



Sygn. akt II PK 337/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa P. J.

przeciwko C. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
z siedzibą w T.

o ustalenie istnienia stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 3 kwietnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.

z dnia 21 czerwca 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

1. oddala skargę kasacyjną;

**2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 240 (dwieście
czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo P. J. przeciwko C. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w T. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił następujący stan faktyczny.

W dniu 29 października 2012 r. C. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w T. (dalej jako: C.) i P. J. zawarli umowę o pracę na okres próbny, w systemie zadaniowego czasu pracy, na stanowisku managera sprzedaży do spraw kluczowych klientów. Do obowiązków powoda należała aktywna obsługa klientów, pozyskiwanie nowych klientów, rozbudowa sieci sprzedaży według uzgodnionej strategii sprzedaży oraz strategii marketingowej, przedstawianie ofert sprzedaży oraz sprzedaż produktów oferowanych przez pracodawcę. Strony ustaliły, że miejscem wykonywania pracy będzie terytorium całej Polski, zaś czas pracy wyznaczony będzie wymiarem zadań i kształtowany samodzielnie przez pracownika w taki sposób, aby uwzględniał podstawowe normy czasu pracy, tj. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Wynagrodzenie pracownika zostało uzgodnione na kwotę 4.211 zł brutto. Podczas negocjacji P. J. i Z. N. - reprezentant C. - uzgodnili, że po upływie okresu próbnego wynagrodzenie P. J. zwiększy się o premię, a przy bardzo dobrych wynikach będzie wynosiło 4.000 - 5.000 zł. Ponadto postanowili, że po upływie okresu próbnego zostanie zawarta umowa na czas określony (2 lata), a następnie umowa na czas nieokreślony.

C. zajmuje się sprzedażą wyrobów z drewna. Z kolei P. J. rozpoczął wykonywanie jednoosobowej działalności gospodarczej na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w dniu 12 lutego 2013 r. Przy pierwszym wpisie do ewidencji powód zaznaczył, że przedmiotem działalności w przeważającej mierze jest sprzedaż detaliczna wyrobów tekstylnych, odzieży i obuwia, prowadzona na straganach i targowiskach.

Po zakończeniu okresu próbnego P. J. oznajmił Z. N., dotychczasowemu przełożonemu i dyrektorowi C., że chciałby założyć własną działalność

gospodarczą. Powód chciał połączyć własną działalność gospodarczą z działalnością gospodarczą swojej żony. Skontaktował się wówczas także z A. H., który zajmował się doradztwem finansowym, aby poznać koszty prowadzenia działalności gospodarczej.

W dniu 5 lutego 2013 r. P. J. wysłał do Z. N. wiadomość e-mail zatytułowaną „przejście z umowy o pracę na kontrakt”. W jej treści prosił o przedstawienie warunków kontraktu i ujęcie w nim kwestii użytkowania auta służbowego, kosztów delegacji, noclegu, ryczałtu, okresu urlopowego i kosztów przejazdu. C. i P. J. prowadzili negocjacje w przedmiocie warunków kontraktu. P. J. zastanawiał się, która forma współpracy będzie dla niego najbardziej korzystna - umowa cywilnoprawna czy stosunek pracy. Ostatecznie powód uznał, że kontrakt będzie najlepszą formą zatrudnienia. Przed podpisaniem kontraktu powód nie zgłaszał potrzeby jego zmiany lub uzupełnienia.

W dniu 12 lutego 2013 r. C. i P. J. zawarli umowę nazwaną „Kontrakt menadżerski” na czas określony do 11 lutego 2018 r., na podstawie której P. J. objął funkcję menadżera sprzedaży do spraw klientów kluczowych. Powód zobowiązał się do osobistego prowadzenia sprzedaży i innych działań mających na celu utrzymanie i wzrost konkurencyjności C.. Zadaniem jego było także poszerzenie oferty C.. Z kolei C. zobowiązała się wypłacać wynagrodzenie i świadczenia dodatkowe, zapewnić P. J. samochód służbowy, środki rzeczowe, finansowe, pomieszczenia i urządzenia niezbędne do wykonywania umowy, w tym telefon komórkowy i laptop. C. zobowiązała się również do ponoszenia wszelkich kosztów związanych z eksploatacją samochodu służbowego podczas realizacji zadań wynikających z umowy oraz do pokrycia kosztów delegacji, noclegów, przejazdów autostradami na podstawie przedłożonych rachunków. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł netto płatne z dołu w terminie 10 dni od przedstawienia przez P. J. stosownego rachunku oraz przewidziały premię. Za czas, w którym powód nie wykonywał obowiązków, nie przysługiwało mu wynagrodzenie. W takim przypadku wynagrodzenie podstawowe ulegało zmniejszeniu proporcjonalnie do ilości dni niewykonywania obowiązków.

P. J. zobowiązał się w warunkach pełnej dyspozycyjności wykonywać nałożone na niego zadania. Strony uzgodniły nielimitowany czas pracy P. J.,

jednak w wymiarze nie mniejszym niż od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 16:00. Strony przewidziały uprawnienie do 26 dni odpoczynku w roku kalendarzowym z zachowaniem prawa do wynagrodzenia podstawowego i świadczeń dodatkowych, realizowane według uznania P. J., o ile C. nie poniesie uszczerbku lub istotnego zakłócenia wskutek jego nieobecności.

W § 14 umowy P. J. zobowiązał się do powstrzymywania się - w czasie trwania tej umowy i przez okres 3 lat od jej ustania - od działalności konkurencyjnej. W przypadku naruszenia tego obowiązku, powód zobowiązał się do zapłaty kary umownej w wysokości 100.000 zł za każde naruszenie. Z kolei C. zobowiązała się przez czas trwania zakazu konkurencji do zapłaty odszkodowania w wysokości 750 zł miesięcznie. W § 16 umowy strony przewidziały uprawnienie C. do wypowiedzenia umowy ze skutkiem natychmiastowym, jeżeli - między innymi - P. J. z powodu choroby lub innej przyczyny nie może faktycznie wykonywać swoich obowiązków przez okres dłuższy niż miesiąc oraz gdy nie uzyska on założonej efektywności na poziomie 80% w okresie 3 miesięcy. Ponadto każda ze stron mogła rozwiązać umowę z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. W § 17 strony ustaliły, że w sprawach nieuregulowanych umową znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

Tylko P. J. i S. J. zawarli z pozwaną spółką umowy cywilnoprawne. S. J. w chwili podjęcia współpracy był już na emeryturze i nie zależało mu na stosunku pracy. Pozostali przedstawiciele handlowi, sprzedawcy oraz dyrektor zarządzający zatrudnieni byli na podstawie umowy o pracę. C. nie proponowała przedstawicielom handlowym zawarcia umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę.

W każdy poniedziałek przedstawiciele handlowi C. i P. J. spotykali się ze Z. N., który wyjaśniał swoje plany i wskazywał kierunek działań. P. J. i inni przedstawiciele handlowi odbywali także indywidualne spotkania ze Z. N. w celu ustalenia strategii współpracy z kluczowymi klientami. Powód sam decydował o wyborze klienta, z którym będzie prowadził rozmowy, jednakże zdarzało się, że Z. N. prosił go o udział w negocjacjach z konkretnym klientem. Zarówno pracownicy, jak i P. J. musieli składać raporty w systemie [...] o przeprowadzonych rozmowach z klientami. Na podstawie wpisów w systemie, dokonywanych przez przedstawicieli handlowych, pracownicy do spraw sprzedaży sporządzali faktury i obsługiwali

klientów. Każdy przedstawiciel handlowy otrzymał samochód służbowy wyposażony w GPS, telefon komórkowy i laptop. Przedstawiciele handlowi i P. J. mogli udzielać klientom rabatów. C. ustaliła widełki, w których mogli poruszać się pracownicy. Wyjście poza ustalone ramy wymagało akceptacji Z. N.. Jedynie P. J. oraz pracownicy sprzedaży znali cenę zakupu niektórych produktów, a P. J. wraz ze Z. N. spotykali się z dostawcami. P. J. w każdym miesiącu wystawiał faktury VAT, które obejmowały takie pozycje, jak „wynagrodzenie w wysokości 4.500 złotych netto”, usługi dodatkowe lub koszty reprezentacji.

W dniu 30 września 2013 r. powód rozwiązał kontrakt menadżerski z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. P. J. powrócił do pracy u swojego poprzedniego pracodawcy, którego działalność była zbieżna z działalnością C.. W konsekwencji C. wezwała go do zapłaty kary umownej z uwagi na naruszenie zakazu konkurencji.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, w rozpoznawanej sprawie rodzaj wykonywanych przez powoda czynności na rzecz pozwanej był charakterystyczny zarówno dla stosunku pracy, jak i umów cywilnoprawnych, a zwłaszcza umowy o świadczenie usług. W takiej sytuacji o jego charakterze przesądziła nazwa i sposób realizacji zobowiązania. Z ustaleń faktycznych wynikało, że zamiarem stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej. Ponadto powód miał pełną świadomość tego wyboru i jego skutków. Oświadczenie woli pracownika wyrażone przez zawarcie umowy o określonej treści, która nie świadczy o zamiarze zawarcia umowy o pracę, choćby ze względu na nadaną jej nazwę, eliminuje w zasadzie umowę z kręgu umów o pracę, jeżeli nic innego nie wynika ze sposobu świadczenia pracy przez pracownika. Analiza zebranych dowodów, a przede wszystkich zeznań świadka Z. N. i przesłuchania powoda, doprowadziły Sąd Rejonowy do wniosku, że to powód był inicjatorem zawarcia umowy cywilnoprawnej i taka była w rzeczywistości jego wola. Nie można też mówić o wykorzystywaniu przez pozwaną jej przewagi ekonomiczno - organizacyjnej. Pozwana zatrudniała także czterech innych przedstawicieli handlowych na podstawie umowy o pracę. Świadczenie zeznali, że nikt nie był zmuszany do rezygnacji z umowy o pracę, nie otrzymywali nawet takiej propozycji. Powód nie wskazał żadnych uzasadnionych przyczyn odmiennego traktowania jego samego. Ponadto powód, z uwagi na swoje doświadczenie, miał

utrzymywać kontakty z kluczowymi klientami. Żaden z pozostałych przedstawicieli handlowych nie miał takich kompetencji, toteż zgodnym z zasadami doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania było przyjęcie, że pozwanej zależało na współpracy z powodem. Zdaniem Sądu Rejonowego, nie było żadnego uzasadnienia, dla którego pozwanej mogłoby zależeć na samozatrudnieniu powoda. Do oszczędności na świadczeniach pracowniczych, które powód podnosił, wystarczyłoby bowiem zawarcie umowy cywilnoprawnej z osobą fizyczną, a nie przedsiębiorcą. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód miał realną możliwość wpływu na ostateczny kształt umowy, o czym świadczyło to, że wszystkie jego warunki, o których mowa w wiadomości e-mail, zostały zaaprobowane. Powód wielokrotnie powtarzał, że prowadził z pozwaną negocjacje w przedmiocie decyzji i warunków kontraktu. Nie bez znaczenia był fakt, że powód nie kwestionował charakteru zawartej umowy w czasie jej obowiązywania ani nawet po jej rozwiązaniu. Postawa powoda uległa zmianie po wezwaniu przez pozwaną do zapłaty kary umownej z tytułu naruszenia zakazu konkurencji.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, wolą powoda nie było zawarcie umowy o pracę. Sam zresztą stwierdził, że dla niego istotne było źródło dochodu, a nie forma prawna współpracy. Powód dążył do zwiększenia swoich zarobków i uzyskania możliwości podjęcia dodatkowego zajęcia przez niego lub jego żonę, a w konsekwencji - jak sam wskazał - ominięcia dublowania podatków. Wyrażna wola stron, nazwa, treść, sposób realizacji spornej umowy oraz opisane wyżej cechy zobowiązania cywilnoprawnego wykluczały możliwość ustalenia stosunku pracy tylko na tej podstawie, że celem zatrudnienia powoda na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej była chęć pracodawcy zaoszczędzenia na świadczeniach typowo pracowniczych.

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w G. wyrokiem z dnia 21 czerwca 2017 r. zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że ustalił istnienie stosunku pracy między P. J. a C. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową z siedzibą w T. w okresie między 29 stycznia 2013 r. a 30 listopada 2013 r., zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. 2.250 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której

powód był zwolniony z mocy ustawy, zasądził od pozwanej na rzecz powoda 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy w oparciu o prawidłowo oceniony materiał dowodowy dokonał właściwych ustaleń co do stanu faktycznego w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Doszedł jednak do błędnego wniosku, jakoby stosunek prawny łączący powoda z pozwaną spółką między 12 lutego a 30 listopada 2013 r. w takim samym stopniu zawierał w sobie elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, jak i dla umowy cywilnoprawnej. Przyjmując takie założenie Sąd Rejonowy wadliwie uznał, że w realiach niniejszej sprawy decydujące znaczenie należało przypisać woli stron wyrażonej zarówno w tytule zawartej umowy („Kontrakt menadżerski”), jak i w fakcie wystawiania przez powoda faktur za wykonywaną pracę oraz rzekomej większej swobodzie powoda w sposobie wykonywania pracy niż ta, którą cieszyli się pozostali przedstawiciele handlowi pozwanej spółki. W konsekwencji Sąd Rejonowy sformułował błędną konkluzję, jakoby strony łączyła umowa prawa cywilnego, a wobec tego oddalił powództwo o ustalenie istnienia w spornym okresie stosunku pracy.

Tymczasem ustawodawca nie uzależnia uznania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy od tego, która ze stron (pracownik czy pracodawca) wystąpiła z inicjatywą, bądź wymusiła, nazwanie umowy w inny sposób (np. kontrakt menadżerski) niż umowa o pracę. Wobec tego nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy prowadzone przez Sąd pierwszej instancji ustalenia w zakresie tego, która ze stron zainicjowała zawarcie „Kontraktu menadżerskiego” i z jakiej przyczyny. Niezależnie bowiem od tego, czy to pracodawca zmusił pracownika do „przejścia na samozatrudnienie” i uzależnił dalszą współpracę od podpisania jakiejś formy umowy cywilnoprawnej, czy też to pracownik z jakichś przyczyn zdecydował się na pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, jeśli tylko łączący strony stosunek prawny wyczerpuje znamiona stosunku pracy, bądź też przeważają w nim elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, to - zgodnie z treścią art. 22 § 1¹ k.p. - zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy i niedopuszczalne jest wówczas zastępowanie umowy o pracę umową cywilnoprawną (§ 1²).

W ocenie Sądu Okręgowego, w realiach niniejszej sprawy stosunek prawny łączący powoda z pozwaną spółką w okresie od 29 stycznia do 30 listopada 2013 r. posiadał w przeważającej mierze cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Elementów, które odróżniały ten stosunek prawny od stosunku pracy, było niewiele. Poza samą nazwą zawartej umowy („Kontrakt menadżerski”), która - jak wynika z treści art. 22 § 1¹ *in fine* k.p. - nie ma znaczenia dla oceny rodzaju umowy, było to uzależnienie otrzymywania przez powoda wynagrodzenia od wystawienia przez niego stosownego rachunku (§ 10 ust. 2), zastrzeżenie nieotrzymywania wynagrodzenia za okres, w którym powód nie będzie wykonywał obowiązków wynikających z umowy (§ 10 ust. 3), ustalenie wysokości kary umownej w przypadku naruszenia przez powoda zakazu konkurencji (§ 14 ust. 5) oraz bardziej liberalne określenie przyczyn uzasadniających rozwiązanie tej umowy ze skutkiem natychmiastowej, niż przewiduje to art. 52 § 1 k.p. i art. 53 § 1 k.p., jak również zastrzeżenie rygору nieważności przy niezachowaniu formy pisemnej oświadczenia o wypowiedzeniu tej umowy (§ 16 ust. 6). Natomiast wszystkie pozostałe postanowienia umowy były albo tożsame z postanowieniami zawartej uprzednio umowy o pracę na okres próbny (niekiedy bezpośrednio, a niekiedy - jak w przypadku wysokości wynagrodzenia - co do skutków dla powoda) lub też były postanowieniami, jakie w umowie o pracę mogły zostać zawarte.

Według Sądu drugiej instancji, dużo istotniejsze jednak było to, że sposób realizacji tej umowy jednoznacznie wskazywał na pracowniczy charakter zatrudnienia powoda. Powód otrzymywał stałe, miesięczne wynagrodzenie, miał zagwarantowane prawo do dwudziestosześciodniowego płatnego urlopu wypoczynkowego, miał obowiązek osobistego świadczenia pracy (a jeśli z jakiejś przyczyny nie mógł go wypełnić, to zastępcę wskazywał pracodawca, a nie powód), otrzymał od pracodawcy narzędzia pracy (samochód, telefon i laptop z zainstalowanym oprogramowaniem należących do pozwanej spółki, za użytkowanie których nie ponosił żadnych kosztów), otrzymywał zwrot kosztów podróży służbowych, jak również kosztów użytkowania samochodu służbowego (w tym kosztów jego serwisowania), miał określony minimalny czas pracy (od poniedziałku do piątku między 8:00 a 16:00).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie świadczył również o tym, że powód był podporządkowany pracowniczo kierownictwu pozwanej spółki. Miały miejsce cotygodniowe spotkania z osobą zarządzającą w imieniu pozwanej (Z. N.), na których kontrolowano przebieg dotychczasowej pracy, w tym realizację założonych planów sprzedażowych, oraz wyznaczano cele na następny tydzień. Spotkania z powodem niczym nie różniły się od spotkań dyrektora zarządzającego z pozostałymi przedstawicielami handlowymi pozwanej (zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę). Nie były to rozmowy równorzędnych partnerów biznesowych, na których ustalano zasady dalszej współpracy. Pozostali uczestnicy tych spotkań nawet nie wiedzieli o tym, że powód jest zatrudniony na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę - nic na to nie wskazywało. Powód był zobowiązany, tak samo jak pozostali przedstawiciele handlowi, do codziennego raportowania w systemie [...], do którego na bieżąco miała dostęp osoba zarządzająca w imieniu pozwanej spółki. Samochód, który udostępniono powodowi, był wyposażony w system GPS umożliwiający śledzenie jego trasy w czasie rzeczywistym i w ten sposób także kontrolowanie pracy powoda (podobnie jak pozostałych przedstawicieli handlowych).

Istotnym elementem przemawiającym przeciwko możliwości uznania, że współpraca między powodem a pozwaną spółką w omawianym okresie opierała się na innej podstawie niż stosunek pracy, było to, iż powód, który rzekomo współpracował z tą spółką jako osoba prowadząca działalność gospodarczą pod firmą „P.”, nie ponosił żadnych kosztów związanych z tą współpracą, ani też żadnego ryzyka gospodarczego. Całość kosztów pracy powoda i ryzyko gospodarcze z tym związane przerzucone zostało wyłącznie na C.. Takie rozwiązanie jest charakterystyczne dla stosunku pracy, a nie dla współpracy dwóch niezależnych przedsiębiorców.

Wszystkie powyższe argumenty przemawiały za uznaniem, że w okresie między 29 stycznia a 30 listopada 2013 r. powoda P. J. łączył z pozwaną C. Sp. z o.o. spółką komandytową z siedzibą w T. stosunek pracy, a nie stosunek cywilnoprawny. Jednocześnie powód miał interes prawny w dochodzeniu ustalenia stosunku pracy w tym okresie na podstawie art. 189 k.p.c., gdyż ustalenie to będzie

miało bezpośredni wpływ na szereg uprawnień wynikających zarówno z przepisów prawa pracy, jak i prawa ubezpieczeń społecznych.

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok skargą kasacyjną w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1/ art. 22 § 1, § 1¹ i § 1¹ k.p., przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do ustalenia istnienia stosunku pracy między stronami, podczas gdy przepisy prawa pracy nie wskazują elementów umowy o pracę charakteryzujących się mniejszą i większą wagą, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe, a zatem w sytuacji, gdy umowa wykazywała wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego i sposób jej wykonywania nie uwidaczniał wszystkich cech opisanych w tym przepisie, o jej typie (rodzaju) decydować winien zgodny zamiar stron i cel umowy; a ponadto przypisanie cechy stosunku pracy opartemu o wskazane powyżej przepisy „podporządkowania pracownika” faktowi stosowania systemów (oprogramowania) logistycznego [...] oraz urządzeń GPS, które nie mogą być jego wyznacznikiem, albowiem są one jedynie środkami wykorzystywanymi we współczesnym życiu gospodarczym i biznesie do sprawnego zarządzania systemami magazynowymi i sprzedażowymi oraz flotami pojazdów, a nie, jak to przypisał Sąd Okręgowy, ukierunkowanymi na kontrolę powoda, przy jednoczesnym pominięciu w dokonywaniu subsumpcji tych przepisów faktu, że w istocie powód nawet bez wykorzystywania tych systemów musiałby informować pozwaną spółkę o tym, jakie zawarł z klientem określone ustalenia handlowe w celu umożliwienia pozwanej realizacji tych zamówień; a ponadto zastosowanie tych przepisów, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że warunki wykonywania pracy przez powoda świadczą o istnieniu między stronami stosunku cywilnoprawnego, a przy tym nie wykazują wszystkich istotnych cech stosunku pracy, przy jednoczesnym pominięciu w rozważaniach prawnych występowania w życiu gospodarczym profesji, zawodów i stanowisk pracy, których sposób i cechy charakterystyczne wykonywania mogą występować zarówno w ramach stosunku pracy jak i umowy cywilnoprawnej; 2/ art. 734 k.c. i art. 740 k.c., przez ich niezastosowanie i uznanie, że stosunek prawny łączący strony posiadał cechy wystarczające dla zakwalifikowania go do stosunku pracy, chociaż obowiązek zdawania relacji z przedbiegu prowadzonych spraw wynika w równym

stopniu z powyżej przedstawionych przepisów prawa cywilnego, których zastosowanie Sąd Okręgowy całkowicie pominął; 3/ art. 65 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p., przez ich niezastosowanie i odstąpienie od uznania doniosłości i istotności ustalonej w toku procesu rzeczywistej woli stron umowy w sytuacji, w której umowa wykazywała wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego, a zatem o typie umowy decydować powinien zgodny zamiar stron i cel umowy, co przy występowaniu niekwestionowanego przez Sąd Okręgowy ustalenia, że inicjatorem nawiązania współpracy w ramach umowy prawa cywilnego był sam powód, który do dnia wydania zaskarżonego wyroku nadal wykonywał pracę zarobkową w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej na rzecz innego już podmiotu gospodarczego, powinno dawać czytelny kierunek wykładni faktycznej woli samego powoda nawiązania z pozwaną umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę. Skarżąca podniosła ponadto zarzut naruszenia prawa procesowego: art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 k.p.c., przez przyznanie wynikającym z materiału dowodowego okolicznościom stanu faktycznego sprawy cech i wagi w oderwaniu od innych dowodów w postaci zeznań świadków oraz w sposób nieuwzględniający współczesnych wymogów życia gospodarczego, co doprowadziło do uznania, że stosowania oprogramowania magazynowo - sprzedażowego [...] (którego funkcję wyjaśniali wszyscy przesłuchiwani świadkowie, w tym świadek Z. N.) wbrew tym wyjaśnieniom służył i był ukierunkowany na kontrolę i podporządkowanie pracowników oraz powoda pozwanej spółce, co jest niezgodne z zeznaniami świadków, oraz że zamontowany we wszystkich pojazdach należących do pozwanej spółki system GPS służył również temu celowi, podczas gdy zarówno systemy sprzedaży jak i GPS służyły odpowiednio bieżącej działalności firmy i zarządzania jej flotą pojazdów, a nie kontroli pracowników. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G., z przekazaniem temu Sądowi do rozstrzygnięcia kwestii kosztów procesowych za instancję kasacyjną.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według trzykrotności norm przepisanych prawem, zaś

żądanie w tym zakresie uzasadnił wysokim poziomem złożoności prawnej analizowanego zagadnienia oraz ilością niezbędnego czasu pracy, jaki był konieczny do sporządzenia pisma procesowego przez profesjonalnego pełnomocnika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań należy podkreślić, że z mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak pod rozważenie nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c., skarga kasacyjna może być oparta na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się zaś konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541). I odwrotnie - zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy, zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu (art. 227 k.p.c.). W konsekwencji tego zarzuty podstawy

procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. W postępowaniu kasacyjnym zachodzi też związanie ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Taki sposób wytyczenia przez ustawodawcę ram postępowania kasacyjnego implikował daleko idący rygoryzm w zakresie wymagań formalnych stawianych w art. 398⁴ k.p.c. temu nadzwyczajnemu środkowi zaskarżenia.

W rozpoznawanej sprawie w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania skarżąca zarzuciła obrazę art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. i art. 391 k.p.c. Natomiast w ramach drugiej postawy kasacyjnej podniosła zarzuty naruszenia prawa materialnego w postaci art. 22 § 1, § 1¹ i § 1¹ k.p., art. 734 k.c. i art. 740 k.c. oraz art. 65 k.c. w związku z art. 353¹ k.c. i art. 300 k.p. Pozostaje zatem rozważyć zasadność powyższych zarzutów.

W odniesieniu do kasacyjnej podstawy naruszenia przepisów postępowania warto zauważyć, że skoro sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym sprawę a nie apelację (ta cecha odróżnia postępowanie apelacyjne od postępowania kasacyjnego), to 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 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. Sąd drugiej instancji spełnia zaś swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji.

W myśl art. 382 k.p.c. sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiałem zebrany w rozumieniu tego przepisu są twierdzenia, wnioski i zarzuty stron oraz przeprowadzone dowody. Przepis ten nie stanowi samodzielnej

podstawy działania sądu drugiej instancji, gdyż swoją funkcję merytoryczną (rozpoznawczą) sąd ten spełnia - w zależności od potrzeb oraz wniosków stron - stosując (przez odesłanie zawarte w art. 391 § 1 k.p.c.) właściwe przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Nie można zatem - z pominięciem wymagań przewidzianych w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. - zasadnie zarzucać naruszenia przez sąd drugiej instancji tego przepisu i przypisywanych temu sądowi kompetencji w postępowaniu odwoławczym. Zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić wyłącznego uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600 i z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130 oraz z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPIUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 269787; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia 24 kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361 i z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Art. 382 k.p.c. nie nakłada przy tym na sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, lecz sąd ten jest władny

samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione wówczas, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 1999 r., III CKN 254/98, LEX nr 521901; z dnia 2 marca 2000 r., III CKN 257/00, LEX nr 530723 i z dnia 17 lipca 2008 r., II CSK 102/08, LEX nr 447689). Każde z przyjętych przez sąd drugiej instancji rozwiązań proceduralnych powinno znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego wyroku.

W przedmiotowej sprawie skarżący łączy zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. z zarzutem obrazy art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. Tak sformułowany zarzut należy uznać za nieuzasadniony.

Trzeba podkreślić, że w myśl art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów kasacyjnych, ale nie ma wątpliwości, że dotyczy on z pewnością art. 233 k.p.c. Ten właśnie przepis określa bowiem kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06 LEX nr 230204). Ustrojową funkcją Sądu Najwyższego jest sprawowanie nadzoru judykacyjnego, w tym zapewnianie jednolitości orzecznictwa sądów powszechnych. Z tego punktu widzenia zarzuty skargi kasacyjnej, które zmierzają do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych sądu drugiej instancji, są niedopuszczalne, a w każdym razie nieskuteczne (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06 LEX nr 230204; z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z dnia 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533).

Z kolei art. 227 k.p.c. nie może być przedmiotem naruszenia sądu odwoławczego, gdyż nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz określa jedynie wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (wyroki Sądu

Najwyższego z dnia 25 czerwca 2008 r., II UK 327/07, LEX nr 496393; z dnia 3 października 2008 r., I CSK 70/08, LEX nr 548909; z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 357/09, LEX nr 574526 i z dnia 4 listopada 2010 r., III UK 25/10, LEX nr 794799). Naruszenie tego przepisu powinno się zatem łączyć z naruszeniem art. 217 § 2 k.p.c., przez pominięcie określonego dowodu w wyniku wadliwej oceny, że nie jest on istotny dla rozstrzygnięcia sprawy. W niniejszym przypadku skarżąca nie wiąże jednak naruszenia art. 227 k.p.c. z obrazą art. 217 § 2 k.p.c. Ponadto twierdzenie, że art. 227 k.p.c. został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 47/08, LEX nr 500202 i z dnia 12 lutego 2009 r., III CSK 272/08, LEX nr 520039). Tymczasem skarżący nie stawia tego rodzaju zarzutu, a jedynie kwestionuje znaczenie przypisywane przez Sąd drugiej instancji bezspornemu faktowi posługiwania się przez pozwaną spółkę oprogramowaniem magazynowo – sprzedażowym [...] oraz wyposażenia samochodu służbowego powoda w system GPS, dla wykazania pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy.

Przechodząc do analizy zarzutów podniesionych w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego wypada zauważyć, że Sąd Okręgowy (w przeciwieństwie do Sądu Rejonowego) zakwestionował charakter zawartej przez P. J. z C. spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółką komandytową z siedzibą w T. umowy jako umowy o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c. i do której stosuje się przepisy o zleceniu (art. 734 i następne k.c.), uznając tę umowę za umowę o pracę. Istota sporu sprowadza się zatem do pytania o trafność powyższej konstatacji Sądu drugiej instancji.

Rozstrzygając zagadnienie kwalifikacji prawnej łączącego powoda z pozwaną kontraktu menadżerskiego, nie można przypisywać decydującego znaczenia woli stron wyrażonej w nazwie zawartej umowy. 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 zobowiązania, którego przedmiotem nie jest usługa, o jakiej mowa w art. 750 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., II UK 201/12, Legalis nr 734548). Umowy nazwane, posiadające uregulowanie w konkretnych przepisach prawnych, są determinowane przez właściwości ich podmiotów, przedmiotu i treści. Kwestia oceny sprowadza się do określenia, czy spełniają one warunki umowy typowej (według rygoru ustawowego). W trakcie tego procesu poznawczego nie można zapominać, że w ostatnich latach wykonywanie pracy na podstawie umów prawa cywilnego stało się *de facto* podstawowym źródłem dochodów i utrzymania dla coraz większej liczby osób (zob. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Tom 2, C.H. Beck, Warszawa 2013). Dzieje się tak niezależnie od wzmocnienia pozycji pracownika przez dodanie do Kodeksu pracy art. 22 § 1¹ (ustawa z dnia 2 lutego 1996 r., o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110), czy też art. 22 § 1² (ustawa z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 135, poz. 11460). Korzystanie w coraz większym stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką stron od przyjmowania pracowniczej podstawy zatrudnienia, która ma źródło przede wszystkim w skutkach finansowych stosunków pracy, w sferze prawa podatkowego oraz z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, a także obciążeniu składkami na fundusz pracy, czy państwowy fundusz rehabilitacji osób

niepełnosprawnych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 81; Z. Góral, Najnowsze tendencje w polskim prawie pracy na tle integracji europejskiej, Prace Naukowe Wydziału Administracji, Zeszyty Naukowe, t. 26, Płock 2003, s. 210).

Rację ma Sąd drugiej instancji zauważając, że użyta przez strony nawa zawartej umowy (kontrakt menadżerski) nie można przesądza o kwalifikacji prawnej nawiązanego stosunku prawnego. Istotne znaczenie ma bowiem treść przedmiotowej umowy oraz sposób realizacji wykreowanego nią stosunku zatrudnienia. Należy też zgodzić się z tezą, że chociaż często formalne zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast faktycznie realizowanej umowy o pracę jest narzucone pracownikowi przez pracodawcę, który wykorzystując swoją dominującą pozycję ekonomiczną oferuje cywilnoprawną formę zatrudnienia dla uniknięcia obciążeń wynikających z prawa pracy, prawa podatkowego czy prawa ubezpieczeń społecznych, to jednak nie jest to regułą. W okolicznościach konkretnej sprawy może się bowiem okazać, że to pracownik występuje z tego rodzaju inicjatywą, kierując się względami fiskalnymi (podatkowymi, składowymi), a pracodawca przystaje na tę ofertę, zwłaszcza gdy - jak miało to miejsce w niniejszym przypadku - jest zainteresowany pozyskaniem pracownika z uwagi na jego kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. W rozpoznawanej sprawie powód zaproponował zawarcie kontraktu menadżerskiego zmierzając - jak sam przyznał - do zoptymalizowania kosztów prowadzonej działalności zarobkowej. Jeśli jednak wykreowany kontraktem stosunek prawny nosił w przeważającej mierze cechy stosunku pracy, to takim pozostawał, niezależnie od użytej przez strony nazwy na jego oznaczenie i intencji, jakie przyświecały im w stworzeniu pozoru poddania tego stosunku reżimowi prawa cywilnego.

Nie można też tracić z pola widzenia okoliczności, w jakich doszło do zawarcia wspomnianego kontraktu. Wypada zauważyć, że strony uprzednio łączyła umowa o pracę na okres próbny, zaś w trakcie jej negocjowania uzgodniono, iż po upływie okresu próbnego zostanie zawarta umowa o pracę na czas określony dwóch lat, a następnie na czas nieokreślone. Intencją stron było zatem połączenie się długotrwałym węzłem prawnym o charakterze pracowniczym. Poza tym wspomniany kontrakt menadżerski niewiele różnił się w swojej treści i sposobie

realizacji od umowy o pracę na okres próbny dotychczas łączącej powoda z pozwaną. Opisana sytuacja wymaga więc subsumcji z punktu widzenia normy art. 22 § 1² k.p. Warto również podkreślić, że pozwana – poza jedną osobą mającą status emeryta – zatrudniała przedstawicieli handlowych i sprzedawców w ramach stosunków pracy, nie oferując nikomu samozatrudnienia.

Jak wskazano wyżej, o uznaniu zawartej umowy za umowę o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie może decydować głównie, a tym bardziej wyłącznie, ekonomiczny interes stron, lecz treść wykreowanego tą umową stosunku prawnego i sposób jego realizacji. Te też czynniki przesądzają o tym, czy nawiązany stosunek zatrudnienia jest stosunkiem pracy czy cywilnoprawnym stosunkiem świadczenia usług. W praktyce może się zdarzyć, że strony zawierają umowy cywilnoprawne dla pozorów, w celu ukrycia umowy o pracę, albo sytuacja, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną (np. umowę o świadczenie usług - art. 750 k.c.), lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy, czy wreszcie przypadek, gdy stosunek cywilnoprawny powstały na podstawie ważnej umowy cywilnoprawnej „przekształca się” w stosunek pracy, gdyż strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. W procesie odróżniania pracowniczego i niepracowniczego zatrudnienia zasadniczą rolę odgrywają prawidłowo zinterpretowane i stosowane przepisy art. 22 § 1, § 1¹ i § 1² k.p. Zgodnie z § 1 art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z kolei § 1¹ tego artykułu stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Natomiast według § 1², nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1. Z przepisów tych wypływa wniosek, że decydujące znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego faktycznie ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. Z art. 22 § 1¹ k.p. wynika

bowiem, że sąd w pierwszej kolejności bada, czy dana praca jest zatrudnieniem w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., a art. 22 § 1² k.p. stanowi dla pełnej jasności, że w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną. Istotnym sensem regulacji zawartej w art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. jest zatem przeniesienie ciężaru badania charakteru stosunku prawnego, w którego ramach świadczona jest praca, z ustalania i wykładni treści umowy zawartej przez strony, na ustalenie faktycznych warunków jej wykonywania. Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena, czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góral, H. Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PIZS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski, *Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki)* (w:) *Prawo pracy RP w obliczu przemian*, (red.) M. Matey-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera, OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika, OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18; z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r.,

III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051 z glosą krytyczną A. Musiały, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103-110; z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, LEX nr 470956; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09, LEX nr 598002; z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515; z dnia 6 kwietnia 2011 r., II UK 323/10, LEX nr 885015; z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808 z glosą aprobowującą 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 przełamywania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę, została pozbawiona przez swego pracodawcę wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi pracowniczego statusu. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto, oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć, pod warunkiem że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w

chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPIUS 1998 nr 11, poz. 329; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPIUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 27 maja 2010 r., II PK 354/09; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294 czy z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515). Zgodnie z typologiczną metodą klasyfikacji stosunku pracy, przy rozstrzyganiu o kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług konieczne jest wzięcie pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych, odróżniających umowę o pracę od innych umów oraz rozważenie, czy cechy te są przeważające i czy uzasadniają uznanie istnienia stosunku pracy. Przyjmuje się przy tym, że występowanie łącznie wszystkich cech stosunku pracy nie jest konieczne dla uznania odpowiedniej umowy za umowę o pracę, ponieważ brak jednych cech może być wyrównany większą obecnością innych. Do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. W piśmiennictwie prawa pracy największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie zawarty przez strony kontrakt menadżerski wykreował stosunek prawny mający trwać pięć lat, a więc odznaczający się

ciągłością i długoterminowością. Przewidziano przy tym możliwość wcześniejszego jego rozwiązania za dwumiesięcznym wypowiedzeniem. Zastosowano zatem podstawowy także dla umowy o pracę tryb jej rozwiązania, tj. za wypowiedzeniem (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.). Jedyne odstępstwa od regulacji prawa pracy dotyczą modyfikacji długości okresu wypowiedzenia w stosunku do wynikającego z art. 33 k.p. i art. 36 k.p. oraz złagodzenia określonych w art. 52 i art. 53 k.p. przesłanek rozwiązania przez pracodawcę umowy bez wypowiedzenia.

Nade wszystko istotne są jednak postanowienia przedmiotowego kontraktu statuujące prawa i obowiązki stron składające się na treść powstałego na jego podstawie stosunku zatrudnienia oraz warunki jego realizacji. Podobnie jak w ramach poprzednio zawartej umowy o pracę na okres próbny, w kontrakcie określono rodzaj powierzonej powodowi pracy przez wskazanie stanowiska menagera sprzedaży do spraw kluczowych klientów. Pracę tę P. J. powinien zaś świadczyć osobiście, a o ewentualnym zastępstwie na czas nieobecności powoda w zakładzie decydował pracodawca. O związaniu stron umową o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu, nie decyduje dopuszczenie w kontrakcie możliwości korzystania przez zatrudnionego z zastępstwa innej osoby w wykonywaniu powierzonej pracy. Tej treści zapis w umowie może mieć na celu stworzenie pozoru zawarcia innej umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zastrzeżenie takie nie odbiera umowie charakteru umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne elementy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (wyrok z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; z dnia 13 czerwca 2012 r., II PK 292/11, LEX nr 1232103 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610).

Przechodząc do kolejnej wyeksponowanej przez Sąd drugiej instancji cechy zawartej umów, tj. podporządkowania pracownika, godzi się podkreślić, że właściwość ta uznawana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych, istotę stosunku pracy, jego cechę konstrukcyjną, cechę kategoryalną. 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 przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się w pierwszym rzędzie, że podporządkowanie pracownika obejmuje prawo wydawania przez pracodawcę poleceń (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000 nr 12, poz. 177 oraz W. Muszalski, Charakter prawny pracy członka zarządu spółki handlowej, Państwo i Prawo 1992 nr 10, s. 67). W wyrokach z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97 (OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34) oraz z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79 (Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 14), Sąd Najwyższy stwierdził, że w ramach podporządkowania pracowniczego mieści się konieczność przestrzegania ustalonych przez pracodawcę reguł porządkowych. Także w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14 (LEX nr 1764808)). Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy

bowiem wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (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 stosowanie do jego potrzeb czynności wyznaczanych na bieżąco. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy. Zatem codzienne stawianie się do pracy i wykonywanie na bieżąco poleceń, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem

pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214 i z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

W rozpoznawanej sprawie przewidziane kontraktem zadania P. J. miał wykonywać w warunkach pełnej dyspozycyjności wobec pozwanej, zasadniczo od poniedziałku do piątku od godziny 8.00 do godziny 16.00, a więc w czasie pracy odpowiadającym podstawowemu systemowi z art. 129 § 1 k.p., czyli 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w średnio pięciodniowym tygodniu pracy. Warto zauważyć, że również w umowie o pracę na okres próbny zastrzeżono zadaniowy system czasu pracy powoda, z uwzględnieniem podstawowych norm dobowych i średniotygodniowych wynikających z tego przepisu.

Powód wykonywał powierzone mu obowiązki w warunkach pracowniczego podporządkowania pracodawcy. Oczywiste jest, że owo podporządkowanie miało w dużej mierze autonomiczny charakter, zważywszy na specyfikę zajmowanego stanowiska menagera sprzedaży do spraw kluczowych klientów. W odniesieniu do tego rodzaju stanowisk nie sposób zakładać stałego, bezpośredniego nadzoru przełożonego na sposobem realizacji przez pracownika jego obowiązków. Podporządkowanie pracownicze w tym przypadku polegało na wyznaczeniu określonych zadań i czasu na ich realizację oraz rozliczaniu pracownika przez pracodawcę z wykonania owych zadań. Z ustaleń Sądu drugiej instancji wynika, że miały miejsce cotygodniowe spotkania z osobą zarządzającą w imieniu pozwanej (Z. N.), na których kontrolowano przebieg dotychczasowej pracy, w tym realizację założonych planów sprzedażowych, oraz wyznaczano cele na następny tydzień. Godzi się zauważyć, że wspomniane spotkania z powodem niczym nie różniły się od spotkań dyrektora zarządzającego z pozostałymi przedstawicielami handlowymi pozwanej, zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, a powód był zobowiązany, tak samo jak inni przedstawiciele handlowi, do codziennego raportowania w systemie [...], do którego na bieżąco miała dostęp osoba zarządzająca w imieniu pozwanej spółki. Nadto w takim samym systemie organizacji pracy P. J. był zatrudniony w ramach wcześniejszej umowy o pracę na okres próbny. Po zawarciu kontraktu menadżerskiego nie zmienił się zatem sposób realizacji przez pozwaną

uprawnień nadzorczych w ramach pracowniczego podporządkowania powoda, zarówno w relacji do uprzednio łączącej strony umowy o pracę, jak i w stosunku do pozostałych przedstawicieli handlowych.

Za wykonaną pracę powodowi przysługiwało stałe, miesięczne wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do tej, w jakiej uzyskiwał wynagrodzenie w ramach poprzednio łączącej strony umowy o pracę na okres próbny. Oceny tej nie zmienia zastrzeżenie umowne o konieczności wystawiania przez powoda faktur VAT na wykonaną pracę. Obowiązek taki był bowiem konsekwencją zarejestrowania przez powoda działalności gospodarczej i formalnego zawarcia z pozwanym umowy w ramach tejże działalności. To, że powód nie nabywał prawa do wynagrodzenia za dni, w których nie wykonywał pracy, jest oczywiste w świetle art. 80 k.p., stanowiącego, że wynagrodzenie przysługuje jedynie za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko gdy przepisy prawa tak stanowią.

Jak wspomniano wyżej, charakterystyczną cechą stosunku pracy jest ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka związanego z zatrudnianiem pracownika: osobowego, organizacyjnego, ekonomicznego. Pozwana wyposażała zatem powoda w sprzęt niezbędny do wykonywania powierzonych zadań i ponosiła koszty jego utrzymania. Zwracała też powodowi koszty podróży służbowych, do czego zobowiązuje pracodawcę regulacja art. 77⁵ k.p. i spełniała świadczenia kompensacyjne w postaci zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika w związku ze świadczeniem pracy, jak koszty zakupu paliwa do samochodu służbowego.

Powodowi przyznano również charakterystyczne dla stosunku pracy prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym (czyli w wymiarze stosownym do regulacji art. 154 § 1 pkt 2 k.p), który powód mógł wprawdzie wykorzystać w wybranym przez siebie czasie, ale przy uwzględnieniu potrzeb organizacyjnych pracodawcy.

Znamienne jest wreszcie zawarcie przez strony umowy o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku zatrudnienia i po jego ustaniu, a zatem umowy przewidzianej przepisami art. 101¹ k.p. i art. 101² k.p.

W świetle powyższych ustaleń prawidłową jest konkluzja Sądu Okręgowego, że w wykreowanym przez wspomniany kontrakt menadżerski stosunku prawnym dominowały cechy właściwe dla stosunku pracy, o jakich mowa w art. 22 § 1 k.p., zatem bez względu na nazwę zawartej umowy zatrudnienie powoda przez pozwaną było zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy stosownie do art. 22 § 1¹ k.p., a zastąpienie przez strony umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu większości dotychczasowych warunków wykonywania pracy, wyczerpywało hipotezę normy art. 22 § 1² k.p.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.