

Wyrok z dnia 11 stycznia 2008 r.

I PK 182/07

Umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22 k.p.).

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 stycznia 2008 r. sprawy z powództwa Katarzyny P. i Ewy S. przeciwko Ewie R. o ustalenie, na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 9 stycznia 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 15 marca 2006 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Bytomiu ustalił, że powódki: Katarzyna P. i Ewa S. były zatrudnione u pozwanej Ewy R. na podstawie umów o pracę od dnia 12 lipca 2002 r. do dnia 30 września 2005 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach pracowników obsługi recepcji i solarium w Prywatnym Zakładzie Opieki Zdrowotnej „S.-D.” w B.

Wyrok ten zapadł po ustaleniu następujących okoliczności faktycznych. Katarzyna P. i Ewa S. w lipcu 2002 r. zgłosiły się do pozwanej celem podjęcia pracy w prowadzonym przez nią Prywatnym Zakładzie Opieki Zdrowotnej „S.-D.” w B. Powódki w tym czasie studiowały. Pozwana postanowiła je zatrudnić, dlatego po odbyciu rutynowych rozmów kwalifikacyjnych z kandydatkami, przeprowadziła z każdą z powódek z osobna ostateczne konsultacje na temat warunków zatrudnienia i przy-

szłych obowiązków. W ich trakcie pozwana zaproponowała powódkom zatrudnienie na podstawie umów zlecenia ze względu na odbywanie przez nie studiów, a także w celu sprawdzenia, czy nadają się do oferowanej pracy. Pozwana precyzyjnie wyjaśniła powódkom różnice pomiędzy umową o pracę, a umową zlecenia, wskazując w szczególności, że w przypadku zatrudnienia cywilnoprawnego nie będzie ich obowiązywała dyscyplina pracy, jak również, że dzięki zleceniu i niepodleganiu z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczeń społecznych powódki będą miały możliwość uzyskania wyższych dochodów. Powódki zgodziły się na te propozycje i z dniem 12 lipca 2002 r. rozpoczęły pracę. Tego samego dnia strony podpisały umowy zlecenia, z których wynikało, że w okresie od 12 lipca 2002 r. do 31 sierpnia 2005 r. powódki zobowiązują się do obsługi solarium, obsługi recepcji przychodni oraz utrzymywania czystości pomieszczeń. W spornym okresie powódki (poza umowami z dnia 12 lipca 2002 r.) podpisały kilkanaście dalszych umów zlecenia, w oparciu o które zobowiązały się w okresach trwających od kilku do kilkunastu tygodni świadczyć usługi komputerowej łączności z Kasą Chorych, wprowadzania zaległej dokumentacji do systemu Kasy Chorych, obsługi solarium, i utrzymywania czystości podłóg, rejestracji pacjentów, porządkowania systemu archiwizacji dokumentów, obsługi recepcji, obsługi systemu komputerowego „S.”, prania brudnych ręczników i fartuchów, obsługi pacjentów NFZ, sprzątnięcia w trakcie malowania przychodni, komputerowego rejestrowania pacjentów NFZ, utrzymywania w czystości pomieszczeń, zdemontowania i zamontowania wewnętrznych żaluzji, ich umycia i dezynfekcji, umycia i dezynfekcji sztyldów, zapewnienia transmisji danych do Kasy Chorych, uporządkowania dokumentacji archiwalnej medycznej i kasowej, przeprowadzenia archiwizacji kuponów zleceń, sprzątnięcia według potrzeb i mycia okien. W rzeczywistości, w okresie od 12 lipca 2002 r. do 30 września 2005 r. powódki wykonywały obowiązki sprowadzające się do rejestracji pacjentów zgłaszających się do poradni, rozliczania za pomocą programu komputerowego „S.” usług medycznych wykonywanych w ramach umowy z Narodowym Funduszem Zdrowia, utrzymywania w czystości podłóg poradni oraz obsługi solarium. Obowiązki te powódki wykonywały w godzinach otwarcia przychodni. Przychodnia była czynna dla pacjentów w godzinach 8-21 i dlatego powódki musiały być obecne w przychodni od 6³⁰ do 15⁰⁰ (w ramach porannej zmiany) i od 14³⁰ do 22⁰⁰ (w ramach zmiany popołudniowej). Harmonogram pracy powódki ustalały indywidualnie między sobą i mogły go dowolnie kształtować, umawiając się szczegółowo, która z nich w danym dniu lub tygodniu będzie wykonywać pracę na zmianie porannej, a która na

popołudniowej. Powódki mogły również indywidualnie między sobą uzgadniać ewentualne zastępstwa w sytuacji, gdyby któraś z nich chciała skorzystać z wolnego dnia. Jeżeli któraś z powódek zamierzała nie przyjść do pracy, powiadamiała drugą z nich, która w takiej sytuacji pracowała na obydwu zmianach. Dni, w których obie powódki były nieobecne w pracy zdarzały się sporadycznie. Rozkład zajęć powódek kształtował się każdego dnia w podobny sposób. Zasadniczo, podczas każdej zmiany pracowała inna z powódek, lecz czasami zdarzało się, że w danym dniu na obydwu zmianach pracowała ta sama powódka. Praca powódek była kontrolowana przez Gabriellę W. - kierownika przychodni do spraw medycznych. Powódki wykonywały samodzielnie rozliczenia punktów za usługi medyczne świadczone przez przychodnię, bowiem (z wyjątkiem Ewy D.) były jedynymi osobami w przychodni, które znały obsługę programu „S.” i potrafiły obsługiwać komputer. Chociaż z ustalanych godzin pracy wynikało, że pierwsza zmiana powinna rozpocząć się o godzinie 6³⁰, a druga zakończyć o 22⁰⁰, często zdarzało się, że powódki przychodziły do pracy w późniejszej porze, a wychodziły wcześniej. Spóźnienia i wcześniejsze wyjścia z pracy wynosiły maksymalnie 30 minut. W okresie od 12 lipca 2002 r. do 30 września 2005 r. powódki nie miały żadnych przerw w zatrudnieniu, a nieliczne nieobecności w pracy były spowodowane krótkimi wyjazdami wypoczynkowymi, bądź obowiązkami studenckimi. Powódki nie mogły wykonywać swoich obowiązków poza siedzibą przychodni. W trakcie zatrudnienia powódki złożyły oświadczenia, że świadomie i z własnej woli zawarły umowy zlecenia i nie zamierzają zawierać umów o pracę, a także, że znane im są różnice wynikające z zatrudnienia w oparciu o umowę cywilnoprawną w stosunku do umowy o pracę. Treść tego oświadczenia została powódkom podyktowana przez pozwaną. W spornym okresie powódki zwracały się do pozwanej o zawarcie umów o pracę, jednakże, mimo że pozwana co do zasady nie odmawiała, zawarcie tych umów odkładane było w czasie i w konsekwencji nigdy do tego nie doszło.

Uwzględniając powództwo, Sąd Rejonowy wskazał, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy, zwłaszcza że od dnia 29 listopada 2002 r. nie jest w ogóle dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1² k.p. Według Sądu Rejonowego, praca pod kierownictwem oznacza pracę wykonywaną pod kierownictwem pracodawcy co do sposobu jej wykonania, natomiast do-

datkowym kryterium pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest wyznaczenie przez pracodawcę czasu i miejsca jej wykonywania. Dalszą cechą wyróżniającą stosunek pracy jest założenie istnienia trwałej więzi między kontrahentami. Istota ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy tkwi w tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że granicę swobody kontraktowania, w ramach której strony mogą decydować o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia, wyznacza art. 22 § 1 k.p. W ocenie Sądu, stosunek prawny łączący powódki z pozwaną nosił znamiona stosunku pracy. Świadczy o tym wykonywanie przez powódki w pewnych okresach innych czynności niż wynikające z umów zlecenia. Zatem, skoro faktyczne obowiązki powódek odbiegały od wynikających z konkretnych umów zlecenia, to należy domniemywać, że powódki wykonywały je w oparciu o polecenie osoby kierującej ich pracą. Nieprawdopodobne jest - zdaniem Sądu Rejonowego - aby powódki samorzutnie podjęły inne czynności niż wynikające z umów zlecenia. Na pozorność umów zlecenia i faktyczne zatrudnienie powódek w ramach umów o pracę wskazuje to, że pozwana zleciła powódkom wykonanie czynności, do których nie miały kwalifikacji i z którymi zapoznały się dopiero po podjęciu obowiązków w przychodni. W ocenie Sądu Rejonowego, istotą umowy zlecenia jest powierzenie zleceniobiorcy czynności z zakresu jego profesjonalnej wiedzy lub umiejętności, gdyż w przeciwnym wypadku czynność taka nie ma sensu, skoro ryzyko nieosiągnięcia zamierzonego rezultatu byłoby zbyt duże. Dodatkowo, pozwana określiła sposób wykonywania tych czynności oraz miejsce i czas ich wykonywania przez powódki, gdyż charakter pracy, polegający na rejestracji pacjentów przychodzących do przychodni w oparciu o system komputerowy stanowiący własność pozwanej, sprzątanie pomieszczeń, czy też obsługa solarium, wymuszał świadczenie pracy w siedzibie poradni w godzinach jej otwarcia. To, że powódki mogły opuszczać przychodnię, kiedy miały taką potrzebę i były zastępowane przez pielęgniarki, nie wpływa - zdaniem Sądu Rejonowego - w żaden sposób na kwalifikację prawną łączącej strony umowy. Nie tylko możliwa, ale i często spotykana jest bowiem sytuacja, że w ramach umowy o pracę pracodawca udziela pracownikowi doraźnych zwolnień, czy też okresowych urlopów na cele szkoleniowe. Wówczas pracownicy w wykonywaniu swoich obowiązków służbowych zastępowani są przez innych pracowników, co wcale nie oznacza, że tracą tym samym przymiot

zatrudnionych w ramach stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, za uznaniem stosunku prawnego łączącego strony za stosunek pracy przemawia również jego trwałość, gdyż powódki przez ponad trzy lata wykonywały na rzecz pozwanej, w jej siedzibie i w godzinach pracy zatrudnionych tam pracowników, powtarzające się czynności w sposób stały.

Wyrokiem z dnia 9 stycznia 2007 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego. Sąd odwoławczy uznał postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji za wyczerpujące oraz podzielił jego ustalenia faktyczne i ich ocenę prawną. Sąd Okręgowy stwierdził, że art. 22 k.p. nie wyklucza zawierania umów cywilnoprawnych, zgodnych z charakterem i celem świadczonej pracy. Podkreślił jednak, że w razie stwierdzenia, iż umowa jest w istocie umową o pracę, odmienna wola stron pozostaje bez znaczenia. W ocenie Sądu Okręgowego, powódki wykonywały nieprzerwanie swoje obowiązki w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za wynagrodzeniem, co oznacza, że praca ta była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy w ramach stosunku pracy. Powódki na polecenie pozwanej dodatkowo sprzątały podłogi, a ponadto pozwana poleciła powódkom wykonanie czynności, z którymi zapoznały się dopiero w momencie podjęcia obowiązków w poradni. Tymczasem zlecenie polega na powierzeniu czynności z zakresu wiedzy profesjonalnej lub umiejętności. Zdaniem Sądu odwoławczego, o tym, czy świadczący pracę pozostaje w stosunku pracy, czy też w innym stosunku prawnym (na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia) z zatrudniającym go podmiotem, decyduje charakter łączącego strony stosunku i treść umowy, a nie jej nazwa. W stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik nie zobowiązuje się przy tym do wykonywania konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z danym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Przytaczając bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego co do tej kwestii, Sąd Okręgowy stwierdził, że stosunek prawny łączący powódki z pozwaną wykazywał ponad wszelką wątpliwość cechy stosunku pracy.

W skardze kasacyjnej od wyroku Sądu Okręgowego pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1) art. 22 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 300 k.p., „poprzez błąd w subsumcji i przyjęcie, że na podstawie zebranego w sprawie mate-

riału można zastosować przepis prawa pracy z naruszeniem właściwych przepisów prawa cywilnego”; 2) art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., „poprzez błędną jego wykładnię i wyznaczenie mu roli normy prawnej podrzędnej w stosunku do przepisów prawa pracy i nie mającej zastosowania w przypadku ustalania przesłanek istnienia stosunku pracy”; 3) art. 58 k.c., „poprzez błędną wykładnię oświadczeń woli powódek i ustalenie, że wyrażne oświadczenie w przedmiocie zawarcia umów cywilnoprawnych określonych co do nazwy, może być uznane za nieważne mimo niewystąpienia przesłanek powodujących taką nieważność, przy równoczesnych wyraźnych oświadczeniach woli powódek mających pełną zdolność do czynności prawnych i przy wyraźnym zamiarze co do zawarcia umów zlecenia i ich wykonywania”; 4) art. 72 k.c., „poprzez naruszenie treści tego przepisu i przyjęcie, że zawarcie umowy poprzedzonej negocjacjami stron i uzyskanie przez strony porozumienia co do wszystkich postanowień umowy cywilnoprawnej nie ma znaczenia dla oceny rodzaju i ważności tej umowy i pozwala na zmianę rodzaju i treści takiej umowy bez wystąpienia przesłanek wskazujących na nieważność umowy cywilnoprawnej lub wady oświadczenia woli”; 5) art. 83 k.c., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że pozorność może dotyczyć umów faktycznie wykonywanych; 6) art. 6 k.c., „poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, że strony powodowej nie obciąża ciężar dowodu w zakresie wykazania interesu prawnego oraz wykazania przesłanek nieważności umowy i wad oświadczenia woli, co stanowi przyjęcie w sprawie reguł dowodowych sprzecznych z treścią art. 6 k.c.”; 7) art. 189 k.p.c., „poprzez błąd w subsumcji i przyjęcie, że można ustalić istnienie stosunku prawnego z pominięciem obowiązku wykazania przez stronę powodową istnienia interesu prawnego w ustaleniu”; 8) art. 5 k.c. w związku z art. 58 k.c. i art. 83 k.c., przez błędne zastosowanie i przyjęcie, że strona umowy pozornej może na tej podstawie wykonywać swoje uprawnienia i korzystać z ochrony; 9) art. 387 § 1 k.c., przez „błędne ustalenie, że powódki posiadały możliwość wykonywania świadczenia w ramach stosunku pracy, podczas gdy materiał zebrany w sprawie wskazuje, że umowa o pracę stanowiłaby umowę o świadczenie niemożliwe”; 10) art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p., przez błędne zastosowanie i „ustalenie, że pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę może nie przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, a także postanowień Regulaminu Pracy i ustalonego porządku”; 11) art. 94 pkt 6 k.p. i rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. Nr 103, poz.

472 ze zm.), przez błędne zastosowanie i „ustalenie, że osobie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia przysługują świadczenia określone w ww. przepisach, a w przypadku pracownika, że mogą być one przyznane bez skierowania na naukę przez pracodawcę”; 12) art. 80 k.p., „poprzez błędne zastosowanie i ustalenie, że pracownikowi nie wykonującemu pracy w pełnym obowiązującym na danym stanowisku wymiarze czasu pracy przysługuje pełne wynagrodzenie za pracę”. Skarżąca zarzuciła również naruszenie przepisów postępowania, to jest: 1) art. 231 k.p.c. „w wyniku błędu w domniemaniach faktycznych i uznanie za ustalone faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, mimo że wniosków takich nie można było wyprowadzić z innych ustalonych faktów”; 2) art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c., przez naruszenie zasady ciężaru dowodu i pominięcie obowiązku wykazania przez powódki faktów, z których wywodzą skutki prawne; 3) art. 233 § 1 k.p.c., „poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny sądowej i przyjęcie wbrew wiedzy płynącej ze zgromadzonych w sprawie dowodów, a także wbrew logice i zasadom doświadczenia życiowego, że przedmiot umowy zlecenia i warunki jej wykonywania w szczególności co do czasu, terminów, kwalifikacji, zastępstw przy świadczeniu takiej umowy uzasadniają przyjęcie spełnienia wymogu zatrudnienia pracowniczego”; 4) art. 189 k.p.c., przez naruszenie zasady, że dopiero wykazanie interesu prawnego pozwala na rozpoznanie i rozstrzygnięcie sprawy; 5) art. 328 § 2 k.p.c., przez pominięcie w uzasadnieniu przyczyn, dla których dowodom przedstawionym przez pozwaną Sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono w szczególności, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Mają więc prawo samodzielnie zdecydować z kim chcą zawrzeć umowę i na jakich zasadach. Ani przepisy Kodeksu cywilnego, ani Kodeksu pracy nie zabraniają zawierania umów o charakterze cywilnoprawnym, w tych przypadkach, gdy treść tej umowy najlepiej odpowiada celom, które mają być zrealizowane przez jej zawarcie. Nie istnieje też przepis, który „czyni nadrzędną umowę o pracę” i stanowi o jej pierwszeństwie przed umowami cywilnoprawnymi, ani przepis zezwalający na zawieranie umów cywilnoprawnych tylko wtedy, gdy „umowa o pracę nie ma zastosowania”. Zdaniem skarżącej, Sąd drugiej instancji na podstawie zebranego materiału powinien ustalić, jaki był zgodny zamiar stron, cel umowy i sposób jego realizacji, posługując się „treścią negocjacji stron, ich zgodnym

zamiarem co do charakteru umowy oraz jej nazwą”. W ocenie skarżącej, bez analizy przepisów prawa cywilnego i odniesienia ich reguł do oceny materiału sprawy, Sąd odwoławczy *a priori* przesądził istnienie pomiędzy stronami stosunku prawnopracowniczego. Sąd nie badał woli stron przy zawarciu umów i w czasie ich trwania, ani też okoliczności, czy ich treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie lub zasadom współżycia społecznego. Przyjął natomiast, że wyrażne oświadczenie woli w przedmiocie zawarcia umów i ich celu może być uznane za nieważne, bez badania przesłanek nieważności. Według skarżącej, z zebranego materiału dowodowego sprawy wynika jednoznacznie, że powódki wyraziły wolę zatrudnienia w ramach umowy cywilnoprawnej, co odpowiadało obiektywnym warunkom wykonywania takiego zatrudnienia, w szczególności co do czasu regulowanego według potrzeb i możliwości przerw w zatrudnieniu (wyjazdy wypoczynkowe, zajęcia szkolne oraz zastępstwa), a także celu, którym było wykonywanie zatrudnienia godzącego dwie przesłanki - uzyskiwanie wynagrodzenia i odbywanie studiów. Wyrażnie wyrażoną wolę powódek, w sposób świadomy przez osoby mające pełną zdolność do czynności prawnych, potwierdzają negocjacje przeprowadzone przed zawarciem umów. Skoro powódki wykonywały umowy, to wykluczone jest przyjęcie ich pozorności.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W skardze kasacyjnej postawiono w sumie 17 zarzutów naruszenia przepisów prawa materialnego i procesowego. Zdecydowana większość tych zarzutów dotyczy jednak kwestii, które były już wielokrotnie wyjaśniane w utrwalonym i publikowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego (szeroko powołanym przez Sądy obu instancji). Szczegółowe ich omawianie jest zbędne, gdyż należy uchwycić istotę występującego w sprawie problemu dotyczącego kwalifikacji umów zawartych i wykonywanych przez strony. W sposób syntetyczny należy więc jedynie stwierdzić, że zarzuty naruszenia przepisów postępowania w przeważającej części sprowadzają się do kwestionowania sposobu ustalenia stanu faktycznego sprawy. Tymczasem ustalenia faktyczne stanowiące podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji są albo niesporne, albo ustalone na podstawie niekwestionowanych dokumentów, albo ustalone na podstawie dowodów szczegółowo powołanych i ocenionych przez Sądy. Zarzuty w tej części są więc albo w ogóle niedopuszczalne (zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. wobec

związania Sądu Najwyższego ustalonym stanem faktycznym na podstawie art. 398³ § 3 k.p.c.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204 oraz z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973), albo bezzasadne (i niepotrzebnie powołane). Dotyczy to zarzutu naruszenia art. 231 k.p.c. (Sąd Okręgowy nie dokonywał żadnych nowych ustaleń faktycznych, zwłaszcza na podstawie domniemań faktycznych), zarzutu obrazy art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (Sąd drugiej instancji nie prowadził postępowania dowodowego i nie było potrzeby prowadzenia dowodów z urzędu oraz trafnie określił rozkład ciężaru dowodu; por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1998 r., II UKN 182/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 556), zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. (uzasadnienie wyroku Sądu drugiej instancji zawiera wszystkie niezbędne elementy pozwalające na jego kontrolę kasacyjną; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 października 1998 r., II UKN 282/98, OSNAPiUS 1999 nr 23, poz. 758; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427; z dnia 27 czerwca 2001 r., II UKN 446/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 182; z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271 i z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420) oraz zarzutu obrazy art. 189 k.p.c., także w aspekcie materialnoprawnym (interes prawny powódek w ustaleniu istnienia stosunku pracy jest całkowicie oczywisty i nie było konieczne jego szczegółowe uzasadnianie; por. art. 476 § 1 pkt 1¹ k.p.c. oraz w szczególności wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 156, Przegląd Sądowy 2007 nr 10, s. 179 z glosą A. Musiały oraz z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 333/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 12).

Z zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego istotne znaczenie ma zarzut naruszenia art. 22 § 1 i 2 k.p. uzasadniony tym, że „powódki wyraziły wolę zatrudnienia w ramach umowy cywilnoprawnej, co odpowiadało obiektywnym warunkom wykonywania takiego zatrudnienia, w szczególności co do czasu regulowanego według potrzeb i możliwości przerw w zatrudnieniu (wyjazdy wypoczynkowe, zajęcia szkolne oraz zastępstwa), a także celu, którym było wykonywanie zatrudnienia godzącego dwie przesłanki - uzyskiwanie wynagrodzenia i odbywanie studiów”. Zarzut ten stanowi usprawiedliwioną (i wystarczającą) podstawę skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy wypowiadał się wielokrotnie, że praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310), że przepisy art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wyklu-

czają możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia), gdy jest to zgodne z charakterem i celem świadczonej pracy oraz nie stwarzają domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę (wyrok z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999 nr 19, poz. 627), a także, że celem tych przepisów jest zwalczanie patologicznych sytuacji, w których dochodzi do zawierania pozornych umów prawa cywilnego w celu obejścia przepisów ochronnych ustawodawstwa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, a nie przełamywanie zasady *pacta sunt servanda* (wyroki z dnia 25 kwietnia 1997 r., II UKN 67/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 57 oraz z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 170/98, OSNAPiUS 1999 nr 11, poz. 369). Nazwa umowy nadana przez strony nie ma oczywiście decydującego znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek prawny ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p. (wyroki z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 417 oraz z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 127/00, OSNAPiUS 2002 nr 15, poz. 356), ale jeżeli 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 (wyroki 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; por. też wyrok z dnia 28 stycznia 1998 r., II UKN 479/97, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 34 oraz z dnia 4 lutego 1998 r., II UKN 488/97, OSNAPiUS 1999 nr 2, poz. 68). Aby ocenić charakter umowy trzeba dokonać wszechstronnej analizy, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy są przeważające, a należy to uczynić w oparciu przede wszystkim o takie elementy, jak wola stron (między innymi wyrażona w nazwie, jaką strony nadały umowie; por. wyrok z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 9, s. 474), uwzględniając, że o wyborze podstawy prawnej świadczenia pracy decydują zainteresowane strony, kierując się nie tyle przedmiotem zobowiązania, ile sposobem jego realizacji (wyrok z dnia 13 kwietnia 2000 r. I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Zasada swobody umów (art. 353¹ k.c.) polega na możliwości wyboru przez strony rodzaju stosunku prawnego, który będzie je łączył. Dotyczy to także wykonywania stale i za wynagrodzeniem określonych czynności, a więc stosunku prawnego określanego jako wykonywanie zatrudnienia w szerokim tego słowa znaczeniu. Zatrudnienie może być wykonywane na podstawie stosunku cywilnoprawnego (umowy typu zlecenia, kontraktu menedżerskiego) lub stosunku pracy. Jeżeli w treści stosunku

prawnego łączącego strony 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. Jednakże zawarcie umowy prawa cywilnego, zgodnie z jednoznaczoną wolą stron (ocenianą przez treść umowy), nie oznacza, że nie będzie konieczne jej potraktowanie jako umowy o pracę, w przypadku, gdy sposób jej wykonywania będzie odpowiadał warunkom wskazanym w tym przepisie (będą przeważały cechy stosunku pracy). Stosunek cywilnoprawny może bowiem „przekształcić się” w stosunek pracy, jeżeli strony zaczną go wykonywać w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego (por. wyrok z dnia 14 listopada 1965 r., III PU 17/65, OSNCP 1966 nr 4, poz. 66; uchwała z dnia 11 maja 1976 r., I PZP 18/76, OSNCP 1976 nr 11, poz. 241; OSPiKA 1976 nr 12, poz. 225 z glosą W. Masewicza; Przegląd orzecznictwa z zakresu prawa spółdzielczego za 1976 r., s. 103 z komentarzem T. Stawskiego). Podstawową, konstrukcyjną cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy podporządkowanej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści (sposobie wykonywania) stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy, jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności (wyrok OSPiUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28); podpisywanie listy obecności (wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38); podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy (wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82); obowiązek wykonywania poleceń przełożonych (wyrok z dnia 11 kwietnia 1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998 nr 2, poz. 35); wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność (wyrok z dnia 11 września 1997 r., II UKN 232/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 407); dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138). W orzecznictwie wskazuje się również, że za uznaniem świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę przemawiają takie cechy (umowy, sposobu jej świadczenia), jak obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9,

poz. 157, OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253 z glosą T. Gleixnera, OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86 z glosą S. Wójcika; wyrok z dnia 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970 nr 7-8, poz. 138; wyrok OSPiUS w Krakowie z dnia 18 grudnia 1975 r., II U 2867/75, Służba Pracownicza 1976 nr 10, s. 28; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; wyrok z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; wyrok z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718; wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775); bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 326); pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności (por. wyrok z dnia 4 kwietnia 1930 r., I C 201/30, Zb.Urz. 1930, poz. 84; wyrok z dnia 19 kwietnia 1932 r., I C 2105/31, Zb.Urz. 1932, poz. 86; wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s. 28; wyrok SA w Rzeszowie z dnia 21 grudnia 1993 r., III AUr 357/93, OSA 1994 nr 6 poz. 49). W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (choć nieprzesadzające), takie jak: wykonywanie pracy skoooperowanej, zespołowej (por. wyrok z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157; wyrok z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 415/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 780; wyrok z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138); ciągłość świadczenia pracy (por. wyrok z dnia 27 lutego 1979 r., II URN 19/79, Nowe Prawo 1981 nr 6, s. 82; wyrok z dnia 14 grudnia 1999 r., I PKN 451/99, OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 337); specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego (por. wyrok z dnia 15 października 1999 r., I PKN 307/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 214); występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe (por. wyrok z dnia 4 grudnia 1998 r., I PKN 484/98, OSNAPiUS 2000 nr 2, poz. 62), wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 25 listopada 1975 r., I P 848/75, Służba Pracownicza 1976 nr 4, s. 38). Podaje się również cechy obce stosunkowi pracy, a więc przemawiające przeciwko ustaleniu jego istnienia, takie jak obowiązek „odpracowania” urlopu (por. wyrok z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS

2000 nr 5, poz. 175; wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564) lub wykonywanie pracy „na wezwanie” pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników (por. wyrok z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00, OSNP 2003 nr 9, poz. 222). Występują wreszcie pewne elementy wyłączające przyjęcie, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy (np. nieodpłatność). Cechą konstrukcyjną umowy o pracę jest obowiązek osobistego wykonywania pracy, w tym zwłaszcza zakaz wyręczania się osobami trzecimi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965 nr 9, poz. 157, OSPiKA 1965 nr 12, poz. 253 z glosą T. Gleixnera, OSPiKA 1966 nr 4, poz. 86 z glosą S. Wójcika; z dnia 2 października 1969 r., I PR 246/69, OSNCP 1970 nr 7-8, poz. 138; z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, Służba Pracownicza 1976 nr 2, s 28; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 595; z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718 oraz z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775). Dlatego wykluczone jest przyjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, gdy w umowie ustalono możliwość wyręczania się (zastępowania) innymi osobami w jej wykonywaniu lub wynika to ze sposobu realizacji umowy (osobisty charakter świadczenia pracy wyraża się w tym, że pracownik nie może powierzyć jej wykonywania innej osobie, nawet będącej pracownikiem tego samego zakładu - wyrok z dnia 16 maja 1979 r., I PRN 49/79, OSNPG 1981 nr 4; brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę - wyrok z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; możliwa w umowach typu zlecenie klauzula wykonywania usług przez osobę trzecią - zastępcę (art. 738 § 1 w związku z art. 750 k.c.), jest niedopuszczalna w umowie o pracę (art. 22 § 1 k.p.) - wyrok z dnia 2 grudnia 1998 r., I PKN 458/98, OSNAPiUS 2000 nr 3, poz. 94; w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę - wyrok z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00 - OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

Oceniając zasadność skargi kasacyjnej należy w pierwszej kolejności podkreślić, że strony niewątpliwie, całkowicie świadomie zawarły umowy zlecenia a nie umowy o pracę. Przy czym nie chodzi tu tylko o nazwy umów, ale także o wolę i świadomość istotnych cech odróżniających te rodzaje umów oraz tego prawne kon-

sekwencje. Nie bez znaczenia jest (pominięte przez Sądy obu instancji) uwzględnienie sytuacji powódek w chwili zgłaszania przez nie gotowości zatrudnienia oraz w trakcie jego trwania. U podstaw wyboru rodzaju stosunku prawnego łączącego strony leżało (między innymi) odbywanie przez powódki studiów. Zawarcie umów zlecenia, zamiast umów o pracę, było korzystne dla obu stron. Powódki mogły w sposób wyjątkowo korzystny dla nich kształtować czas świadczenia pracy, korzystać z dni wolnych, czy dłuższych okresów nieobecności, co pozwalało na pogodzenie pracy ze studiami. Otrzymywały także wyższe wynagrodzenie netto, bowiem z ich płacy nie były potrącane składki na pracownicze ubezpieczenia społeczne. Wybór rodzaju umowy, na podstawie której była świadczona praca był więc całkowicie świadomy.

Sądy obu instancji nie negowały, że strony chciały i zawarły umowy zlecenia, ale wskazały pewne cechy sposobu świadczenia pracy przez powódki, które przemawiają za potraktowaniem łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę (Sąd Rejonowy - wykonywanie przez powódki w pewnych okresach innych czynności niż wynikające z umów, zlecenie powódkom wykonanie czynności, do których nie miały kwalifikacji i z którymi zapoznały się dopiero po podjęciu obowiązków w przyszłości, określenie przez pozwaną sposobu wykonywania czynności oraz ich miejsca i czasu, trwałość świadczenia pracy; Sąd Okręgowy - wykonywanie nieprzerwanie obowiązków w wyznaczonym miejscu i czasie za wynagrodzeniem, co ma oznaczać, że praca ta była wykonywana pod kierownictwem, polecenie wykazywania dodatkowych czynności, w tym czynności, z którymi powódki zapoznały się dopiero w momencie podjęcia obowiązków w poradni). Rzeczywiście są to elementy, które mogą być uznane za przemawiające za uznaniem istnienia stosunku pracy. Nie można im jednak przypisać znaczenia decydującego, przesądzającego. Również w umowie typu zlecenia mogą one bowiem występować. Strony takiej umowy mogą modyfikować jej treść (ustalać dodatkowe zadania) oraz mogą występować pewne elementy podporządkowania zleceniobiorcy. W takiej umowie elementy te mogą jednak występować tylko ubocznie, incydentalnie. Określenie w umowie czynności z zastrzeżeniem ich osobistego wykonywania w określonych dniach i godzinach nie przesądza o nawiązaniu stosunku pracy, ponieważ takie elementy występują też w stosunkach cywilnoprawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 389/98, OSNAPiUS 1999 nr 22, poz. 718), a wykonywanie zleconych czynności pod nadzorem kierownika budowy nie oznacza świadczenia pracy w ramach podporząd-

kowania pracowniczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 grudnia 1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 138).

Sąd Rejonowy uznał też (a Sąd drugiej instancji to zaakceptował), że przeciwko ustaleniu istnienia stosunku pracy nie przemawia to, że „powódki mogły opuszczać przychodnię, kiedy miały taką potrzebę i były zastępowane przez pielęgniarki”, gdyż możliwe i często spotykane w ramach umowy o pracę jest, iż pracodawca udziela pracownikowi doraźnych zwolnień, czy też okresowych urlopów na cele szkoleniowe”. Ten pogląd jest trafny, tyle że nie na tym polegał ustalony i rzeczywisty sposób świadczenia pracy przez powódki. Powódki nie były bowiem doraźnie zwalniane przez pracodawcę i zastępowane przez innych pracowników. Sposób świadczenia przez nie pracy (według ustalonej podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku) polegał na tym, że „harmonogram pracy powódki ustalały indywidualnie między sobą i mogły go dowolnie kształtować, umawiając się szczegółowo, która z nich w danym dniu lub tygodniu będzie wykonywać pracę na zmianie porannej, a która na popołudniowej; powódki mogły również indywidualnie między sobą uzgadniać ewentualne zastępstwa w sytuacji, gdyby któraś z nich chciała skorzystać z wolnego dnia; jeżeli któraś z powódek zamierzała nie przyjść do pracy, powiadamiała drugą z nich, która w takiej sytuacji pracowała na obydwu zmianach”. A więc powódki dowolnie między sobą ustalały harmonogram obecności, a wyznaczone to było jedynie czasem otwarcia przychodni. Pozwana nie określała, która z powódek i w jakim czasie ma świadczyć pracę. Swoboda powódek w tym zakresie nie była w żaden sposób ograniczana przez pozwaną. To samo dotyczy zwolnień z pracy, czy przerw „urlopowych”. Oznacza to, że czas otwarcia przychodni nie wyznaczał czasu pracy powódek z osobna, lecz wynikało z niego, jak długo mają łącznie świadczyć pracę. Z czasu otwarcia przychodni wynikało, jak długo ma być otwarta placówka obsługiwana przez powódki, ale mogły one samodzielnie ustalać, która z nich i w jakim czasie pracuje. Jest to charakterystyczny sposób realizacji umowy zlecenia, w którym dla dwóch osób zostaje wyznaczone zadanie polegające na obsłudze określonej placówki w wyznaczonych godzinach jej otwarcia, a sposób realizacji tego zadania pod względem tego, która z tych osób i kiedy świadczy pracę, pozostaje poza zainteresowaniem zleceniodawcy. Oczywiście także w ramach stosunku pracy są możliwe różne elastyczne sposoby kształtowania czasu pracy pracownika, na przykład zadaniowa organizacja czasu pracy (art. 140 k.p.). System ten polega na wyznaczeniu zadań pracownikowi, który może je wykonywać w dowolnym czasie. Jednak także w tym systemie praco-

dawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129 k.p. Przede wszystkim zaś, w zadaniowej organizacji czasu pracy, zadania można wyznaczyć tylko jednemu pracownikowi, a nie kilku łącznie. Wyznaczenie zadania kilku pracownikom możliwe było tylko w grupowej organizacji pracy (art. 295¹ k.p.), lecz wymagane było do tego wydanie regulaminu (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2002 r., III PZP 2/02, OSNAPiUS 2002 nr 16, poz. 373; OSP 2003 nr 7-8, poz. 86 z glosą J. Wratnego) i zawarcie między pracownikami odrębnej umowy (art. 295¹ § 3 k.p.). Wobec tego należy uznać, że treść łączących strony stosunków prawnych nie zawierała określenia czasu pracy poszczególnych powódek i sprowadzała się do wskazania przez pozwaną zadania (obsługa części przychodni w wyznaczonych godzinach), powierzonego obu powódkom łącznie, z przyznaniem im swobody w zakresie, która z nich i kiedy ma świadczyć pracę, a to oznacza, że albo powódki mogły zupełnie dowolnie dysponować czasem swej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1933 r., C II Rw 366/33, OSN 1933, poz. 174), albo też, że wzajemnie się zastępowały. W obu przypadkach mamy do czynienia z cechami obcymi dla stosunku pracy. Konkludując, umowy, z mocy których dwie osoby zostają zobowiązane do świadczenia pracy zapewniającej funkcjonowanie zakładu usługowego w wyznaczonych godzinach jego otwarcia, ale z przyznaniem im swobody co do ustalenia, która z nich i kiedy pracuje, nie mogą być uznane za umowy o pracę (art. 22 k.p.), chyba że na podstawie art. 295¹ k.p. została wprowadzona grupowa organizacja pracy.

Z tych względów, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====