



Sygn. akt II PK 81/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Piotr Prusinowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. N.

przeciwko R. S. o rozwiązanie umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, o ustalenie istnienia stosunku pracy, o wynagrodzenie za pracę, o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, o ekwiwalent za odzież i obuwie robocze,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 13 kwietnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w S.

z dnia 10 października 2014 r.,

uchyla zaskarżony wyrok w stosunku do powoda A. N. i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w S. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w S. w dniu 10 października 2014 r. wydał wyrok reformatoryjny. Rozpoznając apelację pozwanego R. S. uchylił pkt 2 wyroku Sądu Rejonowego w S. z dnia 12 grudnia 2013 r. (zasądzący na rzecz A. N. wynagrodzenie za pracę) i w tej części sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Wydziałowi Cywilnemu tego Sądu, a także zmienił wspomniany wyrok i oddalił powództwo w zakresie rozstrzygnięć zawartych w pkt 1 (w którym ustalono istnienie stosunku pracy między stronami), pkt 3 (w którym zasądzono na rzecz powoda należność tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy), pkt 4 (w którym przyznano powodowi odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę).

Sąd drugiej instancji odnosząc się do zarzutów apelacji przesądził, że w sprawie nie doszło do nieważności postępowania (z uwagi na niewłaściwy skład sądu). Następnie odniósł się do prawidłowości zastosowania w sprawie art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. Podkreślił autonomię poszczególnych rodzajów zatrudnienia i nieistnienie domniemania stosunku pracy. Zauważył, że w procesie kwalifikacji reżimu prawnego zobowiązania znaczenie ma wola stron i swoboda kontraktowa. W dalszej kolejności wskazał na cechy charakterystyczne umowy o pracę, podkreślił też, że przy ocenie właściwości stosunku prawnego należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania podmiotu zatrudniającego.

Przechodząc do oceny zebranego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wskazał, że nie wynika z niego jasna wola stron co do rodzaju łączącego ich stosunku prawnego. Z argumentem tym Sąd drugiej instancji powiązał charakterystykę podmiotu zatrudniającego (sezonowość prac budowlanych, ryzyko w znalezieniu kolejnych zleceń, prowadzenie działalności w niewielkich rozmiarach).

Odnosząc się do okresu pracy powoda od połowy czerwca do 21 lipca 2011 r. podkreślił, że polegała ona na porannym wydawaniu pracownikom narzędzi, sprawowaniu ogólnej kontroli postępu prac na budowach i dostarczaniu drobnych materiałów. Powód sam dysponował swoim czasem, spożywał w domu posiłki, decydował na jaką budowę pojedzie i jak długo będzie tam przebywał, nie wydawał jednak poleceń innym pracownikom. Nie musiał też rozliczać się z czasu pracy.

W ocenie Sądu drugiej instancji charakterystyka ta nie pozwala na przyjęcie pracowniczego modelu zatrudnienia.

Skargą kasacyjną A. N. zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części, to jest w zakresie dotyczącym jego osoby. Zarzucił rozstrzygnięciu naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 22 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie, mimo, że pracodawca wydał mu zaświadczenie o zatrudnieniu, datowane na dzień 27 czerwca 2011 r. Skarżący w ramach tego zarzutu podniósł, że wykonywał obowiązki w ramach kierownictwa pozwanego, który podejmował wobec niego wiążące decyzje co do miejsca i czasu pracy oraz narzędzi potrzebnych do realizowania obowiązków. Dodatkowo podkreślił, że wykonywał powtarzalne czynności, zgodnie z żądaniem pracodawcy.

- art. 22 § 1¹ i § 1² k.p. przez jego niezastosowanie.

Skarga kasacyjna oparta zostało również na podstawach naruszenia przepisów postępowania:

- art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie, prowadzące do braku możliwości poddania orzeczenia kontroli kasacyjnej, a polegające na nie odniesieniu się przez Sąd drugiej instancji do dowodów przemawiających za stanowiskiem powoda;

- art. 382 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie prowadzące do wydania orzeczenia na podstawie wybranych dowodów, z jednoczesnym przemilczeniem kwestii wiarygodności i mocy dowodów niezgodnych z twierdzeniem Sądu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się usprawiedliwiona w świetle obu podstaw wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c.

Sedno mechanizmu orzeczniczego polega na zindywidualizowanym procesie osądzenia żądania zgłoszonego przez powoda. Jurysdykcja ma charakter adjukacyjny, dlatego kwestie faktyczne i prawne powinny zostać zilustrowane w stopniu wystarczającym. Dopiero wówczas można rozważać, czy orzeczenie sądu odpowiada prawu. Rolą sądu rozpoznawczego jest udzielenie stronie zrozumiałej

odpowiedzi na zgłoszone żądania lub zarzuty, tak aby miała ona realną możliwość podjęcia obrony przed stanowczym stanowiskiem wyrażonym w wyroku. Do tego aspektu nawiązuje art. 328 § 2 k.p.c. Prawodawca w sposób wiążący określił wzorzec komunikowania przez sąd swojego stanowiska. Funkcją uzasadnienia wyroku jest zrelacjonowanie miarodajnej podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, przez ustalenie faktów, uznanych za udowodnione, podanie dowodów, na których się oparto, i przyczyn odmowy wiarygodności innym dowodom. Oznacza to, że w sferze *questiones facti* obowiązek sądu wyznaczony został szeroko. Nie wystarczy podanie zdarzeń mających znaczenie dla sprawy, ale konieczne jest także zobrazowanie procesu poznawczego sądu. W tym sensie art. 328 § 2 k.p.c. nawiązuje do art. 233 § 1 k.p.c. Uzasadnienie wyroku powinno zawierać parametry, którymi kierował się sąd w trakcie oceny wiarygodności i mocy dowodowej. Argumentacja systematyzująca przydatność źródeł dowodowych powinna objąć całość zebranego materiału dowodowego, co jest szczególnie ważne w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę mechanizm metody typologicznej, wymagający rozważania, czy cechy zatrudnienia pracowniczego przeważają. Wskazany proces poznawczy polega przecież na weryfikowaniu wiązki przesłanek, a pomijanie przez sąd części materiału dowodowego sprawia, że oparcie się tylko na niektórych dowodach może prowadzić do odtworzenia ułomnego stanu faktycznego.

Sąd drugiej instancji zadeklarował, że Sąd Rejonowy ustalił w pełni stan faktyczny, jedynie wyprowadził z niego błędne wnioski. Twierdzenie to zaskakuje, jeśli weźmie się pod uwagę treść uzasadnienia Sądów obu instancji. Sąd Rejonowy przesądził, że strony łączyła umowa o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 30 kwietnia 2013 r., która była wykonywana do dnia 21 lipca 2011 r. Ten rodzaj umowy A. N. i R. S. zawarli ustnie. Sąd pierwszej instancji uznał też za wiarygodne wykonywanie przez powoda pracy na rzecz pracodawcy (opisał poszczególne powtarzające się czynności), przy czym zastrzegł, że była ona realizowana w wyniku każdorazowego polecenia pracodawcy.

W odpowiedzi na stanowisko Sądu Rejonowego Sąd odwoławczy przeprowadził abstrakcyjny wywód interpretujący art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. (strona 19-21), po czym odnosząc się do spornego zatrudnienia stwierdził,

że oświadczenia woli stron nie były jednoznaczne co do rodzaju i warunków zawartej umowy. Na poparcie tej tezy przedstawił argumenty, które nie odnosiły się do cech charakterystycznych stosunku pracy. Między innymi wskazał, że każdy pracodawca podejmuje decyzje o zatrudnieniu mając na względzie kalkulację opłacalności. Wątek ten powiązał z prowadzeniem przez R. S. działalności w niewielkich rozmiarach. Podkreślił, że gdy dana osoba jest zatrudnjącemu nieznaną, to nie proponuje się jej wysokiego wynagrodzenia. Podniósł też brak kwalifikacji po stronie powoda i to, że nie był on zainteresowany zawarciem umowy o pracę. Następnie Sąd Okręgowy podał jakie czynności wykonywał powód, po czym spuentował, że brak było między stronami jednoznacznej woli co do rodzaju zawartej umowy. Stwierdził też, że sposób wykonywania czynności przez A. N. od połowy czerwca 2011 r. dowodzi, iż były one wykonywane w warunkach pozapracowniczych. Ma o tym świadczyć dysponowanie przez powoda swoim czasem w ramach dniówki roboczej, spożywanie posiłków w domu, decydowanie o budowie na jaką pojedzie, niewydawanie poleceń innym pracownikom. Sąd Okręgowy wyszedł z założenia, że powód A.N. nie pracował w warunkach podporządkowania pracowniczego, które należy rozumieć jako obowiązek stosowania się do poleceń pracodawcy, pozostających w związku z pracą, to jest jej organizacją.

Prezentacja powyższa była niezbędna z punktu widzenia zarzutu skargi kasacyjnej opartego na art. 328 § 2 k.p.c. Uzasadnienie wyroku powinno zawierać klarowny i logiczny przekaz. Właściwości tej nie spełnia argumentacja wewnętrznie sprzeczna ze sobą. Nie można jednocześnie twierdzić, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, a następnie zaprzeczać podstawowym tezom, na którym oparto zaskarżony wyrok. Skoro Sąd Rejonowy podniósł, że powodowi wydawano wiążące polecenia co do bieżących czynności, które miały być przez niego wykonywane, a Sąd Okręgowy zadeklarował, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji akceptuje, to nielogiczne jest jednocześnie podkreślanie, że takich poleceń nie było. Nie znaczy to bynajmniej, że Sąd drugiej instancji nie ma kompetencji do dokonania własnych odmiennych ustaleń, w tym celu zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. należało jednak odnieść się do całości materiału dowodowego, wskazać dowody miarodajne i fałszywe, po czym podać przyczyny przemawiające

za odmową wiarygodności i mocy wybranych dowodów. Zaniechanie tego obowiązku sprawia, że podstawa skargi z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. jest trafna, a twierdzenie powoda, że Sąd Okręgowy nie odniósł się do dowodów przemawiających za jego wersją (wymienionych szczegółowo w zarzucie), co uniemożliwia przeprowadzenie kontroli kasacyjnej, nie może zostać pominięte przez Sąd Najwyższy.

Instytucja apelacji pełnej znajduje odzwierciedlenie również w treści art. 382 k.p.c., zgodnie z którym Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Postulat ten staje się szczególnie istotny, jeśli Sąd drugiej instancji dokonuje odmiennych ustaleń faktycznych, a w konsekwencji wydaje wyrok reformatoryjny. Sąd drugiej instancji, który nie przeprowadzał postępowania dowodowego, a z zebranego materiału dowodowego wyprowadza odmienne wnioski, zobowiązany jest do zachowania szczególnej staranności w procesie roztrząsania źródeł dowodowych. Działa bowiem z naruszeniem art. 382 k.p.c., jeśli „niewygodne” dowody pomija, bagatelizuje lub przemilcza. Wskazana wada widoczna jest w sposobie procedowania przez Sąd drugiej instancji, co jest równoznaczne z podzieleniem również zarzutu naruszenia art. 382 k.p.c.

Dotychczasowe konkluzje zwalniają Sąd Najwyższy od rozważania podstawy naruszenia prawa materialnego. W rozpoznawanej sprawie konieczne jest jednak przedstawienie kilku spostrzeżeń, gdyż sposób rozumienia art. 22 § 1 i § 1¹ k.p. zaprezentowany przez Sąd odwoławczy daleki jest od wzorca normatywnego.

Cechą charakterystyczną zatrudnienia pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. W wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma

pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94.). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie „podporządkowanie autonomiczne” należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią (por. M. Gersdorf, *Umowa o pracę a umowa o dzieło i zlecenia*, PiZS 1993 nr 9, s. 53.). Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209). Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników, czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 366.). W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zastrzonych reguł (szerzej: A. Korytowska, *Ewolucja treści pojęcia pracowniczego podporządkowania w orzecznictwie Sądu Najwyższego* (w:) *Księga pamiątkowa w piątą rocznicę śmierci Profesora Andrzeja Kijowskiego*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2010.).

W świetle przedstawionych rozważań, nie można zgodzić się ze schematycznym postrzeganiem kierownictwa pracodawcy, zaprezentowanym przez Sąd drugiej instancji. W sprawie zachodzi konieczność przesądzenia, czy relacje występujące między A. N. i pozwanym, w połączeniu z okolicznościami i rodzajem wykonywanych czynności, pozwalają na zakwalifikowanie wykonywanej pracy w reżimie podporządkowania autonomicznego, który mieści się w normatywnej formule wyrażonej w art. 22 § 1 k.p. Konkluzja w tym względzie nie jest możliwa bez szczegółowego rozważenia całokształtu materiału dowodowego.

Nie zmieniając nurtu rozważań, dostrzegalne jest również, że Sąd drugiej instancji błędnie rozumie regułę poznawczą z art. 22 § 1¹ k.p. Z przepisu *explicite* wynika, że wola stron, której projekcją jest nazwa umowy, nie ma decydującego znaczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 1975 r., I PRN 42/75, LEX nr 14292). Za niewrażliwe należy uznać wykonywanie zatrudnienia w warunkach pracowniczych albo pozapracowniczych. Oznacza to, że ocena, czy strony połączyły się umową o pracę dokonywana jest metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; 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 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 25; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2012 r., II PK 239/11, LEX nr 1215617; 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, A. Musiała, Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26.03.2008 r., Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009 nr 2, s. 103.). Można stwierdzić, że 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 „korzystanie w coraz większym

stopniu z niepracowniczych form świadczenia pracy jest swoistą ucieczką dającego zatrudnienie 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.). Nie oznacza to bynajmniej, że art. 22 § 1¹ k.p. narusza linię graniczną oddzielającą 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 (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2004 r., II PK 29/04, OSNP 2005 nr 7, poz. 97). 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, LEX nr 737398). Zasada ta jest

powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie (M. Gersdorf, *Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy*, PiZS 1997 nr 7-8, s. 41-42, M. Dudzińska – Pytel, *Umowa zlecenia a umowa o pracę*, Pr. Pracy 1998 nr 10, s. 11). W konsekwencji 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.

Powyższe rozważania były potrzebne, jeśli weźmie się pod uwagę, że Sąd drugiej instancji nadał szczególne znaczenie woli stron, ignorując tym samym sposób realizacji zatrudnienia, który dawał możliwość zweryfikowania metodą typologiczną występowania cech charakterystycznych zatrudnienia pracowniczego. Postępowanie takie pozostaje w sprzeczności z art. 22 § 1¹ k.p. Dopiero bowiem, gdy zabiegi interpretacyjne nie pozwalają na wskazanie zespołu cech przeważających, zachodzi potrzeba odwołania się do innych metod klasyfikacyjnych. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 582; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294.), 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 poddać oświadczenia woli stron interpretacji według kryteriów określonych w art. 65 k.c. Oznacza to, że argumenty podniesione przez Sąd drugiej instancji, odnoszące się do woli i zgodnego zamiaru stron, mogą mieć znaczenie, jednak dopiero po jednoznacznym przesądzeniu (w oparciu o całokształt materiału dowodowego), że sposób realizowania pracy przez powoda nie konweniuje z pracowniczym wzorcem.

Z uwagi na powyższe spostrzeżenia, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

kc