



Sygn. akt I UK 43/09

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 lipca 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

w sprawie z odwołania S. S. i A. M.  
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.  
o ubezpieczenie społeczne,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 lipca 2009 r.,  
skargi kasacyjnej ubezpieczonych od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 20 listopada 2008 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

**Uzasadnienie**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z dnia 27 września 2007 r. stwierdził, iż Stanisław S. od 1 grudnia 2006 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z

Anną M., ponieważ umowa o pracę jest nieważna, gdyż jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, bowiem zmierza do bezzasadnego pomniejszenia składek na fundusz ubezpieczeń społecznych poprzez opłacanie obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne od niższej kwoty podstawy wymiaru.

A. M. i S. S. domagali się zmiany powyższej decyzji organu rentowego i ustalenia, że S. S. podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z A. M. od dnia 1 grudnia 2006 r. na czas nieokreślony.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 14 maja 2008 r. roku zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, iż S. S. od dnia 1 grudnia 2006 r. podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z A. M.

Sąd ustalił bowiem, że A. M. prowadzi działalność gospodarczą od 1 grudnia 2006 r. w zakresie transportu drogowego na podstawie wpisu do ewidencji i zatrudnia 5 pracowników na podstawie umów o pracę. Jednym z pracowników jest S. S. W dniu 1 grudnia 2006 r. odwołująca zawarła ze S. S. umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu. W wykonaniu tej umowy odwołująca powierzyła pracownikowi stanowisko kierownika transportu. Zakres czynności zatrudnionego obejmował uzgadnianie tras transportu i utrzymywanie kontaktów z kontrahentami. Odwołujący świadczył pracę co drugi dzień od 8.00 do 12.00 i co drugi dzień od 12.00 do 16.00. Miejsce pracy odwołującego znajdowało się w miejscu siedziby firmy tj. w miejscowości S. [...] w wynajmowanym pomieszczeniu. Wynagrodzenie za pracę ustalone zostało na kwotę 1.100 zł. Odwołujący od pierwszego dnia zatrudnienia zgłoszony został do ubezpieczeń społecznych. Sąd ustalił ponadto, że pozostałych pracowników odwołująca zatrudnia na stanowiskach kierowców – mechaników, a swoją działalność gospodarczą prowadzi w pomieszczeniach dzierżawionych od S. S., natomiast pojazdy transportowe wynajmuje od firmy leasingowej. Księgowość i sprawy związane ze sprawami ubezpieczeniowymi i skarbowymi odwołująca powierzyła pracownikom biura podatkowego. A. M. wskazała, iż S. S. zatrudniła dlatego, że posiada on certyfikat do prowadzenia działalności transportowej.

Obok prowadzonej działalności gospodarczej odwołująca pozostaje w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w firmie „T.” w charakterze fakturzystki w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 stycznia 2006 r. nastąpiło przejęcie zakładu pracy, w którym pracowała A. M. przez S. S.

Z kolei S. S. prowadzi własną działalność gospodarczą w zakresie handlu nawozami i materiałami budowlanymi na podstawie pozwolenia od 1993 r. Zatrudnia jednego pracownika A. M. celem fakturowania. Prowadząc działalność gospodarczą, pozostaje równocześnie w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym czasie, gdy świadczy pracę w ramach umowy o pracę, to fakturzystka przyjmuje pieniądze i wydaje towar w jego hurtowni. Odwołujący prowadzi działalność w małej miejscowości i nie ma zbyt wielu klientów.

Sąd stwierdził, że zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, iż S. S. faktycznie wykonuje umowę o pracę na rzecz odwołującej A. M.

Z powyższych okoliczności wynika, że A. M. i S. S. pozostają w stosunku do siebie we wzajemnej zależności pracodawcy i pracownika, gdyż każde z nich jest jednocześnie pracownikiem i pracodawcą dla drugiego. Przepisy prawa pracy nie zawierają jakiegokolwiek zakazu w tym zakresie. Przedmiot świadczonej przez każdego z odwołujących pracy na rzecz drugiego podmiotu nie jest tożsamy, w związku z czym nie można się zgodzić z organem rentowym, że zawarte przez strony umowy o pracę są nieważne. Pomiędzy odwołującymi w zakresie każdego stosunku pracy występuje podporządkowanie, przedmiot prowadzonej działalności gospodarczej jest inny, a nadto odwołująca jako właścicielka firmy nie posiada certyfikatu wymaganego ustawą o transporcie drogowym i dlatego też zatrudniła M. S. posiadającego stosowny certyfikat na stanowisku kierownika transportu (art. 5 ust. 3 pkt 2 ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym).

Ponadto Sąd podniósł, że odwołująca nie prowadzi wspólnego gospodarstwa domowego ze S. S. i nie zamieszkuje z nim wspólnie. S. S. zamieszkuje w S. [...] w oddzielnym budynku usytuowanym na tej samej posesji co firma.

Na skutek apelacji organu rentowego, wyrokiem z dnia 20 listopada 2008 r. Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżony wyrok i

oddalił odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 września 2007 r.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd Okręgowy dokonał właściwych ustaleń stanu faktycznego, jednak nie przeprowadził właściwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że S. S. był i jest pracodawcą i bezpośrednim przełożonym A. M. Wbrew ustaleniom Sądu Okręgowego nie można zaakceptować sugestii, że osoby te są wobec siebie obce. Ubezpieczeni mają wspólne dziecko w wieku 5 lat. Nie pozostają wprawdzie w formalnym związku małżeńskim, jednak ten związek uczuciowy - w ocenie Sądu Apelacyjnego - miał wpływ na ukształtowanie ich działalności zawodowej.

Po zatrudnieniu się w T. (w firmie A. M., mającej taką samą nazwę jak firma wnioskodawcy) podległość służbowa S. S. w stosunku do pracodawcy i jednocześnie pracownika stała się w ocenie Sądu problematyczna. Dotyczy to w szczególności wydawania poleceń swojej przełożonej w związku z byciem jednocześnie jej podwładnym.

Sąd podkreślił następnie, że działalności gospodarcze S. S. i A. M. pomimo formalnej odrębności są ściśle ze sobą powiązane nie tylko identycznymi nazwami „T.”, tym samym adresem prowadzonej działalności, ale również w okresie od grudnia 2006 r. do września 2007 r. prawie tożsamym rodzajem prowadzonej działalności, to jest handlem i transportem węgla i materiałów budowlanych. W ocenie Sądu zasadnie wskazał organ rentowy w apelacji, iż zeznający w sprawie świadkowie - pracownicy S. S., a następnie pracownicy A. M., nie potrafili wykazać, gdzie według nich przebiegała granica pomiędzy działalnością gospodarczą S. S., a działalnością A. M.

Sąd podkreślił, że w stosunkach gospodarczych zdarzają się sytuacje, iż osoby sobie bliskie prowadzące działalności gospodarcze o zbliżonym do siebie profilu nawiązują ścisłą współpracę wynikającą z wzajemnego zaufania i łączących je więzów emocjonalnych. Jednakże ścisła współpraca nie powinna zachęcać do zmniejszania składek na ubezpieczenie społeczne poprzez fikcyjne wzajemne zatrudnianie się jako pracowników.

W ocenie Sądu Apelacyjnego sposób działania S. S. świadczy o wzajemnej ścisłej współpracy gospodarczej, a nie o wykonywaniu umowy o pracę. Kwestia ta dotyczy właściwej interpretacji art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 22 §1 k.p.

Sąd Apelacyjny przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r. (I UK 120/06), w którym wyrażony został pogląd, że pozornie umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Akceptując powyższy pogląd, Sąd Apelacyjny uznał, że zasadniczy spór w rozpoznawanej sprawie dotyczył zagadnienia, czy łączący obydwójga ubezpieczonych stosunek prawny miał cechy stosunku pracy opartego na zawartej przez nich umowie o pracę, czy też nienazwanej umowy prawa cywilnego o współpracy między samodzielnymi przedsiębiorcami, prowadzącymi działalność gospodarczą tego samego rodzaju lub działalność zbliżoną, wzajemnie się uzupełniającą.

W ocenie sądu drugiej instancji, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, nie można przyjąć, że stosunek prawny łączący obydwójga ubezpieczonych był stosunkiem pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się bowiem do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje przy tym formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem realizowania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenia pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Nie można jednak mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS z 1998 r. Nr 20, poz. 595, czy z

dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 24, poz. 775). Dokonując kwalifikacji stosunku prawnego, należy uwzględnić zarówno zgodny zamiar stron i cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 14, poz. 449).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego w okolicznościach, w jakich zostały zawarte umowy między ubezpieczonymi, należało uznać, że zgodnym zamiarem i wolą stron zawierających umowy było jedynie nadanie im nazwy "umowa o pracę", a sporządzone przez strony dokumenty miały uzasadniać tę nazwę. Faktyczna wola stron nie obejmowała podporządkowania ubezpieczonych sobie nawzajem. Celem zawartej umowy było płacenie przez S. S. znacznie niższych składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy na 1/2 etatu w porównaniu do składek wynikających z ubezpieczenia osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. W relacjach pomiędzy wnioskodawcami brak było elementu podległości. Ich wzajemne interesy gospodarcze krzyżowały się ze sobą i zwłaszcza w pierwszych miesiącach działalności A. M. można mówić o jednoczesnym prowadzeniu przez S. S. własnej działalności gospodarczej i wykonywaniu czynności na rzecz prawie tożsamej działalności gospodarczej A.M., przez co trudno było wykonywać wyznaczone zadania pracownika, a jednocześnie sprawować funkcję przełożonego, który miałby wydawać polecenia i kontrolować ich wykonanie. W relacjach między ubezpieczonymi nie można było wyodrębnić stałych godzin wykonywania pracy przełożonego lub pracy podporządkowanej, ani ciągłości tej pracy, ani podporządkowania pracodawcy.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że stosunek prawny łączący ubezpieczonych nie miał zasadniczych elementów istotnych dla stosunku pracy - co do czasu pracy i co do podporządkowania służbowego i organizacyjnego. Wobec powyższego należało przyjąć, że wykonywanie przez ubezpieczonego pracy miało charakter współpracy (wzajemnej pomocy) dwóch samodzielnych przedsiębiorców.

Zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. oraz będący jego konsekwencją zarzut naruszenia art. 9 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych okazały się zatem uzasadnione. Podlegająca ocenie umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczonymi była w świetle powyższych ustaleń nieważna, ponieważ

oświadczenia stron ją zawierających zostały złożone dla pozorów w rozumieniu art. 83 § 1 k.c.

Sąd Apelacyjny wskazał, że przepis powyższy charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie:

- 1) oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów,
- 2) oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Jednocześnie sąd zauważył, że złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne skutki, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS z 2002 r. Nr 21, poz. 527). Sąd podkreślił, że czynność pozorna jest zawsze nieważna, ale niekiedy ważna może być tylko - w świetle art. 83 § 1 zd. 2 k.c. - czynność ukryta pod czynnością pozorną. W rozpoznawanej sprawie obydwój ubezpieczonych wcale nie miało zamiaru świadczenia przez S. S. pracy podporządkowanej organizacyjnie i służbowo w czasie określonym przez osobę, która miała pełnić rolę pracodawcy. Ich zamiarem było świadczenie sobie nawzajem pomocy w ramach nienazwanej umowy prawa cywilnego (umowy o współpracy).

W ocenie Sądu Apelacyjnego pozorność zawartej umowy o pracę wynikała nie z tego, że ubezpieczony w ogóle nie świadczył pracy, ale że wykonywał ją na innej podstawie niż pozorna umowa o pracę. W orzecznictwie dominuje pogląd, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę, nawet powodujące ich nieważność, nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tego rodzaju sytuacjach prawnie doniosły jest jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne (pozorne) zawarcie umowy o pracę, czyli takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane

bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje bowiem wówczas jedynie pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS z 2000 r. Nr 9, poz. 368, czy z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS z 2002 r. Nr 20, poz. 496).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiedli S. S. i A. M., zaskarżając go w całości oraz wnosząc o jego uchylenie, oddalenie apelacji i uwzględnienie odwołania albo ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Skarga kasacyjna została oparta na obu podstawach kasacyjnych.

W zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego skarżący podnieśli naruszenia:

- art. 83 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędne uznanie, że umowa o pracę łącząca skarżących miała charakter pozorny,
- art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez nieprawidłowe uznanie, iż stosunek łączący S. S. i A. M. nie wypełniał wszystkich znamion, by być poczytany za stosunek pracy,
- art. 65 ust. 1 i art. 67 ust. 1 Konstytucji RP poprzez naruszenie konstytucyjnych praw obywatela do objęcia go ubezpieczeniem społecznym oraz wyboru wykonywania rodzaju i miejsca pracy ,
- art. 65 § 1 i 2 k.c. poprzez nieuzasadnione uznanie, iż S. S. i A. M., zawierając umowę o pracę, mieli na celu tak naprawdę zawarcie umowy cywilnoprawnej (nienazwanej) o współpracy między dwoma przedsiębiorcami, a nie umowy o pracę.

Ponadto skarżący podnieśli, że doszło do naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób sprzeczny z powołanym przepisem, tj. z powołaniem jedynie części materiału dowodowego i pominięciem pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania. W ocenie skarżących sąd nie uzasadnił, z jakich powodów odmówił tym pominiętym



dowodom wiarygodności i mocy dowodowej, a więc dokonał dowolnej w miejsce swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został uzasadniony potrzebą wykładni przepisów prawnych, co do których istnieją rozbieżności w orzecznictwie, w szczególności w zakresie uznania i określenia granicy, kiedy umowa o pracę może zostać zakwalifikowana jako pozorna, a kiedy taki sposób jej zakwalifikowania nie jest dopuszczalny (art. 83 k.c.).

W ocenie skarżących w niniejszej sprawie zachodzi potrzeba dokonania przez Sąd Najwyższy wykładni przepisów w szczególności w zakresie art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 22 k.p. Powyższe wiąże się z koniecznością odpowiedzi na pytanie, czy podporządkowanie pracownika pracodawcy wiąże się ściśle z kierowaniem pracownikiem na każdym etapie wykonywania przez niego pracy w sposób ciągły, tj. ciągłej kontroli pracownika w każdym momencie wykonywania przez niego powierzonych zadań oraz czy zasada podporządkowania nie może być realizowana, gdy obie strony są w pewnych momentach dla siebie zarówno pracownikami i pracodawcami, a zadania, jakie każde z nich ma do wykonania w zakresie stosunku pracy nie są tożsame.

Skarżący podkreślili, że Sąd Apelacyjny rozpoznający niniejszą sprawę miał za zadanie zbadanie, czy stosunek, jaki łączył S. S. i A. M., był stosunkiem pracy czy też nie. Odniósł więc zebrany w toku postępowania materiał dowodowy do treści przepisów prawa i uznał, iż stosunek ten nie cechuje się podporządkowaniem (brak elementu podległości), nie można w nim wyróżnić stałych godzin wykonywania pracy, ani ciągłości pracy.

W związku z powyższym skarżący odniósł się kolejno do zanegowanych przez Sąd elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Stwierdził przede wszystkim, że zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1990 r., I PKN 451/99, OSNP z 2001 r. Nr 10, poz. 337). Natomiast w odniesieniu do

czasu pracy, w przepisie art. 22 § 1 k.p. chodzi o ustalenie szczegółowych harmonogramów pracy dla konkretnego pracownika. Pracodawca ma zatem prawo ustalania dla pracownika owych harmonogramów i prawo weryfikacji pracy pracownika także z tego punktu widzenia.

Odnosząc się do zasady podporządkowania pracownika, skarżący zauważyli, że polega ona zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Pojawia się jednak pytanie, czy zasada podporządkowania polega na stałym i ciągłym kontrolowaniu pracownika w miejscu wykonywania przez niego pracy w trakcie całego okresu czasu w jakim pracę tę wykonuje, czy też podporządkowanie bardziej polega na wyznaczeniu pewnych zadań pracownikowi, bez potrzeby jego ciągłej kontroli. By bardziej nakreślić ramy problemu, z jakim spotkał się Sąd w niniejszym postępowaniu, skarżący wskazali na wykonywanie pracy w systemie zadaniowego czasu pracy. W tym systemie pracodawca wyznacza jedynie zadanie do wykonania, nie określając pracownikowi konkretnych norm czasu pracy i nie kontrolując go w sposób ciągły. Tak więc widać wyraźnie, że taki system stoi w sprzeczności z przyjętym przez sąd rozumieniem pojęcia podporządkowania, a mimo to świadczenie pracy w tym systemie wiąże się z istnieniem stosunku pracy.

Zdaniem skarżących nie zachodzi sprzeczność w tym, że obie strony są dla siebie pracodawcami, gdyż obie osoby zajmowały różne stanowiska i miały inne zakresy zadań. Co więcej - odwołujący pełnił funkcję kierownika, a więc A. M. nie miała potrzeby sprawowania nad nim ciągłej kontroli w trakcie wykonywania przez niego zadań, gdyż wystarczającym było wskazanie mu kierunku wykonywania pracy bez potrzeby stałego nadzoru.

Skarżący podnieśli, że Sąd Apelacyjny uznał, iż umowa zawarta między S. S. i A. M. nie miała na celu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, ale wolą stron było płacenie znacznie niższych stawek za ubezpieczenie społeczne z tytułu umowy o pracę w porównaniu do składek wynikających z ubezpieczenia osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą. Faktem jest jednak, iż strony zawarły umowę o pracę, która była poprzedzona całą niezbędną procedurą zatrudnienia nowego pracownika, celem której było wykonywanie przez S. S.

pracy za wynagrodzeniem. Z ustaleń poczynionych przez Sąd, w mniemaniu skarżących, nie wynikają okoliczności, które sprawiłyby, iż zawarta umowa o pracę nie powodowała powstania stosunku pracy, zgodnie z wolą stron wyrażoną w umowie. Opierając się na rozważaniach Sądu Najwyższego podjętych w wyroku z dnia 10 października 2003 r. (I PK 466/02, Pr.Pracy z 2004 r. Nr 3, str. 35), należy bowiem stwierdzić, że nadana umowie treść wprawdzie nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, jednakże nie można z góry zakładać, iż osoby mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę, którą zawarły.

W ocenie skarżących kolejnym zagadnieniem, do którego koniecznie należy się odnieść, jest pozorność, którą ustawodawca polski łączy z wadami oświadczenia woli, nie zaś z mocą wiążącą czynności prawnej. Jak wynika z art. 83 k.c. pozorność uregulowana jest odmiennie od pozostałych wad oświadczenia woli, skutkiem pozorności czynności prawnej jest bowiem bezwzględna nieważność czynności prawnej. Pozorność jest specyficzną wadą oświadczenia woli, gdyż nie chodzi tu o wady procesu ujawniania woli, ale o świadomą chęć niewywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tym oświadczeniem. Przy pozorności nie ma więc zamiaru wywołania skutków prawnych. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza bowiem, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem.

Skarżący zauważyli następnie, że tak też dotychczas rozstrzygał Sąd Najwyższy w sprawach, w których pojawiał się problem, czy też podejrzenie istnienia pozorności przy zawieraniu umów o pracę. Taka linia orzecznicza jest silnie ugruntowana: wskazać tu należy m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r. (II UK 164/05), zgodnie z którym, jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna. Podobnie w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r. (II UK 321/04, OSNP z 2006 r. Nr 11-12, poz. 190)

Sąd Najwyższy stwierdził, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z tej pracy. Natomiast w wyroku z dnia 14 marca 2001 r. (II UKN 258/00, OSNP z 2002 r. Nr 21, poz. 527) Sąd Najwyższy stwierdził, że nie można przyjąć pozorowości oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Sąd Apelacyjny uznał, że S. S. pracę na rzecz pracodawcy A. M. w rzeczywistości wykonywał, choć uznał, że na innej podstawie niż umowa o pracę. Skarżący podnieśli, że sąd swoje rozważania w tym względzie oparł o wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r. (I UK 120/06, OSNP z 2007 r. Nr 11-12, poz. 294), choć wydanie tego orzeczenia miało miejsce w zupełnie odmiennym stanie faktycznym, niż przedmiotowa sprawa. Rozważania podjęte przez Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku są bardzo podobne do konkluzji, jaką podjął Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku, choć analiza stanu faktycznego istniejącego w tych dwóch sprawach nie pozwala na to, by uznawać je za tożsame. Sąd Najwyższy uznał, iż umowa o pracę była zawarta dla pozorów w następujących okolicznościach: osoby prowadziły takie same działalności gospodarcze - zakłady fryzjerskie, które działały obok siebie i otwarte były w takich samych godzinach, umowy zawarto na pełny etat, akta osobowe nie zawierały poza umowami o pracę jakiegokolwiek dokumentacji dotyczącej pracownika, praca była wykonywana na rzecz drugiej osoby jedynie w sytuacji, gdy pojawiali się klienci oczekujący w kolejce w danym zakładzie, brak było jakiegokolwiek ewidencji czasu pracy, czy zakresów obowiązków, a nadto osoby te były wobec siebie osobami bliskimi - była to matka z córką.

W przedmiotowej sprawie sytuacja faktyczna przedstawia się, zdaniem skarżących, zgoła inaczej, gdyż S. S. i A. M. prowadzą swoje działalności gospodarcze, których zakresy w mniemaniu odwołujących nie są tożsame. Wprawdzie działalności te są położone blisko obok siebie, ale istnieje formalna umowa, na podstawie której A. M. wynajmuje miejsce na prowadzenie swojej działalności. Wbrew temu, co stwierdził Sąd Apelacyjny, również nazwy obu

działalności są różne. Kolejną kwestią jest to, iż S. S. wykonywał pracę na rzecz A. M. w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) - wykonywał ją w z góry ustalonych godzinach i dniach, posiadał zakres obowiązków, który dokładnie określał co należy do jego zadań. Również wszelka dokumentacja pracownicza była prowadzona bez zastrzeżeń.

Zdaniem skarżących Sąd Apelacyjny nieprawidłowo przyjął, iż S. S. i A. M. są wobec siebie osobami bliskimi, gdyż posiadanie wspólnego dziecka, według przepisów prawa nie przesądza o tym, iż osoby są poczytywane jako osoby najbliższe wobec siebie.

Zdaniem skarżących, w ich sprawie nie istnieją przesłanki do uznania, iż więź istniejąca między nimi nie nosi znamion stosunku pracy, lecz współpracy między dwoma przedsiębiorcami. Obowiązki pracownicze obojga z nich były wobec siebie różne – A. M. pełniła funkcję fakturzystki, pracując na rzecz S. S., gdy tymczasem on zajmował stanowisko kierownika ds. transportu w firmie A. M.

Kolejną kwestią podniesioną przez skarżących jest dość silnie ugruntowane stanowisko w orzecznictwie Sądu Najwyższego, że „faktyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych, nie wywołuje skutków prawnych w sferze ubezpieczeń społecznych”. Skarżący przytoczyli tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007 r. (I UK 302/06, OSNP z 2008 r. Nr 7-8, poz. 110), z której wynika, że o nieobjęciu ubezpieczeniem społecznym, w przypadku zgłoszenia do niego osoby nie będącej pracownikiem, nie decyduje nieważność umowy, lecz faktyczne niepozostawanie w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. W innym orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2002 r. (I UK 337/05) stwierdza się, iż wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tym orzeczeniu Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż w stosunkach pracy prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez fikcyjne zawarcie umowy, tj. takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia.

Odnosząc się do naruszenia przepisów postępowania, skarżący podnieśli, że Sąd Apelacyjny wskazał, że Sąd pierwszej instancji słusznie przeprowadził postępowanie dowodowe, a następnie zanegował tak naprawdę istotę tego

postępowania (cel zawartej umowy, powiązania o charakterze rodzinnym, prowadzenie działalności), mimo iż Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich tych kwestii i dokonał ich analizy. W ocenie skarżących zeznania świadków słuchanych przez Sąd w toku postępowania dowodowego były całkowicie spójne, zgodne i wzajemnie się uzupełniały, a mimo to nie zostały przez Sąd Apelacyjny przeanalizowane w dogłębny sposób. Sąd stwierdził jedynie, iż świadkowie ci nie potrafili wskazać granicy, jaka przebiegała między działalnościami odwołujących.

Zdaniem skarżących wyżej opisane błędy w wykładni i zasadach prawidłowej interpretacji przepisów zostały w dużym stopniu wywołane dokonaniem dowolnej, w miejsce swobodnej oceny dowodów. Zasada ta wyrażona w art. 233 § 1 k.p.c. oznacza, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału i przytoczonych twierdzeń. Nie oznacza to jednak w żadnym wypadku dowolności. Sąd musi zawsze opierać się na kryteriach pozwalających sprawdzić prawidłowość oceny. W przedmiotowej sprawie ocena dowodów miała charakter zdecydowanie dowolny. Tak naprawdę sąd wydał zaskarżone orzeczenie opierając się na części materiału dowodowego, pomijając zupełnie analizę zeznań świadków, które dawały obraz relacji, jakie panowały w stosunkach pracy między odwołującymi.

Skarżący podnieśli także, że sporządzone przez Sąd Apelacyjny uzasadnienie wyroku nie spełniało wszelkich wymaganych prawem elementów - mianowicie nie zawierało analizy zeznań świadków, a tym samym Sąd nie wytłumaczył w uzasadnieniu, czy dał im wiarę, czy nie oraz z jakich przyczyn. Przepis art. 328 § 2 k.p.c. wskazuje obligatoryjną treść uzasadnienia. W praktyce uzasadnienie zawiera: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Niestety uzasadnienie wyroku sporządzone przez Sąd Apelacyjny w niniejszej sprawie nie odpowiada tym wymaganiom. Przede wszystkim skarżący zwrócili uwagę na tę część przepisu, która nakłada na sąd obowiązek wskazania przyczyn, dla których sąd niektórym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przyczyny te powinny być dokładnie opisane i

przede wszystkim adekwatne do istniejącego stanu taktycznego. Sposób w jaki Sąd odniósł się do zeznań świadków, nie pozwala na przyjęcie, iż wypełnił on nałożony na niego obowiązek sporządzenia odpowiedniego uzasadnienia rozstrzygnięcia.

W ocenie skarżących Sąd Apelacyjny, rozpoznając niniejszą sprawę, wydał orzeczenie, które stoi w sprzeczności z zasadami wyrażonymi w Konstytucji RP w zakresie art. 65 ust. 1 oraz art. 67 ust. 1. Bezsprzecznie Konstytucja w sposób szczególny reguluje materię ochrony prawa pracowników, w szczególności w zakresie uzyskiwanych przez nich świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Rozstrzygnięcie wydane przez Sąd Apelacyjny uniemożliwiło odwołującemu Stanisławowi S. uzyskanie zabezpieczenia społecznego, mimo iż wykonywał on pracę w ramach stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Podniesiono w niej naruszenie przepisów prawa materialnego, jak i procesowego. Zasadniczo w sprawie tej chodziło o ustalenie, czy zawarta przez powodów umowa była umową o pracę, a w konsekwencji, czy powód podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Zdaniem skarżących w sprawie tej zaistniała potrzeba wykładni przepisów prawnych wywołujących rozbieżności w orzecznictwie, a skarga kasacyjna była oczywiście uzasadniona.

Podstawowym zagadnieniem było niewątpliwie ustalenie, czy zawarty przez powodów stosunek zatrudnienia wypełniał cechy stosunku pracy. Rozróżnienie umowy o pracę od umów cywilnoprawnych jest niewątpliwie problemem niezwykle złożonym. Pomimo bogatego dorobku doktryny prawa pracy i orzecznictwa Sądu Najwyższego zdarza się, że jednoznaczne rozstrzygnięcie tej kwestii nie jest rzeczą prostą i może wywoływać spory. Dobrym tego przykładem jest niniejsza sprawa.

Cechy definicyjne stosunku pracy nie budzą, co do zasady, kontrowersji. Jednak ogromne zróżnicowanie stanów faktycznych wywołuje liczne problemy szczegółowe, które są rozstrzygane i wyjaśniane w orzecznictwie sądowym. Jest oczywiste, że o zatrudnieniu pracowniczym nie decyduje nazwa zawartej przez strony umowy (art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p.). Wynika z tego, że można skutecznie dochodzić

ustalenia tego, iż zawarta umowa pomimo nazwy nie była umową o pracę, a umową o charakterze cywilnoprawnym lub odwrotnie. Decydujące znaczenie ma w każdej sprawie treść zawartej umowy oraz całokształt okoliczności faktycznych, związanych z wykonywaniem danego zatrudnienia. Skarżący podnieśli konieczność rozstrzygnięcia problemu możliwości kwalifikowania umowy jako pozornej, na podstawie art. 83 k.c. W tej kwestii należy uznać, że jest to dopuszczalne w wypadku, kiedy dane zatrudnienie nie wypełnia cech stosunku pracy. Każdy przypadek musi więc potraktowany i rozstrzygnięty w sposób indywidualny.

Zdaniem Sądu Najwyższego Sąd Apelacyjny poprawnie ustalił i ocenił stan faktyczny sprawy. Ustalenia te były wystarczające do rozstrzygnięcia sporu i uzasadnienia wyroku. Nie zostały więc naruszone, wskazane w skardze kasacyjnej przepisy proceduralne.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące problemów pozorności umowy o pracę jest dosyć liczne. Należało więc uwzględnić tylko te orzeczenia, które dotyczą stanu faktycznego niniejszej sprawy i rozstrzygnąć o tym, czy występują tu rozbieżności. Należy też wyraźnie podkreślić, że poszczególne orzeczenia dotyczą różnych stanów faktycznych i nie mogą być z tego powodu stosowane bezkrytycznie do każdej sprawy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie rozstrzygał o możliwości uznania umowy o pracę za pozorną w oparciu o art. 83 k.c. (np. w wyrokach: z dnia 8 sierpnia 2007 r., II UK 25/07, z dnia 9 maja 2006 r., II UK 186/05, z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04 czy z dnia 23 lipca 1998 r., I PKN 245/98). Na tej podstawie można stwierdzić, że Sąd Najwyższy dopuszcza ustalenie pozorności umowy o pracę na podstawie art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. Tak w powyższych, jak i wielu innych orzeczeniach Sąd Najwyższy uznawał pozorność umowy o pracę z różnych powodów. Można tu wskazać, przede wszystkim, na brak zamiaru osiągnięcia skutków wynikających z umowy oraz niewykonywanie i niepodjęcie pracy. Nie wynika oczywiście z tego, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02, iż można zakładać z góry, że strony miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści niż tę którą zawarły. Na tej podstawie można przyjąć, że rozstrzygając o rodzaju zawartej umowy, zawsze należy badać zamiar jej stron i cel umowy (art. 65 § 2 k.c.). Można też jednoznacznie rozstrzygnąć, że



niewykonywanie pracy może stanowić podstawę do uznania umowy za pozorną. Skarżący nie wykazali na czym, ich zdaniem, polega rozbieżność w orzecznictwie sądów.

W skardze zarzucono natomiast oparcie wyroku Sądu Apelacyjnego na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, który zdaniem skarżących został wydany w zupełnie odmiennym stanie faktycznym. Można zgodzić się z tym, że stan faktyczny nie był identyczny, jak w rozstrzyganej sprawie. Jednak teza tego wyroku mogła być zastosowana w sprawie niniejszej, gdyż ma charakter ogólniejszy. Stwierdzono w niej, że pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Wyrok ten nie jest rozbieżny z orzeczeniami, w których przyjmowano, że jeżeli praca nie jest wykonywana, to zawarta umowa - jako pozorna - jest dotknięta nieważnością. Wynika bowiem z niego powszechnie akceptowana możliwość kwestionowania rodzaju zawartej przez strony umowy. Nie może budzić wątpliwości, że możliwość taka istnieje także w razie wykonywania pracy. W każdym natomiast przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

W skardze kasacyjnej podniesiono konieczność dokonania jednolitej wykładni prawa w zakresie przepisów art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 22 k.p. Sąd Najwyższy nie widzi potrzeby dokonywania takiej wykładni. Oczywiście jest bowiem, że jeżeli nie są spełnione cechy stosunku pracy, to możliwe jest stwierdzenie pozorności zawartej umowy. Wynika to zresztą wprost z wyżej powołanych wyroków Sądu Najwyższego.

Skarżącym chodziło głównie nie o dokonanie wykładni przepisów, a o stwierdzenie, że rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego było błędne. Ich bowiem zdaniem łącząca powoda z powódką umowa była umową o pracę. W związku tym konieczne jest odniesienie się do argumentów uzasadniających skarżony wyrok. Sąd Apelacyjny ustalił, że działalności gospodarcze prowadzone przez skarżących były bardzo zbliżone. Ich nazwy były tak podobne, że wątpliwe jest, by osoby trzecie je rozróżniały. Ubezpieczeni, choć nie byli małżeństwem, mają wspólne dziecko. W czasie wykonywania obowiązków wynikających z umowy powód był

jednocześnie podwładnym i przełożonym powódki. Sąd Apelacyjny stwierdził, że celem zawartej umowy było płacenie znacznie niższych stawek na ubezpieczenie społeczne, niż należnych z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Zdaniem Sądu Apelacyjnego stosunek prawny nie zawierał elementu podległości. Należy zgodzić się z tym, że w danym stanie faktycznym doszło do bardzo niejasnej i nietypowej sytuacji. Gdyby przyjąć, że zawarta umowa była umową o pracę, to w tym samym czasie powód byłby jednocześnie pracownikiem i pracodawcą. Z tego powodu trudno jest przyjąć, że praca była świadczona w warunkach podporządkowania. Nie ulega wątpliwości, że podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak był więc wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie była świadczona w ramach stosunku pracy. W tym stanie rzeczy pozostałe problemy nie miały zasadniczego wpływu na ostateczne rozstrzygnięcie.

Należy stwierdzić, że Sąd Apelacyjny wszechstronnie rozważył i ocenił problemy prawne i faktyczne niniejszej nietypowej sprawy. Z tego powodu jego orzeczenie odpowiada prawu. Dopuszczalne było rozstrzygnięcie, że stosunek prawny łączący ubezpieczonych nie miał zasadniczych elementów istotnych dla stosunku pracy, a wykonywanie pracy miało charakter współpracy podmiotów gospodarczych i było oparte na relacjach cywilnoprawnych.

Z powyższych względów, na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

/tp/