

**Wyrok z dnia 20 sierpnia 2001 r.**

**I PKN 594/00**

**W przypadku żądania wydania świadectwa pracy istotą sporu jest wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, którego istnienie nie jest sporne. Tym różni się takie roszczenie od powództwa o ustalenie (art. 189 KPC), w którym istota sporu polega na stwierdzeniu istnienia stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Sędziowie SN:  
Katarzyna Gonera, Józef Iwulski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Czesława M. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo Usługowemu „T.” Spółce Cywilnej w N.S. - Stanisławowi M., Tomaszowi M. i Wiesławowi A. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 25 kwietnia 2000 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e**

Powód Czesław M. wystąpił przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Usługowemu „T.” w N.S. prowadzonemu przez spółkę cywilną Stanisława M., Tomasza M. i Wiesława A. o ustalenie, że w okresie od 5 listopada 1996 r. do 31 stycznia 1999 r. pozostawał ze spółką w stosunku pracy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Nowej Soli wyrokiem częściowym z dnia 22 grudnia 1999 r. [...] nakazał wydanie powodowi świadectwa pracy za okres od 5 listopada 1996 r. do 31 stycznia 1999 r. Sąd Pracy ustalił, że powód podjął pracę w dniu 5 listopada 1996 r. na mocy umowy nazwanej umową zlecenia. Zobowiązał się do wykonywania usług transportowych na rzecz pozwanych przy użyciu powierzonego przez zleceniodawcę sprzętu za wynagrodzeniem 400 zł miesięcznie plus premia. Umowa nie określała zasad ustalania wysokości premii. Strony przewidziały możliwość powierzenia przez zleceniobiorcę swoich zadań innej osobie za zgodą zleceniodawcy. Umowa została zawarta na okres do 5 grudnia 1996

r. W dniu 6 grudnia 1996 r. strony zawarły umowę o takiej samej treści co poprzednia, z tą różnicą, że przewidziały możliwość wcześniejszego jej rozwiązania z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa została zawarta na okres do 31 grudnia 1997 r. Również w dniu 6 grudnia 1996 r. strony podpisały aneks do umowy, mocą którego wynagrodzenie zleceniobiorcy zostało określone na kwotę 400 zł plus 400 zł ryczałtu za godziny nadliczbowe. Aneksem z dnia 31 grudnia 1997 r. strony przedłużyły czas trwania umowy do dnia 31 grudnia 1998 r., a aneksem z 31 grudnia 1998 r. do dnia 31 stycznia 1999 r. Z dniem 31 stycznia 1999 r. powód przestał świadczyć pracę na rzecz pozwanych. W dniu 14 grudnia 1996 r. powód na piśmie przyjął pełną odpowiedzialność materialną za powierzony towar i zobowiązał się do rozliczania się z powierzonych kwot pieniężnych. Świadczenie usług transportowych stanowi podstawowy przedmiot działalności pozwanych. Pozwani są właścicielami szeregu środków transportu i świadczą usługi transportowe, głównie na rzecz Przedsiębiorstwa Handlowo Usługowego „T.” Spółki z o.o. w N.S., któr prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu alkoholem i napojami. Udziałowcami spółki z o.o. „T.” są między innymi wspólnicy spółki cywilnej. Pozwani zatrudniali w różnych okresach w sumie 12 osób na podstawie umów o pracę i 122 osoby na podstawie umów zlecenia. Na podstawie umów zlecenia poza powodem zatrudnieni byli wszyscy pozostali kierowcy, za wyjątkiem jednego. Jednocześnie pozwani zatrudniali 7 do 9 kierowców. Pomieszczenia spółki z o.o. „T.” mieszczą się w N.S. przy ul. K. Tam też znajdują się środki transportu należące do spółki cywilnej „T.”. Posesja przy ul. K. była miejscem wykonywania pracy dla pracowników zatrudnionych w obu spółkach. Świadczyły tam pracę osoby zatrudnione na podstawie umów zlecenia i umów o pracę. Powód miał obowiązek codziennego świadczenia pracy w ustalonych przez pozwanych godzinach. W dni robocze pracował od godziny 8<sup>00</sup> do 18<sup>00</sup>, a w soboty do 16<sup>00</sup>. Dyspozycje dotyczące pracy wydawał powodowi i innym kierowcom kierownik magazynu zatrudniony na podstawie umowy o pracę w spółce z o.o. Wydawał dyspozycje w oparciu o uzgodnienia czynione z kierownikiem marketingu zatrudnionym w spółce z o.o. i w spółce cywilnej. Kiedy nie było wyjazdów, kierowcy na jego polecenie wykonywali inne prace. Rozpoczynanie pracy o godzinie 8.00 stanowiło zasadę obowiązującą wszystkich kierowców. Zdarzało się jednak, że w przypadku późnego powrotu z trasy kierowcy uzyskiwali zgodę na późniejsze rozpoczęcie pracy w dniu następnym. Zdarzało się również, że w czasie pracy kierowcy zwracali się o zwolnienie z pracy w celu załatwienia spraw osobistych. Pomiędzy majem a listopa-

dem 1998 r. powód zawarł siedem umów zlecenia ze spółką z o.o. na wykonywanie prac załadunkowo-rozładunkowych. Zawierając z pozwanymi umowy zlecenia powód miał świadomość prawnego charakteru zatrudnienia na takiej podstawie prawnej. Miał świadomość, że zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia jest mniej korzystne niż zatrudnienie w ramach stosunku pracy. Powód wyraził zgodę na zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia bowiem miał świadomość, że w innym przypadku w ogóle nie uzyska zatrudnienia. Przed podjęciem pracy powód był zarejestrowany jako bezrobotny bez prawa do zasiłku. Aktualnie usługi transportowe na rzecz pozwanych świadczą osoby zarejestrowane jako indywidualne podmioty gospodarcze. Sąd uznał, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia co do oceny charakteru łączącego strony stosunku prawnego. Przyjął, że strony łączył stosunek pracy. Podstawową cechą wynikającą z art. 22 § 1 KP odróżniającą umowę o pracę od umowy zlecenia jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Pojęcie to obejmuje wydawanie pracownikowi szczegółowych poleceń dotyczących sposobu wykonywania pracy, a także poleceń dotyczących czasu i miejsca świadczenia pracy. Powód podlegał kierownictwu pracodawcy w powyższym znaczeniu. Wyrażało się to przede wszystkim w fakcie, iż powód zobowiązany był do wykonywania poleceń dotyczących pracy wydawanych przez kierownika magazynu. Polecenia te nie dotyczyły w ogólności obowiązków powoda wynikających z zawartych umów, lecz były to szczegółowe dyspozycje. Kierownik magazynu nie tylko wskazywał powodowi kiedy i z jakim towarem ma wyjechać w trasę, ale również decydował o kolejności załadunku samochodu, a w przypadku braku wyjazdów polecał powodowi wykonywanie innych prac. Podleganie kierownictwu pracodawcy istniało również w aspekcie czasu i miejsca wykonywania pracy. Mimo braku stosownego zapisu w umowach powód miał obowiązek codziennego stawiania się do zakładu na godzinę 8<sup>00</sup> i świadczenia pracy do godziny 18<sup>00</sup>, a w soboty do 16<sup>00</sup>. U pozwanych nie były stosowane listy obecności dla pracowników zatrudnionych na umowach zlecenia. Powód jednak, tak jak inni kierowcy, dzień pracy rozpoczynał od meldowania swojej obecności kierownikowi magazynu. Powód nie miał możliwości decydowania o czasie pracy. Możliwość taka była wyłączona z uwagi na fakt, iż powód wykonywał pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym. Rozpoczynanie przez kierowców pracy o godzinie 8<sup>00</sup> było potrzebne z tego względu, że o tej porze w zakładzie przebywali także wszyscy magazynierzy i możliwe było wówczas skorelowanie pracy kierowców i magazynierów. Wykonywanie pracy w zorganizowanym kolektywie pracowniczym jest kolejną cechą

wyróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych. W przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy były wyciągane różne sankcje, od ostrzeżenia do rozwiązania umowy włącznie. Kierownik magazynu decydował nawet o chwilowych zwolnieniach kierowców dla załatwienia spraw osobistych. Uznaniu, że powód podlegał kierownictwu pozwanych w zakresie wykonywanej pracy nie sprzeciwia się okoliczność, że polecenia wydawał powodowi kierownik magazynu zatrudniony formalnie u innego pracodawcy. Wprawdzie w umowach strony przewidziały możliwość powierzenia przez powoda swoich zadań innej osobie za zgodą pozwanego, co mogłoby przemawiać przeciwko zakwalifikowaniu wiążącego strony stosunku prawnego, jako stosunku pracy, jednak nie w sytuacji, gdy realnie możliwość taka była wyłączona. Kierownik magazynu nie pozwoliłby wykonywać pracy przez osobę nie posiadającą umowy z pozwanymi, gdyż wykonywanie pracy wiązało się z odpowiedzialnością materialną. W praktyce nigdy nie zdarzyło się, aby któryś z kierowców przy wykonywaniu pracy posłużył się osobą trzecią. Tym samym uznać należy, iż w rzeczywistości powód miał obowiązek osobistego świadczenia pracy. Pełne ryzyko gospodarcze prowadzonej działalności ponosili pozwani. Powód świadczył pracę przy użyciu sprzętu pozwanych. Udostępnienie powodowi sprzętu do pracy w należyłym stanie obciążało pozwanych. Obciążało ich również organizowanie pracy powoda. Poszczególne umowy posługiwały się zwrotami charakterystycznymi dla umowy o pracę, jak premia, ryczałt za godziny nadliczbowe. Również oświadczenie powoda o przyjęciu odpowiedzialności materialnej wykazuje cechy deklaracji pracowniczej. Strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, to jest w sposób analogiczny, jak przewiduje art. 33 KP. Z mocy art. 746 § 1 KC rozwiązanie stosunku zlecenia następuje bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Apelację pozwanych od tego wyroku oddalił Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2000 r. [...]. Sąd ten uznał, że szczegółowo ustalone i ocenione okoliczności świadczenia pracy, wskazują, że powód był obowiązany świadczyć pracę osobiście, że wykonywał ją pod kierownictwem pozwanego, że odpowiadał materialnie za powierzony towar, że otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie za pracę, a umowa przewidywała także premię, że otrzymywał ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych oraz, że ryzyko gospodarcze obciążało pracodawcę. W tej sytuacji Sąd Rejonowy postąpił prawidłowo,

nakładając na pozwanych obowiązek wystawienia świadectwa pracy obejmującego cały okres zatrudnienia.

Od tego wyroku kasację wnieśli pozwani, którzy zarzucili naruszenie art. 97 KP przez nakazanie wydania świadectwa pracy, mimo iż Sąd nie stwierdził, że powód wykonywał pracę w ramach stosunku pracy oraz art. 22 KP, art. 65 KC, art. 88 KC i art. 353 KC przez stwierdzenie, że powód wykonywał zleczone czynności w zorganizowanej grupie pod nadzorem przełożonego, a tym samym strony wiązała umowa o pracę, a nie umowa o świadczenie usług, którą strony świadomie i zgodnie ze swoją wolą zawarły. W uzasadnieniu kasacji pozwani wywiedli w szczególności, że Sąd pierwszej instancji w wyroku nie stwierdził, iż strony wiązała umowa o pracę, a nakazał wydanie świadectwa pracy. Tymczasem zgodnie z art. 97 § 1 KP świadectwo pracy wydaje się wyłącznie za okres objęty umową o pracę. Ustalenia Sądów zawarte w uzasadnieniach, że strony łączyła umowa o pracę są sprzeczne z zebranymi dowodami i naruszają prawo, gdyż nie uwzględniają woli stron przy zawieraniu pierwszej i kolejnych umów o świadczenie usług. Powód jest osobą dorosłą z dużym stażem pracy (około 25 lat) i posiada w związku z tym duże doświadczenie życiowe. Z jego wyjaśnień wynika w sposób jednoznaczny, że w chwili zawierania umowy miał pełną świadomość jakiego rodzaju umowę zawiera. Zgodnie z art. 353 § 1 KC strony mogą w umowie ułożyć stosunki prawne według swego uznania, byleby ich treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Zgodnie z tą zasadą została zawarta umowa o świadczenie usług, która zawiera również pewne elementy umowy o pracę, np. możliwość wypłaty premii. Nie zmienia to jednak faktu, że wolą stron było zawarcie umowy o świadczenie usług. Tymczasem Sądy umowę interpretują w sposób sprzeczny z wyraźną wolą stron i treścią art. 65 KC. Sposób realizacji umowy odpowiadał stronom. Gdyby powód był błędnie co do warunków lub rodzaju umowy, to miał możliwość odstąpienia od skutków złożonego oświadczenia. Sąd pierwszej instancji ustalił, że w realizacji umowy przeważały elementy umowy o pracę. Elementy te to wykonywanie pracy wyłącznie osobiście pod kierunkiem pozwanego i na jego ryzyko w zorganizowanym kolektywie pracowniczym oraz możliwości uzyskania premii i wynagrodzenia za „nadgodziny”. Zdaniem pozwanych te charakterystyczne dla umowy o pracę elementy nie wystąpiły przy realizacji umowy. Umowa przewidywała, że usługa nie musi być wykonana osobiście, lecz za zgodą zleceniodawcy może być wykonywana przez inną osobę. To postanowienie umowne zostało jednak dodatkowo obostrzone ze względu na fakt, że

świadczący usługę przejmował odpowiedzialność materialną za mienie znacznej wartości (samochód ciężarowy), a nadto przewoził towary dużej wartości (alkohole i inne napoje). Zarówno samochód jak i towar był przekazywany protokołem zdawczo-odbiorczym co zabezpieczało możliwość dochodzenia roszczeń od usługodawcy i dlatego zmiana osoby świadczącej usługi była uzależniona od zgody pozwanych. Umowa różniła się więc w tym zakresie w sposób istotny od umowy o pracę. Wbrew ustaleniom Sądów świadczenie usług odbywało się na ryzyko powoda, gdyż ponosił on pełną odpowiedzialność materialną za samochód oraz przewożony towar. Odpowiedzialność ta obejmowała zgodnie z umową pełną szkodę i do całej jej wysokości. Z chwilą przejęcia przez powoda pojazdu i ładunku przejmował on ryzyko prawidłowego wykonania usług. Jest to odpowiedzialność znacznie szersza niż pracownicza. Podstawową cechą, charakterystyczną tylko dla umowy o pracę, jest podleganie pracownika kierownictwu pracodawcy. Przyjmując nawet, że powód miał obowiązek codziennego zgłaszania się po towar, to brak jest podstaw do przyjęcia, że pracę wykonywał pod nadzorem pracodawcy. Wbrew ustaleniom Sądów powód nie zgłaszał się do pracy codziennie. Były częste przypadki, iż zgłaszał się w stanie nietrzeźwości i z tego tytułu pracy nie wykonywał. Nikt nie kontrolował o jakiej porze powód wracał z trasy, co świadczy, że z czasu pracy nie był w ogóle rozliczany. Powód nie mógł podlegać służbowo magazynierowi innej firmy, a jedynie wykonywał usługi transportowe pod adres wskazany przez tego magazyniera. Upoważnienie kierownika magazynu do wydawania dyspozycji dla kierowców innej firmy nie może oznaczać, że był on ich przełożonym i sprawował nadzór na wykonywaną usługą. Faktem jest, że kierowcy, a w tym również powód, posiadali zawarte dodatkowe umowy i w ramach tych umów wykonywali prace załadunkowe i porządkowe wskazane przez kierownika magazynu. Z tego też powodu po wykonaniu usług transportowych oraz w innym czasie wolnym zgłaszali się do magazynu. Czas pracy przy ich wykonywaniu nie był normowany i kontrolowany. Kierowcy uzgadniali z kierownikiem magazynu wyłącznie w celach organizacyjnych o jakiej godzinie należy samochód podstawić pod załadunek, by uniknąć zbędnego oczekiwania. Takie świadczenia jak premia czy wypłata za „nadgodziny” są charakterystyczne do umowy o pracę, ale prawo nie zabrania stosowania tych „pojęć” również przy zawieraniu umowy cywilnej. Świadczenia te nie były zresztą wypłacane.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należało rozważyć dopuszczalność kasacji. Zgodnie bowiem z art. 393 pkt 6 KPC kasacja nie przysługuje w sprawach dotyczących świadectwa pracy i roszczeń z tym związanych. Wiąże się z tym ściśle podniesiony w kasacji zarzut naruszenia art. 97 § 1 KP. Zarzut ten zresztą pozwani stawiają niejako przeciwko sobie. Gdyby bowiem przyjąć tak jak twierdzą, że wyrok nakazuje wydanie świadectwa pracy i nie zawiera ustalenia, że strony łączyła umowa o pracę, to kasacja byłaby niedopuszczalna. Podkreślenia wymaga, że powód początkowo dochodził ustalenia istnienia umowy o pracę. Dopiero na rozprawie w dniu 21 października 1999 r. został wezwany przez Sąd do „wykazania okoliczności świadczących o istnieniu interesu prawnego”, w wyniku czego w piśmie z 23 listopada 1999 r. oświadczył, że „w związku z wątpliwościami co do interesu prawnego zmienia powództwo i wnosi o zasądzenie z tytułu nadgodzin kwoty 13 000 zł oraz wydanie świadectwa pracy za okres objęty pozwem”. Należy więc stwierdzić, że od początku procesu jego istotą była ocena jaki stosunek prawny łączył strony, a w szczególności czy była to umowa o pracę, czy też umowa o świadczenie usług. Powód zgłaszał też roszczenia wynikające z umowy o pracę i dlatego powstał problem, czy możliwość ich dochodzenia nie wyczerpuje interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy (art. 189 KPC). Nawiasem mówiąc powód nie musiał zmieniać powództwa dla uniknięcia jego oddalenia w całości, przy uznaniu braku interesu prawnego w ustaleniu. Przy ocenie, że strony łączyła umowa o pracę Sąd zasądziłby bowiem roszczenia wynikające z tej umowy, a jedynie oddalił powództwo z braku interesu prawnego w zakresie żądanego ustalenia. Nadto należało uznać, że wymagalność konkretnych roszczeń wynikających z umowy o pracę nie wyczerpuje interesu prawnego w ustaleniu istnienia umowy o pracę. Ustalenie takie ma bowiem znacznie szersze znaczenie i z reguły służy wykazaniu dalszych, jeszcze niewymagalnych roszczeń, a nadto ma istotne znaczenie na przyszłość (dla przyszłych zatrudnień, dla świadczeń z ubezpieczenia społecznego, itd.). W orzecznictwie przyjmuje się, że interes prawny w ustaleniu istnienia stosunku pracy należy rozumieć szeroko i jego istnienie nie jest wykluczone przez możliwość domagania się niektórych roszczeń ze stosunku pracy (por. uzasadnienie wyroku z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646). Podkreślenia wymaga też, że powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy jest w przepisach proceduralnych wyróżnione jako specjalny rodzaj powództwa o ustalenie (art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> KPC), co należy traktować jako wskazanie,

że regułą (praktycznie bez wyjątków) jest uznanie istnienia interesu prawnego w takim ustaleniu. Uwagi te nie wpływają jednak na stwierdzenie, że powództwo zostało przekształcone i wyrok Sądu pierwszej instancji formalnie orzeka o obowiązku wydania świadectwa pracy. Powstaje wobec tego problem czy o charakterze rozstrzygnięcia ma decydować jego istota, czy też jego strona formalna. W tym zakresie mamy już wypowiedź Sądu Najwyższego, że o dopuszczalności kasacji decyduje istota sprawy, a nie błędna kwalifikacja żądania pozwu przez sądy obu instancji (postanowienie z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 83/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 15, poz. 587).

Wprawdzie sprawa ta dotyczyła sytuacji niejako odwrotnej, bo pracownik żądał w niej sprostowania świadectwa pracy, a sądy obu instancji uznały, iż chodzi mu o ustalenie okresów zatrudnienia dla celów emerytalnych i w takim zakresie orzekły. Jednakże samą zasadę wyrażoną w tym orzeczeniu należy zaaprobować. Wynika to przede wszystkim ze skutków jaki wyrok wywiera między stronami. Zgodnie bowiem z art. 366 KPC ma on powagę rzeczy osądzonej co do tego, co w związku z podstawą sporu stanowiło przedmiot rozstrzygnięcia. Przedmiot rozstrzygnięcia w jego formalnym wyrazie jest więc wynikiem rozpoznania rzeczywistej podstawy sporu. Należy więc większą wagę przypisać istocie podstawy sporu niż sformułowaniu sentencji orzeczenia. Pracownikowi przysługuje prawo żądania nakazania pracodawcy wydania świadectwa pracy w wykonaniu obowiązku ze stosunku pracy (art. 97 § 1 KP; por. wyrok z dnia 18 grudnia 1979 r., I PR 75/79, OSNCP 1980 r. z. 6, poz. 125).

Świadectwo pracy jest ważnym dokumentem, ale zawiera jedynie oświadczenia wiedzy. Wydanie świadectwa pracy samo w sobie nie oznacza złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (por. wyrok z dnia 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNAPiUS 1994 r. nr 12, poz. 189). Istotą sporu w przypadku żądania wydania świadectwa pracy jest więc wykonanie obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, istnienie którego nie jest sporne. Całkowicie inaczej jest, jeżeli między stronami sporny jest charakter łączącego je stosunku prawnego. Wtedy istotą sporu jest ustalenie istnienia stosunku prawnego, które należy realizować w ramach powództwa z art. 189 KPC, a wydanie świadectwa pracy jest tylko prostym skutkiem ewentualnego ustalenia istnienia stosunku pracy. Wobec tego należy stwierdzić, że istotą sporu w niniejszej sprawie był charakter łączącego strony stosunku prawnego. Tego przedmiotu sporu dotyczyła jego podstawa i taką kwestię rozstrzygnął w istocie Sąd pierwszej instancji. W rzeczywistości rozstrzygnięcie to ze względu na jego podstawę ma więc charakter ustalenia istnienia umowy o pracę. Oznacza to, że kasacja była



dopuszczalna, a równocześnie, że jej zarzut naruszenia art. 97 § 1 KP jest nieuzasadniony.

Przechodząc do rozpatrzenia pozostałych zarzutów kasacji należy w pierwszym rzędzie stwierdzić, że wszystkie jej wywody kwestionujące ustalenia stanowiące podstawę faktyczną rozstrzygnięcia nie podlegają rozpatrzeniu. Sąd Najwyższy jest bowiem związany podstawami kasacji (art. 393<sup>11</sup> KPC), a więc przy braku zarzutów naruszenia prawa procesowego jest związany stanem faktycznym ustalonym przez sąd drugiej instancji. Sąd pierwszej instancji ustalił, a Sąd drugiej instancji ustalenie to zaakceptował, że w sposobie wykonania łączącego strony stosunku prawnego przeważały elementy charakterystyczne dla umowy o pracę. Chodzi przy tym przede wszystkim o konkretne ustalenia faktyczne dotyczące zarówno treści łączącej strony umowy, jak i konkretne fakty opisujące sposób jej wykonywania. Te fakty nie zostały zakwestionowane w kasacji przez postawienie zarzutu naruszenia przepisów procedury. Zarzucono jedynie ich błędną kwalifikację w płaszczyźnie zastosowania przepisów prawa materialnego, przy czym większą wagę w kasacji przypisuje się wykładni umowy łączącej strony, niż sposobowi jej wykonania. Nie jest to pogląd prawidłowy jako sprzeczny z art. 22 § 1<sup>1</sup> KP. Przepis ten bowiem stwierdza, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 KP jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Chodzi więc w tym przepisie nie tylko o treść umowy, ale także (może nawet przede wszystkim) o sposób jej wykonywania. Jeżeli sposób wykonywania umowy zgodny jest z jej treścią, to oczywiście ta treść (zarówno w sferze faktów, jak i wykładni oświadczeń woli) jest decydująca. W takich sytuacjach należy też przypisywać szczególne znaczenie swobodnie wyrażanej woli stron, celowi który zamierzały osiągnąć, a także nazwie umowy (por. wyrok z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 11, poz. 329; wyrok z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 2, poz. 68; wyrok z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 532/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 3, poz. 81, MoP 2000 r. nr 1, s. 36 z glosą W. Cajsela; wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 11, poz. 369; wyrok z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 14, poz. 449; wyrok z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 582; wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 19, poz. 627; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 22, poz. 718). Jeżeli jednak sposób wykonywania umowy (rzeczywiste zatrudnianie) odbiega od jej

treści, to decydujący jest ten sposób. W niniejszej sprawie strony formalnie ustaliły, że powód będzie mógł wykonywać swoje obowiązki przez zastępcę, co wykluczałoby kwalifikację umowy jako tworzącej stosunek pracy (por. wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 24, poz. 775). Faktycznie jednak takie zastępstwo było wykluczone i umowa była wykonywana bez takiej możliwości. W umowie strony jednoznacznie nie uregulowały sposobów podlegania powoda kierownictwu pozwanych. Umowa jednak faktycznie była wykonywana pod ich kierownictwem, czemu nie sprzeciwia się wydawanie poszczególnych poleceń dotyczących pracy przez pracownika innego podmiotu, skoro czynił on to w uzgodnieniu z upoważnionym pracownikiem pozwanych. Co do pozostałych elementów łączącego strony stosunku prawnego, a ściślej sposobu ich wykonywania, szczegółowe rozważanie wywodów kasacji nie jest konieczne, gdyż dokonały tego w sposób całkowicie prawidłowy Sądy obu instancji. W kasacji w części przedstawiono inny stan faktyczny, a w części inaczej kwalifikuje się poszczególne fakty. Sądy jednak szczegółowo wskazały, które elementy w treści i sposobie wykonywania łączącego strony stosunku prawnego kwalifikują jako charakterystyczne dla umowy o pracę. Są to oceny w pełni prawidłowe. Słusznie też stwierdziły, że elementy te są przeważające i dlatego ich występowanie decyduje o zakwalifikowaniu łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. Jest to zgodne z utrwaloną wykładnią art. 22 KP. Weryfikacja tej oceny jest w postępowaniu kasacyjnym możliwa tylko wówczas, gdyby była rażąco nieprawidłowa (wyrok z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 20, poz. 646), a tak oczywiście nie jest.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====