



Sygn. akt II PK 82/10

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. B.

przeciwko R. P. S. Sp. z o.o. Zakład Pracy Chronionej i in. o ustalenie i zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 lutego 2011 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Spółecznych

z dnia 10 grudnia 2009 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2009 r., Sąd Rejonowy-Sąd Pracy oddalił powództwo M. B. przeciwko 1) R. P. S. Spółce z o.o., 2) I.S. Polska Spółce z o.o.- Zakładowi Pracy Chronionej oraz 3) Bankowemu Domowi Spółce z o.o. o ustalenie istnienia stosunku pracy i zapłatę należności ze stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od 1 kwietnia 2003 r. do 30 czerwca 2004 r. powód był zatrudniony w spółce I. S. Polska-Zakładzie Pracy Chronionej na podstawie umowy o pracę na czas określony w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku strażnika - pracownika ochrony. W dniu 5 lipca 2004 r. powód zawarł ze spółką R. P. S. umowę zlecenia zobowiązującą go do świadczenia usług ochrony obiektów. Następnie w dniu 31 stycznia 2006 r. zawarł umowę zlecenia ze spółką I. S. Polska-Zakładem Pracy Chronionej na wykonywanie usług związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa, w szczególności usług porządkowych, doraźnych usług chronienia mienia. Umowa ta obowiązywała do dnia 31 października 2006 r. Strony zastrzegły w niej, że powód będzie wykonywał czynności w sposób samodzielny, z należytą starannością, bez bezpośredniego nadzoru i kierowania ze strony zamawiającego. W dniu 1 listopada 2006 r. powód zawarł kolejną umowę zlecenia z Bankowym Domem na wykonywanie czynności w zakresie świadczenia usługi ochrony fizycznej obiektów (urządzeń) i osób oraz mienia związanego z tymi obiektami i urządzeniami. W umowie postanowiono, że wykonawca wykonuje czynności w sposób samodzielny, bez bezpośredniego nadzoru i kierownictwa ze strony zleceniodawcy oraz że zleceniobiorca jest obowiązany do osobistego wykonywania czynności objętych umową, chociaż po uzyskaniu pisemnej zgody zleceniodawcy może powierzyć wykonywanie czynności objętych umową osobie trzeciej, zaakceptowanej przez zleceniodawcę. W treści tej umowy ponadto zleceniobiorca (powód) oświadczył, że jest świadomy tego, iż umowa nie jest umową o pracę i że nie stosuje się do niej przepisów prawa pracy. Z inicjatywy powoda okres obowiązywania tej umowy zlecenia był dwukrotnie przedłużany, w sumie do dnia 31 grudnia 2007 r. W czasie obowiązywania wszystkich wskazanych umów powód świadczył pracę na tym samym obiekcie, to jest stacji paliw w przy ulicy M.11. Na tym obiekcie zazwyczaj pracowało czterech ochroniarzy, z których część była zatrudniona na podstawie umów o pracę, a część na podstawie umów zlecenia. Powód wykonywał pracę według grafiku służb, który był układany w ten sposób, że osoby zatrudnione "dogadywały się" między sobą kto i kiedy chce pracować. Powód pracował zwykle od 150 do 180 godzin miesięcznie. Zdarzało się jednak, że w miesiącu przepracował tylko 40-60 godzin, albo nawet 220 godzin. Ochroniarze na terenie obiektu zamieniali się między sobą służbami. Powód miał

możliwość powierzenia osobie trzeciej wykonywania umowy, ale z tego prawa nie korzystał. Zleceniodawcy wyrażali zgodę na zastąpienie zleceniobiorcy w wykonaniu umowy przez inną przeszkoloną osobę, np. przez innego zleceniobiorcę lub pracownika firmy. Powód sam decydował, ile chce pracować. Jeśli potrzebował mieć wolne konkretnego dnia, to zgłaszał, aby w grafiku nie był uwzględniany w tym dniu. W miarę możliwości uwzględniano również jego życzenia co do powierzenia mu większej liczby służb.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że wykonywanie takich samych czynności może odbywać się zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Ustawodawca nie wprowadził zakazu nawiązywania stosunków cywilnoprawnych, których przedmiotem byłoby świadczenie pracy ani nie wprowadził domniemania zawarcia umowy o pracę. Oceniając rodzaj stosunku prawnego łączącego strony w przypadku występowania w nim elementów charakterystycznych zarówno dla stosunku pracowniczego i dla stosunku cywilnoprawnego, należy ustalić, które z tych elementów przeważają. Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym nasileniem, to o jej rodzaju decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie. Wybór podstawy prawnej nawiązania stosunku prawnego, którego przedmiotem ma być wykonywanie określonej pracy, zależy od woli podmiotów, które stosunek ten mogą kształtować dowolnie, o ile nie prowadzi to w sposób jednoznaczny do obejścia prawa. Dodatkowo Sąd pierwszej instancji stwierdził, że w razie wystąpienia w stosunku prawnym elementów obcych stosunkowi pracy (np. braku podporządkowania, możliwości zastąpienia pracownika osobą trzecią) niemożliwe jest uznanie, że została zawarta umowa o pracę. Sąd Rejonowy przyjął, że treść oraz sposób wykonywania zawartych pomiędzy powodem a pozwanymi umów, nazwanych "umowami zleceniami" nie dostarczyły podstaw do uznania, że były to umowy o pracę. W umowach tych były bowiem zawarte klauzule zezwalające na wykonywanie pracy przez osobę trzecią (zastępcę). W stosunkach prawnych, w jakich pozostawał powód, nie można stwierdzić podporządkowania pracowniczego. Wprawdzie każda z pozwanych Spółek wyznaczyła powodowi miejsce wykonywania pracy oraz powód nie mógł samodzielnie zmienić tego miejsca, jednak nie przesądza to jeszcze - zdaniem

Sądu - o pracowniczym podporządkowaniu, tym bardziej że powoda nie obowiązywały normy czasu pracy. Powód miał obowiązek wykonywania pracy w ramach ustalonych zmian, ale ustalenie ilości pracy, jaką wykonywał (ilość godzin pracy, wybór dni, w których wykonywał pracę oraz określonych zmian) należała do niego. Taki sposób swobodnego regulowania czasu pracy przez osobę zatrudnioną nie jest dopuszczalny w stosunku pracy. Powód nie pracował pod kierownictwem przełożonych, gdyż nie można przyjąć, że przedstawiciele pozwanych Spółek udzielali powodowi wskazówek co do sposobu wykonywania pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód z pełną świadomością skutków prawnych zawarł umowy cywilnoprawne, mając wybór pomiędzy wykonywaniem pracy na podstawie takich umów, a niewykonywaniem w ogóle pracy na rzecz pozwanych Spółek. Powód był emerytem i z tej racji świadczona przez niego praca stanowiła dla niego dodatkowe źródło dochodu. Z tego względu nie można przyjąć, że powód znajdował się w sytuacji przymusowej, w której złożył niekorzystne dla siebie oświadczenie woli. Z uwagi na brak przesłanek potwierdzających istnienie stosunków pracy między powodem a pozwanymi Spółkami, nieuzasadnione okazały się roszczenia o zapłatę należności pieniężnych wynikających z takiego stosunku (o wyrównanie wynagrodzenia za pracę do poziomu minimalnego wynagrodzenia, o dodatkowe wynagrodzenia z tytułu wykonywania pracy w nocy, w niedziele i święta oraz o ekwiwalenty za urlopy wypoczynkowe).

Wyrokiem z dnia 10 grudnia 2009 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych: 1) odrzucił apelację powoda skierowaną przeciwko pozwanym R.P. S Spółce z o.o. oraz I. S. Polska Spółce z o.o.-Zakładowi Pracy Chronionej oraz 2) oddalił apelację powoda skierowaną przeciwko pozwanej Spółce Bankowy Dom. Odrzucenie apelacji było spowodowane jej nieopłaceniem przez powoda.

Co do apelacji wniesionej przeciwko Bankowemu Domowi Sąd Okręgowy uznał ją za bezzasadną. Sąd odwoławczy podzielił i przyjął za własne poglądy wyrażone przez Sąd pierwszej instancji co do niemożności zakwalifikowania - w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego - umów zleceń zawartych pomiędzy powodem a tą pozwaną jako umów o pracę. Sąd odwoławczy podkreślił, że zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Wskazywane przez

powoda cechy - mające według niego świadczyć o zasadności powództwa - mogą występować również w odniesieniu do umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, do której z mocy art. 750 k.c. stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Charakter wykonywanych przez powoda na rzecz strony pozwanej usług wymagał, aby były one świadczone w sposób ciągły, stąd też powód nie mógł samodzielnie zaprzestać ich wykonywania i musiał na to uzyskać zgodę pozwanej. Zgoda ta nie może być jednak utożsamiona z udzieleniem urlopu i świadczyć o pracowniczym charakterze zatrudnienia powoda. Za takim charakterem nie przemawia również codzienne świadczenie pracy, w powtarzających się odstępach czasu. Taki sposób wykonywania pracy był konsekwencją rodzaju świadczonych usług. Okoliczność, że "ryzyko uzyskania zerowych efektów" obciążało stronę pozwaną, również nie pozwala stwierdzić, że powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Te bowiem cechy mogą występować również w umowie zlecenia, która jest umową starannego działania i w trakcie jej realizacji wykonujący zlecenie może podlegać wskazówkom dającego zlecenie (art. 737 k.c.). Brak jest podstaw do przyjęcia, iż wskazywane przez powoda cechy umowy, które - jego zdaniem - przesądzają o pracowniczym charakterze zatrudnienia, mają przeważający charakter, tym bardziej że wśród postanowień umowy znalazły się takie, które dyskwalifikują ją jako umowę o pracę (możliwość wykonania usługi przez osobę trzecią). W przekonaniu Sądu Okręgowego, przy ocenie umowy w warunkach gospodarki rynkowej, zasadnicze znaczenie należy przypisywać autonomii woli stron, co wiąże się z tym, iż każda z nich powinna ponosić odpowiedzialność za podejmowanie decyzji. W stanie faktycznym sprawy powód w sposób świadomy zawarł umowy nazwane "umowami zlecenia". Podpisując je miał świadomość tego, że nie rodzą one po jego stronie żadnych uprawnień pracowniczych. Występował również o ich przedłużenie, stwierdzając, iż nie jest zainteresowany zawieraniem umowy o pracę. Był w tym czasie emerytem, do zawarcia tak określonych umów nie był więc "przymuszony względami ekonomicznymi". Przy interpretacji tych umów nie można - w przekonaniu Sądu Okręgowego - pomijać zawartych w nich sformułowań oraz okoliczności złożenia zawartych w nich oświadczeń woli oraz twierdzić, że mają one inny charakter niż wyrażony w treści umowy w chwili jej zawierania tylko z tego powodu, iż w późniejszym czasie powód ocenił, że zatrudnienie na podstawie

stosunku pracy byłoby dla niego korzystniejsze. Jest to istotne tym bardziej, że w trakcie realizacji spornych umów powód nie kwestionował ich treści. Skoro wówczas powód wyraził swą wolę w sposób jasny i nie powoływał się na jakąkolwiek wadę oświadczenia woli, to aktualnie prezentowane przez niego odmienne stanowisko nie zasługuje na aprobatę.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) art. 22 § 1 k.p. wskutek przyjęcia, że pomiędzy stronami nie istniał stosunek prawny o przeważających cechach stosunku pracy; 2) art. 32 Konstytucji RP w związku z art. 22 § 1² k.p. przez ustalenie, że nawiązanie stosunku zatrudnienia w celu wykonywania tej samej pracy na tych samych zasadach może nastąpić na podstawie umowy o pracę albo umowy zlecenia; 3) art. 233 § 1 k.p.c. "poprzez błędną ocenę dowodów i sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału i ustalenie, iż sposób i forma wykonywania pracy przez powoda na rzecz pozwanych nie miała cech właściwych dla umowy o pracę".

W uzasadnieniu skargi powód wywiódł w szczególności, że jakkolwiek sporna umowa "zawierała klauzule, które nie odpowiadają stosunkowi pracy, to sposób jej wykonywania i towarzyszące jej okoliczności są charakterystyczne dla elementów typologicznych stosunku pracy". Powód ocenił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego jako niesprawiedliwy. Niedopuszczalne jest bowiem - jego zdaniem - aby w demokratycznym państwie prawnym "silniejsza strona stosunku prawnego wykorzystywała swoją przewagę, krzywdząc i wykorzystując przy tym drugą stronę". Powód podniósł, że otrzymał ofertę zatrudnienia "w innej firmie finansowo powiązanej z I. S. lecz nie na podstawie umowy o pracę, tylko na podstawie umowy zlecenia, pomimo faktu, że miał wykonywać te same czynności, w tym samym miejscu co wcześniej". Określone w ten sposób postępowanie pracodawców jest jego zdaniem "moralnie wątpliwe i powinno być uznane za naganne". Powód uważa, że łączący go ze stroną pozwaną stosunek prawny w pełni odpowiadał istocie stosunku pracy, bowiem wykonywał pracę w sposób ciągły, codziennie i był umieszczany w harmonogramie pracy wraz z pozostałymi osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę. Jego czas pracy był ustalany z góry, na okres całego miesiąca w harmonogramie pracy przygotowywanym przez osobę specjalnie w tym

celu wyznaczoną przez pozwaną. W celu uzyskania nawet chwilowego zwolnienia musiał uzyskać zgodę przełożonych. Na chronionym obiekcie pracował razem z osobami zatrudnionymi na mocy umowy o pracę. Ponadto, musiał dostosowywać się do poleceń przełożonego. W sytuacji, gdy jakiś pracownik nie mógł świadczyć pracy danego dnia, powód na polecenie przełożonego zastępował nieobecnego pracownika. Praca wykonywana przez powoda za wynagrodzeniem była świadczona na ryzyko gospodarcze pozwanej. Pozwana dostarczała powodowi umundurowanie oraz inne niezbędne rzeczy do wykonywania pracy. Według powoda, błędne jest przyjęcie przez Sąd odwoławczy, że między stronami obowiązywała klauzula umożliwiająca powodowi posługiwanie się osobami trzecimi w celu wykonania pracy. Istotnie, takie postanowienie zawarte było w umowie, jednak nie było ono w praktyce stosowane. Postanowienie to miało charakter pozorny. Powód nie mógł się posłużyć innymi osobami w celu świadczenia pracy, gdyż sprzeciwiał się temu charakter wykonywanej przez niego pracy. Postanowienie to miało charakter regulaminowy i obowiązywało w stosunkach wewnętrznych zakładu pracy a faktycznie z tego uprawnienia mógł skorzystać jedynie "pracodawca". W celu skorzystania z zastępstwa, powód musiał uzyskać zgodę "pracodawcy". Takiej zgody, w przypadkach kiedy z przyczyn od siebie niezależnych, nie mógł w danym momencie świadczyć pracy, udzielała pozwana, zaś wyznaczenia zastępcy dokonywał przełożony. Pomimo istnienia klauzuli o zastępstwie, powód miał bezwzględny obowiązek osobistego świadczenia pracy, co zresztą wynikało z treści spornej umowy. Forma i sposób wykonywania pracy na rzecz pozwanej były "dokładnie takie same jak na podstawie umowy o pracę". Te wszystkie okoliczności świadczą - według powoda - o tym, że sporny pomiędzy stronami stosunek prawny nosił cechy stosunku pracy.

Powód wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszej kolejności należy podnieść, że poza kontrolą kasacyjną pozostaje zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten w ogóle nie może stanowić podstawy kasacyjnej. Wprawdzie skargę kasacyjną można oprzeć na naruszeniu

przepisów postępowania (jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy), ale podstawą tą nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a takim niewątpliwie jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2006 r., II CSK 136/05, LEX nr 200973; z dnia 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LexPolonica nr 406550; z dnia 26 maja 2006 r., V CSK 97/06, LEX nr 421049; z dnia 5 marca 2008 r., III UK 91/07, LEX nr 459225; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 244/07, LEX nr 465983; z dnia 8 maja 2008 r., V CSK 579/07, LEX nr 393889; z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 94/08, LEX nr 565993; z dnia 20 marca 2009 r., II CSK 611/08, LEX nr 527123; z dnia 21 kwietnia 2009 r., I UK 345/08, LEX nr 551000; z dnia 2 lipca 2009 r., I UK 50/09, LEX nr 529768; z dnia 24 września 2009 r., II UK 19/09, LEX nr 559947; z dnia 6 listopada 2009 r., III UK 43/09, LEX nr 560873 oraz z dnia 16 listopada 2009 r., II UK 114/09, LEX nr 558591).

Oznacza to, że dla oceny kasacyjnych zarzutów obrazu prawa materialnego miarodajne są ustalenia stanowiące podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia Sądu drugiej instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), który w całości przejął szczegółowe ustalenia Sądu Rejonowego. Z ustaleń tych zaś wynika, że powód zawarł z pozwaną Spółką umowę zlecenia (ściślej umowę o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu - art. 750 k.c.), której sposób wykonywania przez obie strony nie odpowiadał istocie stosunku pracy określonej w art. 22 § 1 k.p. W szczególności Sąd odwoławczy - w ślad za Sądem pierwszej instancji - ustalił, że powód nie pozostawał w relacji podporządkowania kierownictwu pozwanej Spółki, a pozwana nie wydawała powodowi poleceń służbowych, w sposób charakterystyczny dla zatrudnienia pracowniczego. Powód miał umownie zagwarantowaną możliwość posłużenia się przy wykonywaniu świadczonych usług innymi osobami, które przeszły odpowiednie przeszkolenie w zakresie ochrony mienia, chociaż z tego prawa nie korzystał. Wykonywał pracę według grafiku służb ustalanego w drodze konsensusu między ochroniarzami. Osoby zatrudnione "dogadywały się" między sobą kto i kiedy chce pracować. Dzięki temu powód mógł elastycznie - o ile pozwalały na to możliwości organizacyjne - kształtować czas swojej pracy oraz ilość wykonywanych służb. Powód miał pełną świadomość, że zawiera z pozwaną umowę zlecenia i będzie pozostawał ze Spółką

w cywilnoprawnym stosunku zatrudnienia, a nie w stosunku pracy. Występował do pozwanej z inicjatywą przedłużenia tego stosunku prawnego i przyznawał, że jako emeryt nie jest zainteresowany zawieraniem umowy o pracę. W trakcie realizacji spornych umów zlecenia powód nie kwestionował ich treści ani sposobu wykonywania. Tymi ustaleniami Sąd Najwyższy jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wobec czego nie mogą być brane pod uwagę odmienne twierdzenia skarżącego, które mają - według niego - wskazywać, że sporny stosunek prawny nosił cechy stosunku pracy. Dotyczy to w szczególności twierdzenia, że powód "musiał uzyskać zgodę przełożonych nawet w celu chwilowego zwolnienia". Wywody skarżącego, że "sposób wykonywania spornej umowy i towarzyszące jej okoliczności są charakterystyczne dla elementów typologicznych stosunku pracy" nie mają zatem oparcia w ustalonym stanie faktycznym.

Skoro z wiążących ustaleń faktycznych wynika, że sporny stosunek prawny był pozbawiony cech właściwych stosunkowi pracy, a w każdym razie nie miały one przeważającego charakteru zarówno w treści umowy, jak i sposobie jej wykonywania, to nieuzasadniony jest zarzut obrazy art. 22 § 1 k.p. Z tej też przyczyny zaskarżony wyrok nie może być oceniany jako "niesprawiedliwy". Pozbawione racji i oderwane od ustaleń faktycznych są twierdzenia powoda, iż w demokratycznym państwie prawnym niedopuszczalne jest, aby "silniejsza strona stosunku prawnego wykorzystywała swoją przewagę, krzywdząc i wykorzystując przy tym drugą stronę". Okoliczności faktyczne sprawy nie dają podstawy do uznania, iż powód był "pokrzywdzony" działaniami pozwanej Spółki, która złożyła mu ofertę zatrudnienia na podstawie stosunku cywilnoprawnego, a nie stosunku pracy, mimo że miał on "wykonywać te same czynności, w tym samym miejscu co wcześniej". Postępowania pozwanej Spółki, która nie zaproponowała powodowi zatrudnienia w ramach stosunku pracy, nie można więc uznać za przejaw działania "moralnie wątpliwego", tym bardziej że powód nie wskazał żadnych okoliczności, które by potwierdzały tezę, iż został wbrew własnej woli "przymuszony" do zawarcia umowy cywilnoprawnej.

W tym zakresie należy w szczególności podkreślić, że usługi ochroniarskie w ramach stosunku pracy powód wykonywał na rzecz Spółki I.S. w okresie przewidzianym umową o pracę na czas określony (od 1 kwietnia 2003 r. do 30

czerwca 2004 r.) a analizowana w postępowaniu kasacyjnym umowa dotyczy usług świadczonych przez powoda na rzecz innego podmiotu (Bankowego Domu Spółki z o.o.) i w okresie późniejszym (od 1 listopada 2006 r. do 31 grudnia 2007 r.). Co do zasady należy zgodzić się z poglądem, że zamiana podstawy zatrudnienia z pracowniczego na pozapracowniczy zwykle stanowi o pozorności zatrudnienia pozapracowniczego lub o obejściu prawa, zwłaszcza gdy nie doszło do zmiany rodzaju pracy, jej natężenia i charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 108/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 7, s. 364). Jednakże w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych pogląd ten nie może mieć decydującego znaczenia, bowiem do rozwiązania umowy o pracę łączącej powoda ze Spółką I. S. doszło na skutek upływu czasu, na który umowa została zawarta. Po zakończeniu tego terminowego stosunku pracy powodowi zaproponowano zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej a powód dobrowolnie zawarł taką umowę i przystąpił do jej wykonywania, a co więcej z własnej inicjatywy występował o przedłużenie tego stosunku prawnego.

Jak wielokrotnie wyjaśniał Sąd Najwyższy, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca - w tym wykonywana przy dozorze mienia - może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). 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 jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449). Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce trudności, gdyż przepisy prawa pracy nie wskazują przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, a legalna definicja stosunku pracy określa jedynie podstawowe jego cechy pojęciowe. W tej sytuacji kwalifikacji prawnej umowy o świadczenie usług można

dokonywać jedynie metodą typologiczną, przez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających, dominujących (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008 r., I UK 282/07, LEX nr 411051; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103, z glosą A. Musiały).

Kierując się taką metodą, Sądy obu instancji zgodnie przyjęły, że w łączącym powoda z pozwaną Spółką stosunku prawnym nie dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Weryfikacja tej oceny, dokonanej przez Sąd drugiej instancji jest w postępowaniu kasacyjnym możliwa tylko wówczas, gdy byłaby rażąco nieprawidłowa, a taka sytuacja z pewnością nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646 oraz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 476/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 515 i powołane tam orzecznictwo). Obowiązki polegające na dozorowaniu obiektów nie mogą mieć charakteru dzieła, ponieważ polegają na wykonywaniu pewnych powtarzających się czynności bez możliwości osiągnięcia rezultatu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 315/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 310; PiZS 2010 nr 9, s. 35, z komentarzem K. Pachnika; Monitor Prawa Pracy 2010 nr 4, z glosą M. Kowalczyka; Przegląd Sądowy 2010 nr 11-12, s. 194, z glosą A. Ornowskiej). Nie oznacza to wszak, że dozorowanie mienia nie może być wykonywane na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Wykonywanie usług dozoru mienia nie musi więc odbywać się wyłącznie w ramach stosunku pracy. Decydujące znaczenie - przy ustaleniu podstawy normatywnej zatrudnienia osoby świadczącej takie usługi - należy przypisać woli stron stosunku prawnego i okolicznościom towarzyszącym jego wykonywaniu. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania poleceniom służbowym przełożonego, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią, ustalanie harmonogramu czasu pracy bezpośrednio przez samych usługodawców), nie jest możliwa ocena, że została zawarta umowa o pracę. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest nawet konieczne precyzyjne nazwanie umowy cywilnoprawnej łączącej strony (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

Skoro więc powód miał świadomość, że zawarł w pozwaną Spółką umowę o świadczenie usług, a sposób wykonywania tej umowy nie wykazywał dominujących cech właściwych stosunkowi pracy, to odmienne w tym względzie twierdzenia zawarte w skardze nie mogą odnieść zamierzonego skutku. W tym kontekście bezzasadny jest także zarzut obrazy art. 32 Konstytucji RP w związku z art. 22 § 1² k.p. Jak już wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04 (OSNP 2005 nr 7, poz. 97; PiZS 2006 nr 8, s. 32, z glosą M. Myszkii), ustalenie przez sąd, że praca była świadczona na podstawie umowy prawa cywilnego nie narusza art. 24 Konstytucji RP, a zróżnicowanie sytuacji prawnej pracownika i strony umowy cywilnoprawnej nie stanowi naruszenia art. 32 Konstytucji RP.

Mając na względzie powołane okoliczności, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.