



Sygn. akt II PK 270/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 czerwca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr 5 w K.

o ustalenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 czerwca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 12 lipca 2011 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w K., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka M. K. wniosła o ustalenie, że pozostaje w stosunku pracy z pozwaną Szkołą Podstawową nr 5 w K., nawiązanym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 14/18 etatu, ewentualnie nawiązanym na podstawie mianowania, bądź na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 sierpnia 2014 r.

Pozwana Szkoła Podstawowa wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że powódka od dnia 1 września 1996 r. jest emerytką i nigdy nie wykonywała i nie wykonuje pracy w zakresie prowadzenia zajęć dydaktyczno - wychowawczych na rzecz Szkoły. Celem powódki oraz Związku Nauczycielstwa Polskiego Zarządu Oddziału w K. jest zapewnienie powódce, jako Prezesowi tej organizacji, finansowania wynagrodzenia za pełnienie tej funkcji ze środków publicznych.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 18 lutego 2011 r. ustalił, że powódka jest pracownikiem pozwanej Szkoły, zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Zarządzie Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego. Sąd oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach: powódka M. K. została zatrudniona w Szkole Podstawowej nr 5 na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 3 października 1996 r. do dnia 31 sierpnia 1998 r. w wymiarze 12/14 etatu. W formularzu umowy wskazano - w miejscu przeznaczonym na nazwę szkoły - Zarząd Oddziału ZNP w K., a w miejscu precyzującym przejmowane obowiązki wpisano obowiązki Prezesa Zarządu Oddziału ZNP. Pismem z dnia 9 października 1996 r. Burmistrz Miasta K. zawiadomił Prezesa Zarządu Oddziału ZNP w K., że wyraził zgodę na oddelegowanie powódki do pracy związkowej wobec jej wyboru w dniu 2 października 1996 r. na stanowisko Prezesa Zarządu Oddziału ZNP w K. oraz że oddelegowanie nastąpi ze Szkoły Podstawowej nr 5 w wymiarze 12/18 etatu w okresie od dnia 3 października 1996 r. do dnia 31 sierpnia 1998 r. Powódka była wybierana na tę funkcję na kolejne 4-letnie kadencje, a z jej oddelegowaniem związane było zawieranie dalszych umów o pracę z pozwaną Szkołą na okresy równe kadencjom. W 2008 r. stwierdzono, że kolejna umowa o pracę z powódką nie została zawarta i skutkiem tego było sporządzenie w dniu 1 lutego 2008 r.

dokumentu potwierdzenia umowy o pracę, w którym poświadczono, iż powódka „przyjęła na siebie od dnia podjęcia pracy, tj. od dnia 1 września 2006 r., na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 r., w Zarządzie Oddziału ZNP w K. obowiązki Prezesa Oddziału ZNP w K. w wymiarze 14/18 etatu". Pismem z 24 maja 2010 r. pozwany zawiadomił ZNP w K., że nie otrzymał do dnia 30 kwietnia 2010 r. oddelegowania powódki na następną kadencję, potwierdzonego przez Burmistrza Miasta K., co implikuje rozwiązanie umowy zgodnie z porozumieniem z dnia 1 lutego 2008 r. Pismem z 22 czerwca 2010 r. Zarząd Oddziału ZNP w K. wystąpił do pozwanego, na podstawie art. 31 ust. 1 w zw. z art. 34¹ ustawy o związkach zawodowych, z wnioskiem o udzielenie na okres kadencji od dnia 1 września 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r. zwolnienia powódki od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W piśmie stwierdzono, że powódka jest nauczycielem mianowanym i zawarty z nią stosunek pracy należy traktować jako zawarty na podstawie mianowania.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, stosowanym na podstawie art. 34 ust. 1 tego aktu również do międzyzakładowej organizacji związkowej, pracownikowi przysługuje zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie organizacji związkowej stosownie do liczby członków związku. W zależności od wniosku zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnienie od pracy udzielane jest z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie. Zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 71, poz. 336), wniosek zarządu powinien zawierać imienne wskazanie pracownika, któremu zwolnienie od pracy ma zostać udzielone, wskazanie okoliczności uzasadniających zwolnienie od pracy, wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia czy bezpłatnie oraz określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy. Prawo do zwolnienia ma zastosowanie do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania lub wyboru. Nie ma przy tym znaczenia, czy umowa została zawarta

na czas nieokreślony, czy też jest to umowa terminowa. Uprawnienie to przysługuje także pracownikom zatrudnionym na niepełnym etacie.

Wniosek Zarządu Oddziału ZNP w K. z dnia 22 czerwca 2010 r. odpowiada przedstawionym wyżej zasadom, a pozwana, jako pracodawca, była związana jego treścią. Nie znajdowało więc uzasadnienia powoływanie się pozwanej w korespondencji z organizacją związkową na dodatkowe przesłanki w postaci oddelegowania ze strony organu prowadzącego Szkołę, jakkolwiek należy uwzględnić uwarunkowania wynikające dla Szkoły z decyzji tego organu o sposobie finansowania wynagrodzenia powódki. W sprawie istotne jest to, że powódka w dacie złożenia wniosku przez organizację związkową była pracownikiem pozwanej co najmniej do dnia 31 sierpnia 2010 r., co wynika z dokumentu potwierdzenia umowy o pracę z dnia 1 lutego 2008 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, status powódki jako pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy wskutek objęcia funkcji w organizacji związkowej nie powinien wywoływać zastrzeżeń w zakresie do dnia 31 sierpnia 2010 r. Łącząca strony umowa o pracę ustała z dniem 31 sierpnia 2010r. i - wbrew zarzutom powódki - nastąpienie tego skutku nie wymagało żadnych czynności ze strony pracodawcy ani zgody organizacji związkowej. Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ma charakter pochodny wobec pracowniczego statusu osoby, której to zwolnienie dotyczy. Jeżeli więc w trakcie kadencji związkowej umowa o pracę pracownika oddelegowanego ustaje wskutek upływu terminu, na jaki została zawarta, przestaje istnieć kwestia zwolnienia takiego pracownika z obowiązku świadczenia pracy. Jak podkreślił Sąd pierwszej instancji, nie można jednak powyższej zasady zastosować w pełnym zakresie do sytuacji pracowniczej powódki.

Sąd Rejonowy przyjął, że podstawy prawne zatrudnienia nauczycieli reguluje wyczerpująco rozdział 4 Karty Nauczyciela - „Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy”. Wyjątek dopuszczający zatrudnienie nauczyciela mianowanego na podstawie umowy o pracę na czas określony został przewidziany w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela. Przepis ten, jako regulujący wyjątek od zasady, podlega wykładni ścisłej, a zatrudnienie nauczyciela na tej podstawie nie może być zależne od uznania pracodawcy. Podstawą zatrudnienia powódki jako nauczyciela

mianowanego nie może być umowa o pracę na czas określony, a to powoduje, w ocenie Sądu, że powódka również po dniu 31 sierpnia 2010 r. pozostawała w stosunku pracy z pozwaną Szkołą. Abstrahując jednak od tego, Sąd pierwszej instancji zaznaczył, iż spór między stronami nie dotyczył podstawy prawnej zatrudnienia powódki, lecz uprawnienia do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wskutek pełnienia funkcji w organizacji związkowej. W granicach interesu prawnego powódki mieści się ustalenie, że pozostaje ona pracownikiem pozwanego również po dniu 31 sierpnia 2010 r., niezależnie od podstawy zatrudnienia, a skutkiem tego jest prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy celem pełnienia funkcji w organizacji związkowej.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana Szkoła.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. wyrokiem z dnia 12 lipca 2011 r. oddalił apelację.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych, iż umowy o pracę zawierane z powódką były umowami pozornymi, Sąd drugiej instancji stwierdził, że zarzuty takie pozwana sformułowała dopiero po upływie 15 lat zatrudnienia powódki, przy bezspornym ustaleniu, że powódka przez ten czas zawierała kolejne umowy o pracę na czas określony z kolejnymi Dyrektorami Szkoły i otrzymywała wynagrodzenie. Arkusz organizacyjny przewidywał dla niej stosowną ilość godzin dla wypełniania obowiązków Prezesa ZO ZNP przez wszystkie lata poczynając od 1996 r. Odbywało się to za pełną aprobatą organu prowadzącego Szkołę, który zapewniał środki finansowe na wynagrodzenia nauczycieli szkół podstawowych. Burmistrz Miasta K. nadał powódce stopień zawodowy nauczyciela mianowanego po wejściu w życie nowelizacji Karty Nauczyciela w 2000 r., wskazując w tym akcie, że jest nauczycielem delegowanym do ZNP. W dniu 28 lutego 2008 r. obecny Dyrektor pozwanej Szkoły wystawił powódce zaświadczenie dla potrzeb ZUS, w którym poświadczył, że powódka jest zatrudniona w tej Szkole od 3 października 1996r. na czas nieokreślony. Z zaświadczeń, angaży znajdujących się w aktach osobowych powódki wynika, że pozwana traktowała jej zatrudnienie, jako zatrudnienia nauczyciela delegowanego do pracy w ZO ZNP, a z aktu nadania stopnia zawodowego wynika, że powódka posiada kwalifikacje do zatrudnienia w szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych, a mianowanie

uzyskała 1 maja 1972 r. Odnośnie natomiast do zarzutów, że już w pierwszej umowie stron wpisano, iż powódka będzie świadczyć pracę w Zarządzie Oddziału ZNP, wykonując obowiązki Prezesa Zarządu, Sąd Okręgowy zauważył, że niewątpliwie funkcja ta jest funkcją z wyboru i Dyrektor Szkoły nie był władny do zatrudniania na tym stanowisku. W ocenie Sądu fakt ten wskazuje na zatrudnienie powódki w celu oddelegowania jej do pracy związkowej, a ostatecznie to pracodawca decyduje o tym kogo i na jakich warunkach zatrudnia. Nadto należy podkreślić, że jako członek zarządu zakładowej organizacji związkowej powódka wykonuje u swego pracodawcy, objętego działaniem tej organizacji, obowiązki w zakresie obrony szeroko pojętych praw i interesów pracowników. Oznacza to, iż w tym sensie wykonuje ona pracę u pracodawcy, lecz inną niż wynikająca z łączącego strony stosunku zobowiązaniowego.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną pozwanej. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: 1/ art. 11 i 22 § 1 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że zawierane umowy pomiędzy powódką a pozwaną były umowami o pracę; 2/ art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 91 c Karty Nauczyciela, poprzez ich niezastosowanie pomimo tego, że z materiału dowodowego wynika, iż zawierane przez strony umowy zwane „umowami o pracę” były umowami pozornymi; 3/ art. 31 ustawy o związkach zawodowych, poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powódka była pracownikiem pozwanej i miała obowiązki pracownicze, z których mogłaby zostać na mocy tego przepisu zwolniona. Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, iż w analizowanym w niniejszej sprawie stanie faktycznym jedynym elementem stosunku pracy, który występował, było zapewnienie pracownikowi wynagrodzenia. Pracownik nie świadczył pracy na rzecz pracodawcy, nie wykonywał czynności pod jego kierownictwem, ani też nie

wykonywał czynności w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Ponadto, jak dowodzi skarżąca, oświadczenia woli stron zawierających umowę o pracę były obarczone wadą pozorności. O pozorności złożonych oświadczeń woli świadczą zaś następujące okoliczności: powódka z dniem 1 września 1996 r. zakończyła swoją aktywność zawodową jako nauczyciel i przeszła na emeryturę; powódka w dniu zawierania pierwszej umowy o pracę była już prezesem oddziału ZNP w K.; pozwana Szkoła nie potrzebowała pracownika o kwalifikacjach jakie posiadała powódka; okres obowiązywania pierwszej umowy o pracę uzależniony był od okresu kadencji powódki w latach 1996-1998, kolejne „umowy o pracę” na okresy czteroletnie były przedłużane na kolejne okresy kadencji powódki; w treści umów wpisano, że: miejscem pracy jest Zarząd Oddziału ZNP, a obowiązki pracownika „Prezesa Zarządu Oddziału ZNP”.

Skarżąca zwróciła również uwagę, iż celem art. 31 ustawy o związkach zawodowych jest to, aby działacze związkowi zatrudnieni u pracodawcy byli w oznaczonym zakresie zwolnieni od świadczenia pracy i by mieli czas na zajmowanie się sprawami związkowymi. Gdyby powódka była zatrudniona w pozwanej Szkole ze względu na jej kwalifikacje i potrzeby szkoły, świadczyła pracę, tj. prowadziła zajęcia dydaktyczne dla uczniów, a następnie została wybrana na stanowisko członka zarządu oddziału ZNP, jej powództwo miałoby uzasadnione podstawy. W analizowanym stanie faktycznym doszło jednak do wykorzystania wyżej wskazanego przepisu do niewłaściwych celów. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że powódka była zatrudniona tylko po to, by korzystać ze zwolnienia z art. 31 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem uzasadniony jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Sądy obydwu instancji rozstrzygając niniejszy spór dużą wagę przywiązywały do faktu „oddelegowania” powódki do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w K. Tymczasem przedmiot sprawy wyznaczała treść pozwu, tą zaś objęte było żądanie ustalenia istnienia

stosunku pracy między M. K. a Szkołą Podstawową nr 5 w K. oraz określenie podstawy nawiązania, charakteru i czasu trwania tegoż stosunku.

Warto zatem przypomnieć, że treść stosunku pracy i jego charakterystyczne cechy opisane zostały w definicji zamieszczonej w art. 22 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przezeń, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z powyższej definicji wynika, że stosunek pracy jest stosunkiem dwustronnym, obejmującym swym zasięgiem podmiotowym pracodawcę (w rozumieniu art. 3 k.p.) i pracownika (którym może być osoba wymieniona w art. 22 § 2 k.p., zatrudniona na jednej z podstaw, o jakich mowa w art. 2 k.p.). Jego przedmiotem jest wykonywanie pracy, co oznacza, iż jest to stosunek starannego działania i zarazem stosunek ciągły, skoro pracownik nie zobowiązuje się do osiągnięcia konkretnego rezultatu, lecz do samego świadczenia pracy, a obowiązek ten nie wyczerpuje się w jednorazowym zrealizowaniu określonych czynności. W ramach tegoż stosunku pracodawca zobowiązany jest do zatrudniania pracownika, czyli do umożliwienia pracownikowi rzeczywistego wykonywania uzgodnionego przez strony rodzaju pracy oraz do jej zorganizowania co do miejsca, czasu i sposobu świadczenia, a nadto do wypłaty wynagrodzenia. Jego też obciąża wszelkie ryzyko techniczne, organizacyjne, gospodarcze, socjalne i osobowe związane z zatrudnianiem pracownika. I jemu przypadają rezultaty pracy pracownika. Natomiast pracownik ma obowiązek osobistego wykonywania tak określonej pracy na rzecz pracodawcy i w pracowniczym podporządkowaniu wobec podmiotu zatrudniającego. Przepis art. 22 § 1¹ k.p. nakazuje przy tym traktować stosunek prawny odpowiadający powyższym cechom jako stosunek pracy, bez względu na nazwę, jakiej strony użyły dla jego oznaczenia. A contrario - stosunek prawny nienoszący tychże cech nie jest stosunkiem pracy, nawet jeśli strony tak go nazwały.

Do tak zdefiniowanego stosunku pracy należy odnieść regulacją art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., dalej ustawa o związkach zawodowych), normującą problematykę zwalniania pracowników z pracy celem pełnienia funkcji

związkowych. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest związany treścią wniosku zakładowej organizacji związkowej co do osoby (osób), którym ma być udzielone zwolnienie od pracy, ewentualnego "podziału" limitu zwolnień między większą liczbę osób, czasu zwolnienia (kadencja), a także zachowania prawa do wynagrodzenia, zaś udzielonego zwolnienia nie może sam cofnąć bez wniosku zakładowej organizacji lub wyroku sądowego. Zwolnienie to nie następuje w drodze dodatkowej umowy stron i nie kreuje między nimi odrębnego stosunku pracy, lecz realizowane jest w ramach już istniejącego stosunku zatrudnienia. Prawo do zwolnienia od pracy jest zatem prawem podmiotowym pracownika – działacza związkowego, przysługującym mu z woli ustawodawcy przy spełnieniu warunków określonych w art. 31 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, które powoduje modyfikację treści stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) w taki sposób, iż - pozostając nadal w tym stosunku - pracownik nie wykonuje jego podstawowego elementu, a więc nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy, a pomimo tego pracodawcę obciąża obowiązek wypłaty pracownikowi wynagrodzenia (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 1999 r., III ZP 25/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 541 oraz wyroki z dnia 5 czerwca 1996 r., I PRN 37/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 36 i z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 233/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 96). Oddelegowanie oznacza zatem czasowe i zarazem częściowe „zawieszenie” funkcjonowania istniejącego już między stronami stosunku pracy, gdyż wprawdzie w okresie oddelegowania pracownik jest zwolniony z obowiązku spełniania swojego podstawowego świadczenia składającego się na treść tegoż stosunku (tj. wykonywania oznaczonego w akcie kreującym ten stosunek rodzaju pracy na rzecz pracodawcy), natomiast mimo owego zwolnienia pracodawca nadal zobligowany do realizacji swojego zobowiązania wobec pracownika, czyli do wypłaty wynagrodzenia.

W niniejszej sprawie nie nastąpiło zwolnienie powódki z pracy w celu pełnienia funkcji związkowej w podanym wyżej znaczeniu, albowiem nie pozostawała ona w stosunku pracy z pozwaną, w ramach którego mogłoby nastąpić takie oddelegowanie. Przed zawarciem pierwszej umowy pracę z pozwaną powódka nigdy nie pracowała w Szkole Podstawowej nr 5 w K., lecz w innej placówce oświatowej – Specjalistycznym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym w K.,

skąd z dniem 1 września 1996 r. przeszła na emeryturę z mocy art. 88 Karty Nauczyciela. Zawarcie umowy o pracę z dnia 10 października 1996 r. oraz kolejnych umów było zaś efektem uzgodnień między władzami terenowych struktur Związku Nauczycielstwa Polskiego a organem prowadzącym Szkołę, tj. Burmistrzem Miasta K. W chwili nawiązania przez strony przedmiotowego stosunku prawnego (tj. 10 października 1996 r.) M. K. była już od kilku dni wybrana na stanowisko Prezesa Zarządu Oddziału ZNP w K., a zarząd tej międzyzakładowej organizacji związkowej wystąpił z wnioskiem o zwolnienie powódki z od świadczenia pracy nie do pozwanej Szkoły, lecz do organu prowadzącego. Istotne jest przy tym to, że w ramach stosunku prawnego wykreowanego tą i kolejnymi umowami stron powódka nie miała świadczyć i nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej. Rację ma Sąd drugiej instancji zauważając, że to pracodawca decyduje, jaką pracę zaoferować pracownikowi w zawieranej umowie. Rzecz w tym, że powinna to być praca na stanowisku mieszczącym się w strukturze organizacyjnej podmiotu zatrudniającego, świadczona na rzecz oraz w pracowniczym podporządkowaniu wobec pracodawcy. Tymczasem z mocy zawartych przez strony umów M. K. nie powierzono żadnego stanowiska pracowniczego w Szkole Podstawowej nr 5 i żadnej zorganizowanej i nadzorowanej przez pozwaną pracy na rzecz Szkoły nie wykonywała ona. W myśl literalnego brzmienia umów pozwana zatrudniła powódkę do pełnienia obowiązków w innym podmiocie (wspomnianym Zarządzie Oddziału ZNP w K.) w ramach funkcji z wyboru, jaką jest funkcja Prezesa Zarządu tejże struktury organizacyjnej związku zawodowego. W zamian za to otrzymywała wynagrodzenie wypłacane przez Szkołę ze środków przekazanych przez organ prowadzący. Nawiązany przez strony stosunek prawny nie nosił więc cech stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 z uwagi na brak podstawowego elementu treści tegoż stosunku, jakim jest obowiązek osobistego wykonywania przez pracownika pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Jak podkreśla się w judykaturze, o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę i wypłata wynagrodzenia, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest zatem, aby nawiązany stosunek prawny realizował się przez

wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Wykonywanie czynności na rzecz i dla korzyści innego podmiotu niż pracodawca nie jest świadczeniem pracy na rzecz pracodawcy, a w rezultacie nie stanowi wykonywania czynności pracowniczych wynikających ze stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2009 r., II PK 108/09, LEX nr 558582 i z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241). Dokument z postaci umowy o pracę nie jest zaś niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony, faktycznie złożyły niewadliwe oświadczenia woli, a dokonana czynność prawna wykreowała stosunek pracy.

Odnosząc się podniesionego w skardze kasacyjnej zarzutu pozorności przedmiotowych umów o pracę godzi się zauważyć, że przewidzianą art. 83 § 1 k.c. wadę pozorności oświadczenia woli wyznaczają zachodzące łącznie elementy, obejmujące oświadczenie woli złożone drugiej stronie jedynie dla pozorów oraz zgodę odbiorcy tego oświadczenia. Istotą pozorności oświadczenia woli jest brak konstytutywnej cechy, z jaką wiąże się każde oświadczenie woli, w postaci zamiaru wywołania skutków prawnych, wynikających z podejmowanej czynności prawnej. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów w rozumieniu tego przepisu oznacza, iż osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki, jakie zwykle prawo łączy ze składanym oświadczeniem. W licznych orzeczeniach sądowych dotyczących ważności zawieranych umów o pracę podkreślano, iż umowa jest zawarta dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190; z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433, z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658 i z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004). W judykaturze zauważa się, iż pozorność 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. Wynika stąd powszechnie akceptowana możliwość kwestionowania w trybie art. 83 § 1 k.c. rodzaju zawartej przez strony

umowy, a rozstrzygając dla tej kwestii są treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772).

W niniejszej sprawie nie można mówić o pierwotnej pozorności zawieranych przez strony umów o pracę, albowiem w rzeczywistości stanowiły one podstawę nawiązania stosunku prawnego, który następnie był przez strony realizowany. Rzecz w tym, że stosunek prawny o treści określonej w kolejnych umowach i faktycznie realizowany przez strony nie odpowiadał cechom stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Na podstawie zawartych umów doszło do wykreowania specyficznej więzi prawnej między kilkoma podmiotami (powódką, pozwaną, międzyzakładową organizacją związkową oraz organem prowadzącym), zbliżonej w swym charakterze do instytucji pracy tymczasowej, świadczonej w ramach umowy o pracę zawieranej przez pracownika z pracodawcą - agencją pracy tymczasowej. Na mocy tego rodzaju umowy pracownik świadczy pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, ale zatrudnia go agencja pracy tymczasowej i ona wypłaca wynagrodzenie z tego tytułu. Problem w tym, że pozwana Szkoła nie jest jednak agencją pracy tymczasowej, a powódka - pracownikiem tymczasowym w rozumieniu unormowań ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.). Można też dopatrywać się podobieństwa przedmiotowych umów z cywilnoprawną umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej (art. 393 k.c.). Poszukiwanie właściwej – pozapracowniczej – kwalifikacji dla zawieranych przez strony umów wykracza jednak poza ramy kognicji Sądu Najwyższego w niniejszym postępowaniu ze skargi kasacyjnej, skoro przedmiotem sporu i zaskarżonego rozstrzygnięcia było ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką i pozwaną, a tej treści żądanie pozwu okazało się bezzasadne.

Oczywiście stwierdzenie, że wykreowany zawieranimi przez strony umowami stosunek prawny nie jest stosunkiem pracy, nie oznacza, iż powódka nie może dochodzić roszczeń z niego wynikających, ale po uprzednim prawidłowym zakwalifikowaniu rodzaju przedmiotowych umów oraz przed właściwym sądem i we właściwym trybie.

Mając powyższe na uwadze, z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.