stwierdzenie Sądu Okręgowego, iż żadna z tych osób nie była zatrudniona w ramach stosunku pracy.

Jednakże nawet przy założeniu, że rzeczywistą wolą obu stron było zawarcie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie przesądza to o wyniku niniejszego sporu. Problem tkwi bowiem w tym, czy wygenerowany zawartą umową stosunek zatrudnienia faktycznie realizowany był w

reżimie pracowniczym czy cywilnoprawnym, skoro istotne jest nie to, jaką formalnie konstrukcję prawną strony zastosowały dla oznaczenia nawiązanego stosunku prawnego, ale rzeczywiste cechy tego stosunku ujawnione w trakcie jego realizacji. Te też czynniki przesądzają o tym, czy nawiązany stosunek zatrudnienia jest stosunkiem pracy czy stosunkiem cywilnoprawnym.

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 powołanego artykułu jest zatem przeniesienie ciężaru 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. 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 aprobowaną 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 pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi. 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 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 zasad 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 zawarta przez strony umowa wykreowała stosunek prawny trwające trzy miesiące, do dnia wypadku, jakiemu powód uległ wykonując pracę na rzecz pozwanej. Powierzone w ramach tego stosunku zatrudnienia czynności powód wykonywał osobiście i za wypłacanym co miesiąc wynagrodzeniem.

Odnosnie do kolejnego kryterium kwalifikacyjnego stosunku pracy, 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 kategoryjną. 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,

jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala ustalić 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. Muszański, 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 pozostawianiu w dyspozycji zlecającego i wykonywaniu stosownie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, 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).

Wracając na grunt niniejszej sprawy godzi się zauważyć, że z dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika, iż powód wykonywał pracę od poniedziałku do piątku, zasadniczo od godziny 7.00 do godziny 14.00, a także w niektóre soboty od godziny 7.00 do godziny 12.00 – 13.00. Nawet jeśli wskazywany przez świadków czas pracy w poszczególnych dniach różnił się, to istotne jest to, że powód – a także inne zatrudnione osoby – był dowożony do pracy i odwożony do domu samochodem przez syna pozwanej. Dowożono pracowników do określonego rejonu leśnego, gdzie leśniczy wyznaczał, jakie prace mają być wykonane przez prowadzoną przez pozwaną firmę, a mąż i syn pozwanej wskazywali zatrudnionym osobom konkretne prace do wykonania, nadzorowali i rozliczali zatrudnionych z realizacji tych zadań. Powód nie miał zatem żadnej samodzielności w wykonywaniu powierzonych mu prac. To pracodawca decydował o miejscu, czasie i sposobie ich wykonania, dowożąc powoda do konkretnego miejsca w lesie, decydując o momencie rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dniach oraz konkretyzując w drodze bieżących poleceń rodzaj prac podlegających wykonaniu oraz kontrolując i rozliczając pracownika z realizacji tych zadań. Mamy zatem do czynienia z wykonywaniem przez powoda oznaczonego rodzaju pracy (prac leśnych), w oznaczonym przez pracodawcę miejscu i czasie oraz pod jego kierownictwem. Co więcej, wiele wskazuje na to, że była to praca skooperowana, skoro powód wykonywał ją wraz z innymi osobami, podobnie jak on dowożonymi do lasu przez syna pozwanej i nadzorowanymi przez członków jej rodziny. Zgodnie z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem organizacji pracy i ponoszenia kosztów zatrudnienia pracowników, pozwana zapewniała zatrudnionym osobom narzędzia pracy, ubrania robocze i sprzęt ochronny. Pracowniczemu charakterowi zatrudnienia powoda nie przeczy fakt posługiwania się przez niego własną piłą spalinową. Prawu pracy znana jest bowiem instytucja korzystania przez pracownika z własnego sprzętu, odzieży roboczej, środków czystości czy prywatnego samochodu dla wykonania zadań pracowniczych. W takich sytuacjach pracodawca powinien zwrócić pracownikowi poczynione przezeń nakłady związane z realizacją stosunku pracy, wypłacając tzw. świadczenia kompensacyjne.

Konkludując należy podkreślić, że nie nazwa umowy a nawet wola stron przy jej zawieraniu, lecz warunki realizacji nawiązanego stosunku zatrudnienia decydują o jego charakterze. Tymczasem Sąd drugiej instancji podważając ustalenia Sądu Rejonowego między innymi co do ciągłego i zorganizowanego wykonywania przez powoda pracy na rzecz pozwanej, nie dokonał własnej oceny poszczególnych dowodów zgromadzonych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, ani nie poczynił stanowczych ustaleń w spornej materii, niesłusznie uznając powyższe okoliczności za nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Błędna wykładnia powołanych wyżej przepisów i ich subsumcja do nieustalonego należycie stanu faktycznego przemawia za uwzględnieniem skargi kasacyjnej powoda. Z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono więc jak w sentencji wyroku.

a