

Wyrok z dnia 3 czerwca 1998 r.

I PKN 170/98

Ustalenie, że umowa nazwana umową zlecenia spowodowała w istocie nawiązanie stosunku pracy (art. 189 KPC w związku z art. 22 § 1 i § 1¹ KP) służy ochronie osoby, która świadcząc pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej przewagi jej pracodawcy, a nie przełamaniu zasady pacta sunt servanda.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Adam Józefowicz, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 3 czerwca 1998 r. sprawy z powództwa Józefa M. przeciwko [...] Spółdzielni Mieszkaniowej w P. o ustalenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 10 października 1997 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację,
2. nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Poznaniu wyrokiem z dnia 4 czerwca 1997 r. [...] oddalił powództwo Józefa M. przeciwko P. Spółdzielni Mieszkaniowej o ustalenie, że z pozwaną łączył go stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 10 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Podstawą tego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia i wnioski.

Powód Józef M., mieszkaniec Osiedla B.Ś., złożył w dniu 6 listopada 1991 r. Bogdanowi O. - kierownikowi jego administracji podanie o zatrudnienie w Spółdzielni na stanowisku inspektora do spraw technicznych w wymiarze 3/4 etatu. Wniosek ten po pozytywnej opinii kierownika Osiedla został przedłożony Zarządowi Spółdzielni,

który nie wyraził jednak woli zawarcia z powodem umowy o pracę. W dniu 2 stycznia 1992 r. strony zawarły natomiast umowę zlecenia. Kolejne umowy zlecenia podpisywano z powodem każdego miesiąca aż do dnia 26 lutego 1996 r. Umowy te w przeważającej części nie precyzowały zakresu obowiązków powoda, określając je jako pracę w dziale technicznym. W kilku umowach zleceniodawca powierzał powodowi ponadto inwentaryzację i uzgadnianie warunków podłączania liczników gazowych na terenie Osiedla, inwentaryzację instalacji wodnej i c.o. w określonych budynkach, czy spisywanie umów na montowanie liczników gazowych. Zależnie od potrzeb do obowiązków powoda należało też między innymi dokonywanie wizji mieszkań, przeglądu budynków, potwierdzanie zgłoszonych usterek i awarii, kontrola dźwigów, odbiór i zdawanie pomieszczeń sklepowych, kontrola kosztorysów, przegląd węzłów ciepłowniczych, kontakty z kombinatami budowlanymi i nadzór nad ich wywiązywaniem się z umów ze Spółdzielnią, a także współpraca z zakładami ubezpieczeniowymi. Zakres czynności powoda wynikał zatem ze zgłoszeń lokatorów i konkretnych potrzeb, a zadania były mu na bieżąco przydzielane przez kierownika lub zastępcę kierownika Osiedla.

W okresie realizacji powyższych umów zlecenia powód pobierał rentę inwalidzką trzeciej grupy. Strony zawierały więc umowy na czas od 16 do 25 dni, chociaż powód przychodził często do pracy przez cały miesiąc, jednakże umowy (trzydziestodniowe zlecenia) powodowałyby - zależnie od wysokości przychodu - zmniejszenie albo zawieszenie renty. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 lipca 1992 w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytury lub renty (Dz.U. Nr 58, poz. 290 ze zm.) zostało jednak zmienione rozporządzeniem z dnia 1 marca 1995 r. (Dz.U. Nr 25, poz. 134) i z mocą od dnia 22 lutego 1995 r. stanowi w § 1 ust. 1 pkt 3, że przy ustalaniu okoliczności powodujących wspomniany skutek uwzględnia się dochody z tytułu pracy wykonywanej na podstawie umowy zlecenia, jeżeli jej wykonywanie jest objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym. Zgodnie z ustawą z dnia 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (jednolity tekst: Dz.U. z 1995 r. Nr 65, poz. 333 ze zm.) powód nie był - jako rencista - objęty tym ubezpieczeniem, chyba że złożyłby taki właśnie wniosek. W związku z tym przy zawieraniu umów zlecenia od marca 1995 r. powód oświadczał ponadto wobec ZUS-u, że „nie wnosi” o objęcie go ubezpieczeniem społecznym.

Wysokość wynagrodzenia powoda była uzależniona od rodzaju wykonywanych w danym miesiącu czynności oraz korzyści, jakie jego praca przyniosła Spółdzielni. Kierownik administracji Osiedla wraz z zastępcą, często przy udziale powoda, ustalali więc wysokość wynagrodzenia po upływie okresu kolejnych umów. Zdarzało się przy tym, że powód oświadczał, iż nie może przyjąć określonej kwoty, gdyż spowodowałaby ona zawieszenie świadczenia rentowego.

Czas pracy powoda różnił się od czasu pracy innych osób zatrudnionych w dziale technicznym Spółdzielni. Powód nie był obowiązany przychodzić na konkretną godzinę i nie wymagano od niego pracy 8-godzinnej. Przez pierwsze półtora roku powód pracował przez 4, a następnie przez 5 dni w tygodniu w różnych godzinach. Jeżeli była taka potrzeba powód wykonywał swe czynności późnym popołudniem lub wieczorem, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W braku potrzeby świadczenia pracy, powód korzystał z dni wolnych. Powód nie korzystał też z urlopu wypoczynkowego. W zakresie kształtowania czasu pracy powód miał więc dużą swobodę i często sam ustalał jej godziny.

Większość swych obowiązków powód wykonywał „w terenie”, lecz posiadał własne klucze do budynku administracji i pokoju działu technicznego, w którym miał też swoje biurko. Powód otrzymywał - jak wszyscy zatrudnieni - plaketkę legitymacyjną, którą okazywał w trakcie interwencji u mieszkańców Osiedla. Podpisywanie przez powoda listy obecności miało na celu przede wszystkim zorientowanie kierownika lub zastępcy, czy był on danego dnia w pracy. Powód nie wpisywał się natomiast - jak to czyniły pozostałe osoby - na tzw. listę wyjść z pracy.

Poza podaniem z dnia 6 listopada 1991 r. powód nie składał nigdy pisemnych wniosków o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Od 2 stycznia 1992 r. do 26 lutego 1996 r. świadomie i dobrowolnie podpisywał zaś co miesiąc umowę zlecenia. Zawarcie umowy o pracę proponowała natomiast dwukrotnie Spółdzielnia - w 1992 r. w związku ze zwolnieniem się etatu oraz w 1995 r. na wniosek Tadeusza K., nowego kierownika Osiedla. Powód był jedynym inspektorem do spraw technicznych zatrudnionym w oparciu o umowę zlecenia, gdyż pozostali inspektorzy Spółdzielni mieli status pracowników.

W dniu 23 lutego 1996 r. powód w drodze do domu uległ wypadkowi, wskutek którego został uznany za inwalidę pierwszej grupy. Z uwagi na nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne zleceniobiorców, nie otrzymał jednak z tego tytułu żadnych świadczeń.

W świetle tych ustaleń Sąd Pracy uznał, że w zatrudnieniu powoda nie dominowały cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Powód nie świadczył bowiem pracy codziennie i w ściśle określonych godzinach, a jego wynagrodzenie nie było stałe, lecz ustalane co miesiąc, zależnie od wykonywanych czynności. Odmienny od pracowniczego podporządkowania był element kierowniczego nadzoru nad powodem. Powód nie miał wreszcie przez 4 lata prawa do urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może się zrzec. Zdaniem Sądu powód nie udowodnił, iżby umowy o pracę nie chciano z nim zawrzeć ze względów oszczędnościowych. Z materiału dowodowego wynika zaś, że od marca 1995 r. świadomie i dobrowolnie składał co miesiąc oświadczenie o rezygnacji z objęcia go ubezpieczeniem społecznym z tytułu zawieranych umów zlecenia.

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez powoda oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 10 października 1997 r. [...], nie obciążając powoda kosztami procesu. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Wojewódzki podzielił ustalenia faktyczne oraz ich prawną ocenę dokonaną w wyroku pierwszoinstancyjnym i na tle typowych cech stosunku pracy (podporządkowanie pracownika, osobisty charakter pracy, świadczenie jej w sposób ciągły na rzecz i ryzyko pracodawcy, obowiązane do wypłaty wynagrodzenia oraz realizacji innych należnych świadczeń) doszedł do identycznej konkluzji, iż w zatrudnieniu powoda nie były to cechy przeważające. W szerokich ramach umówionego rodzaju czynności, powód miał - zdaniem Sądu - swobodę określania czasu i sposobu ich wykonywania. Powód sam organizował więc działania potrzebne dla realizacji zleconych czynności, co jest charakterystyczne dla umowy typu zlecenia i odróżnia ją od prawnego stosunku pracy. Obawa o utratę bądź obniżenie świadczenia rentowego sprawiała, że powód był zainteresowany zatrudnieniem cywilnoprawnym, a ponadto nie wykazał, iżby zawarcie którejkolwiek z umów typu zlecenie było obciążone wadami oświadczenia woli określonymi w art. 82 KC.

Kasację od tego wyroku wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 22 KP przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż stosunek prawny łączący skarżącego z pozwaną w okresie od dnia 1 stycznia 1992 r. do dnia 26 lutego 1996 r. nie był stosunkiem pracy, podczas gdy z prawidłowo ustalonego przez oba Sądy stanu faktycznego wynika przeciwny wniosek oraz domagając się na tej podstawie uchyle-

nia kwestionowanego orzeczenia i przekazania sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że stosunek zatrudnienia skarżącego zawierał wszystkie przedmiotowo istotne elementy stosunku pracy. Skarżący wykonywał bowiem na rzecz pozwanej Spółdzielni pracę inspektora do spraw technicznych osobiście, w sposób ciągły i pod kierownictwem pracodawcy, za co otrzymywał wynagrodzenie. Bezzasadnie twierdzi Sąd Wojewódzki, że przeciwko takiej kwalifikacji przemawia fakt, iż „ilość wykonywanej przez powoda pracy miała rzeczywiście wpływ na jego wynagrodzenie, które nie było stałe”. Żaden wszak przepis Kodeksu pracy nie wymaga, aby wynagrodzenie pracownika było stałe, a przepis art. 78 § 1 KP wprost stanowi, że wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Typową dla stosunku pracy jest więc zapłata wynagrodzenia w wysokości uzależnionej od wyników pracy.

Przepisy działu szóstego Kodeksu pracy nie zawierają też przepisu nakazującego, aby praca była świadczona codziennie. W art. 129 KP ustalony jest jedynie maksymalny czas świadczenia pracy w ujęciu tygodniowym i dziennym. Ten, a nie żaden inny przepis, także art. 22 § 1 KP, nie uzależniają kwalifikowania pracy jako wykonywanej w ramach stosunku pracy od świadczenia jej w jakimś określonym czasie, czy w określonym przedziale czasu. Stosunek pracy może zatem - wbrew sugestii Sądu drugiej instancji - występować zarówno przy świadczeniu pracy przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin, jak i w każdym innym wymiarze.

Istnieniu stosunku pracy nie przeczy też fakt niekorzystania przez skarżącego z niektórych uprawnień pracowniczych, np. z urlopu wypoczynkowego. Nie determinuje to bowiem treści spornego stosunku. W przeciwnym razie miana pracownika trzeba by odmówić zatrudnionemu, który bezprawnie został pozbawiony urlopu wypoczynkowego.

Za trafnością poglądu o pozostawaniu skarżącego w stosunku pracy ma też przemawiać to, że jego obowiązki były takie same jak powinności wszystkich osób zatrudnionych w pozwanej Spółdzielni na stanowiskach inspektorów do spraw technicznych i korzystających ze statusu pracownika. Tymczasem z utrwalonego orzecznictwa jednoznacznie wynika, że „ta sama praca nie może być raz świadczona jako praca w ramach umowy o pracę, a raz jako praca wykonywana na podstawie stosun-

ku cywilnoprawnego” (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 1994 r., I PZP 13/94, OSNAPiUS 1994 nr 3, poz. 39 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 21 października 1994 r., III AUr 865/94, OSA 1995 nr 2, poz. 19).

W odpowiedzi na kasację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono, że chybiony jest zarzut, jakoby typowe dla stosunku pracy było wynagrodzenie w zmiennej wysokości, zależnej od wyników pracy. Najczęściej stosowana jest bowiem metoda czasowa lub czasowo - premiowa, przy których wynagrodzenie oraz premia są z góry i w stałej wysokości określone w regulaminie wynagradzania, jak też znajdują odzwierciedlenie w umowie o pracę. Dla umów zlecenia typowe jest wynagrodzenie zmienne, zależne od ilości wykonywanej pracy lub liczone procentowo od wartości wykonywanych usług. Takie właśnie było wynagrodzenie skarżącego. Jego wynagrodzenia nie można odnosić do kształtowanych regulaminowo płac pracowników pozwanej, które były w określonym przedziale czasu stałe i niższe od wynagrodzenia wypłacanego skarżącemu.

W odpowiedzi na kasację podkreśla się też, że obok kodeksowych przepisów o czasie pracy, pracownika obowiązują ponadto postanowienia regulaminu pracy, szczegółowo określającego rozkład czasu pracy oraz terminy dodatkowych dni wolnych od pracy. Tymczasem skarżący nie pracował codziennie i w ściśle określonych godzinach, ani nie był rozliczany z normy czasu pracy. Czynności skarżącego nie były też nadzorowane przez kierownika Osiedla, który ustalał jedynie ich zakres, gdyż w umowach zlecenia nie był skonkretyzowany rodzaj tych czynności. Do decyzji skarżącego należały zaś czas i sposób wykonania czynności.

Nietrafny jest też zarzut kasacji, jakoby ta sama praca nie mogła być przedmiotem zobowiązania z umowy o pracę i umów cywilnoprawnych. W obu powołanych przez kasację orzeczeniach chodzi o zupełnie inny stan faktyczny, tj. o wykonywanie tej samej pracy na podstawie umowy o pracę, a po upływie normy czasu pracy - w oparciu o umowę zlecenia.

Odpowiadająca na kasację podkreśla wreszcie znaczenie woli skarżącego w ukształtowaniu łączącego strony stosunku zatrudnienia, jak też rezygnacji z możliwości objęcia ubezpieczeniem społecznym.

W piśmie procesowym z dnia 11 marca 1998 r. pełnomocnik skarżącego odniósł się polemicznie do twierdzeń pozwanej wyrażonych w odpowiedzi na kasację.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja okazała się bezzasadna i podlega oddaleniu. Chybiony jest zwłaszcza zarzut błędnej wykładni art. 22 § 1 KP, gdyż rozważania Sądu Wojewódzkiego na temat zakodowanego w tym przepisie paradygmatu stosunku pracy nie nasuwają zastrzeżeń. Przedmiotem kasacyjnej kontroli może być zatem jedynie druga część tego samego zarzutu, tj. naruszenia art. 22 § 1 KP przez jego niewłaściwe zastosowanie, czy ściślej, przez odmowę zastosowania wobec stanu faktycznego stanowiącego podstawę wydania zaskarżonego wyroku, którego ustalenia nie są w kasacji kwestionowane. Zarzut takiego naruszenia art. 22 § 1 KP jest jednak również nie-
trafny z przyczyn, które należałoby analizować na dwóch płaszczyznach. Pierwsza z nich i nieporównanie ważniejsza, to płaszczyzna woli stron kształtujących treść i skutki oraz mechanizm wykonywania łączącego je stosunku zatrudnieniowego. Ten aspekt sprawy nie jest zresztą w ogóle podnoszony w kasacji, chociaż był akcentowany przez Sądy obu instancji. W drugiej ze wspomnianych płaszczyzn chodzi natomiast o podobieństwa i różnice pomiędzy elementami treści spornego zobowiązania, rozpatrywanymi zwłaszcza od strony sposobu ich faktycznej realizacji, a abstrakcyjnym modelem prawnego stosunku pracy. Dokonując takiego porównania skarżący twierdzi, że jego zatrudnienie wykazywało wszystkie przedmiotowo istotne cechy stosunku pracy. Argument ten zostanie więc rozpatrzony w pierwszej kolejności.

Analizę tę trzeba jednak zacząć od podkreślenia, że nie jest prawdą, jakoby taka sama praca nie mogła być przedmiotem zobowiązania pracowniczego i zobowiązania cywilnoprawnego. Orzecznictwo powoływane w kasacji dotyczyło używania umów prawa cywilnego w celu obchodzenia przez pracodawcę przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych i w niniejszej sprawie nie ma oczywiście zastosowania. Tezie wyrażonej w kasacji przeczy zresztą szeroka praktyka społeczno - gospodarcza, której klasycznym przykładem może być sytuacja inspektorów do spraw technicznych w pozwanej Spółdzielni. Jednakże fakt, iż wszyscy oni byli zatrudnieni na podstawie umów o pracę, a jedynie wobec skarżącego stosowano umowy typu zlecenie (art. 750 KC) nie wskazuje na zasadność dochodzonego roszczenia, zwłaszcza że również sam zainteresowany nie twierdził, iżby taka praktyka była przejawem jego dyskryminacji, czy wręcz szykanowania.

O pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje więc rodzaj pracy, ale wykonywanie jej przede wszystkim w warunkach podporządkowania poleceniom

pracodawcy, konkretyzującym czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma pracownik wykonać, a także wskazującym sposób oraz czas i miejsce ich wykonywania. Sądy obu instancji ustaliły, że kierowniczy nadzór nad czynnościami skarżącego był bardzo ograniczony. Czynności te w niektórych umowach były bowiem w pełni zindywidualizowane (np. zinwentaryzowanie w okresie 10 dni wewnętrznych instalacji c.o. w 14 budynkach mieszkalnych na Osiedlu), co praktycznie wykluczało potrzebę takiego nadzoru. W większości pozostałych umów miał natomiast skarżący znaczną swobodę organizowania czasu swej pracy, gdyż nie był obowiązany do wykonywania jej codziennie i w ściśle określonych godzinach, a także nie był w ogóle rozliczany z czasu pracy, co jest - w przeciwieństwie do dwóch poprzednich - argumentem wykluczającym również zatrudnienie pracownicze realizowane w koncepcji zadaniowego czasu pracy w rozumieniu art. 129⁸ § 1 KP, zakładającego ustalenia zadań w sposób umożliwiający ich wykonanie w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 KP.

Wątpliwości co do prawnego charakteru zatrudnienia skarżącego pogłębia reżim jego wynagrodzenia. Nie chodzi tu nawet o podnoszoną przez Sądy zmienność jego wysokości, związanej w taki czy inny sposób z ilością wykonanej pracy, co w stosunku pracy nie jest może - wbrew twierdzeniom skarżącego, powołującego się na treść art. 78 § 1 KP - regułą, ale stosunku tego również nie wyklucza, jak to zdaje się sugerować pozwana Spółdzielnia, abstrahująca od wynikowych metod wynagrodzenia akordowego i prowizyjnego. Rzecz natomiast głównie w tym, że w świetle zawartych umów skarżący ponosił całe ryzyko nienabycia uprawnienia do wynagrodzenia. Nie ma przy tym znaczenia fakt, że w okresie czteroletniej współpracy stron sytuacja taka nie zaistniała dlatego, iż wysokość wynagrodzenia była ustalana po zakończeniu poszczególnych okresów zleceńowych odpowiednio do ilości rzeczywiście wykonanej pracy, zaś pisemne umowy antydatowano, czy też wysokość wynagrodzenia umawiano z góry, a skarżący był zawsze w stanie wykonać zleczone czynności, gdyż nigdy np. nie chorował albo miał dla wykonania czynności wyznaczony jedynie termin końcowy i ewentualne opóźnienia w pracy mógł następnie „nadrobić”.

Na podstawie ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie oraz dotychczasowych wywodów można by więc powiedzieć, że zatrudnienie skarżącego miało wprowadzić pewne właściwości zatrudnienia pracowniczego, ale były to przede wszystkim podobieństwa o zewnętrznym charakterze, nie sięgające kategorialnych

cech stosunku pracy (jego „wewnętrznej istoty”), w szczególności gdy chodzi o wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko, wykazując w tym zakresie znaczną odrębność. Prawny charakter tego zatrudnienia budzi zatem co najmniej poważne wątpliwości, lecz ich ostateczne rozstrzygnięcie w kierunku przeciwnym do przedmiotu żądania trzeba zaakceptować ze względów sytuujących się w pierwszej ze wspomnianych płaszczyzn badania kasacyjnego zarzutu niezastosowania art. 22 § 1 KP, czyli płaszczyzny respektowania woli stron.

Poza podaniem z dnia 6 listopada 1991 r. o „przyjęcie do pracy w niepełnym wymiarze godzin (3/4 etatu) na stanowisko inspektora do spraw technicznych” (na podstawie którego kierownik administracji Osiedla przygotował projekt umowy o pracę, nie przyjęty jednak przez Zarząd pozwanej), skarżący nie tylko nie występował nigdy o zawarcie umowy o pracę, ale odrzucił dwie takie oferty ze strony Spółdzielni i podpisał w sumie 56 umów typu zlecenie, tyleż rachunków oraz - w okresie od kwietnia 1995 r. do lutego 1996 r. - 11 załączników dla ZUS-u z oświadczeniem o rezygnacji z objęcia ubezpieczeniem społecznym. Skarżący nie podnosił przy tym, iżby jego oświadczenia woli były dotknięte wadami powodującymi ich nieważność bądź uzasadniającymi uchylenie się od ich skutków (art. 82-88 KC). Sądy orzekające w sprawie słusznie zatem przyjęły, że skarżący działał w pełni świadomie i dobrowolnie, powodowany początkowo dążeniem do pobierania renty inwalidzkiej w nie uszczuplonej wysokości, a następnie również niechęcią do ewentualnego pokrywania połowy składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy typu zlecenie. Forma zatrudnienia cywilnoprawnego była więc zgodna z interesem obu stron i nie można teraz zarzucać Spółdzielni „oszczędzania” kosztem skarżącego.

Wypadek doznany w dniu 23 lutego 1996 r. w drodze ze Spółdzielni do domu i związane z tym zaliczenie do pierwszej grupy inwalidztwa sprawiły, że skarżący jest teraz zainteresowany zupełnie inną kwalifikacją charakteru swego zatrudnienia. Na podstawie art. 22 § 1 i § 1¹ KP (w związku z art. 189 KPC) byłoby to wprawdzie teoretycznie możliwe, lecz celem powołanych przepisów nie jest przełamywanie zasady pacta sunt servanda, tylko ochrona osoby, która świadcząc faktycznie pracę na warunkach umowy o pracę została pozbawiona pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno - organizacyjnej przewagi przez swego pracodawcę. Skarżący nie znalazł się jednak w takiej sytuacji, więc oddalenie jego żądania było uzasadnione.

Z wyżej podanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====