

Wyrok z dnia 17 lutego 1999 r.

I PKN 568/98

Możliwe jest nawiązanie przez Polski Komitet Pomocy Społecznej z opiekunkami domowymi stosunku niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia (umowy o świadczenie usług).

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 1999 r. sprawy z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. Oddziału w T., wniesionego na rzecz powodów: Krystyny B., Władysławy T., Stanisławy W., Sanisławy D., Zofii K., Ewy K., Marii K., Grażyny W., Zofii S., Zuzanny W., Elżbiety L., Danuty S., Anny B, Danuty K., Kazimierzy Z., Urszuli B., Anny D., Marzeny B., Doroty G. przeciwko Polskiemu Komitetowi Pomocy Społecznej Stowarzyszeniu Charytatywnemu-Zarządowi Wojewódzkiemu w T. o ustalenie istnienia stosunku pracy, na skutek kasacji Ewy K. od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 16 kwietnia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

W sprawie z powództwa Inspektora Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. wniesionego na rzecz dziewiętnastu powódek przeciwko Polskiemu Komitetowi Pomocy Społecznej-Stowarzyszeniu Charytatywnemu Zarządowi Wojewódzkiemu w T. wniesiona została kasacja w imieniu Ewy K. Kasacją zaskarżony został wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 16 kwietnia 1998 r. [...], którym Sąd ten zmienił (oddalając powództwo) wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Tarnowie z dnia 16 października 1997 r. [...].

Inspektor Pracy, działając na podstawie art. 63¹ KPC, domagał się ustalenia, iż pomiędzy 19 opiekunkami domowymi, zatrudnionymi na podstawie umowy zlecenia, a pozwanym Polskim Komitetem Pomocy Społecznej Stowarzyszeniem Charytatywnym w T., istnieje stosunek pracy w rozumieniu art. 22 § 1 KP. Sąd Pracy uwzględnił powództwo ustalając, iż powódki Krystyna B., Stanisława W., Stanisława D., Zofia K., Ewa K., Maria K., Grażyna W., Zofia S., Zuzanna W., Władysława T., Anna D., Elżbieta L., Danuta S., Marzena B., Anna B., Dorota G., Danuta K. i Urszula B. są zatrudnione w ramach stosunku pracy u strony pozwanej na stanowiskach opiekunek domowych na czas nie określony, poczynwszy od dnia zatrudnienia ich w ramach umowy zlecenia. Pismem z dnia 19 grudnia 1991 r. został wypowiedziany powódkom stosunek pracy z dniem 31 grudnia 1991 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W piśmie z dnia 30 marca 1992 r. pozwany „anulował” wypowiedzenie i poinformował powódki, że wypowiada im umowę o pracę „w części dotyczącej okresu zatrudnienia” oraz, że od 1 lipca do 31 lipca 1992 r. będą one zatrudnione na czas ściśle określony. Pozwany przedłużał jeszcze umowy o pracę z powódkami na czas do 31 grudnia 1992 r. i do 31 marca 1993 r., zaś od 1 kwietnia 1993 r. zawarł z nimi umowy zlecenia. Pomimo zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia pozwany informował pisemnie powódki, że przedłuża z nimi umowę o pracę na czas określony od 1 lipca do 30 września 1993 r. Poczynwszy od 1993 r. do chwili obecnej strona pozwana zawiera z opiekunkami tylko umowy zlecenia. Jako bezsporne okoliczności Sąd Pracy uznał to, że powódki wyrażając zgodę na ich zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia otrzymywały zakres czynności nie różniący się zasadniczo od tego, który obowiązywał je, gdy były zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Powódki jako opiekunki domowe pracowały średnio 8 godzin dziennie w dni powszednie. Ich harmonogram pracy, określony w kartach pracy, ustalały terenowe organizatorki usług, zatrudnione w PKPS. Jedyna zmiana wiążąca się z pracą na podstawie umowy zlecenia polegała na rzadszych kontrolach opiekunek przez terenowe organizatorki. Jako bezsporne Sąd pierwszej instancji przyjął również i to, że zarówno sposób, jak i charakter pracy wykonywanej przez „opiekunki” nie uległy istotnej zmianie od momentu zawarcia umów zlecenia; od 1 kwietnia 1993 r. powódki wykonywały swoje obowiązki w taki sam sposób, jak obecnie. Za sporne Sąd ten uznał natomiast to, czy opiekunki podlegały kierownictwu (były podporządkowane) pozwanego, a w szczególności terenowym organizatorkom. Sąd Pracy ustalił, że charakter prowadzonej działalności przez pozwanego wymagał,

by to pozwany organizował całość pracy opiekunek w oparciu o zgłaszane potrzeby przez opiekunów socjalnych oraz przy uwzględnieniu przekazywanych na ten cel środków z budżetu urzędu miasta (przy uwzględnieniu częściowej odpłatności usług przez samych podopiecznych). Sąd ustalił, że każda z opiekunek wykonywała swą pracę osobiście (istniał jednakże swojego rodzaju system podmian w sytuacji konieczności zastępstwa). Ustalił także, że powódki były kontrolowane przez organizatorki i w tym względzie nie dał wiary odmiennym zeznaniom L.W. (słuchanej w charakterze strony) oraz L.P., a oparł się na zeznaniach E.K., znajdujących zdaniem Sądu Pracy pełne potwierdzenie w tym zakresie w oświadczeniach terenowych organizatorek, złożonych przed inspektorem pracy [...]. Ostatecznie Sąd ten doszedł do wniosku, że łączące strony umowy zlecenia faktycznie były umowami o pracę. Za takim stanowiskiem przemawia wykonywanie przez powódki obowiązków pod kierownictwem pozwanego, który organizował ich pracę, osobisty charakter świadczonej pracy, wykonywanie obowiązków za wynagrodzeniem ekwiwalentnym do wykonywanej pracy oraz tożsamość obowiązków wynikających z umowy zlecenia, oraz z umowy o pracę. Nie kwestionując dopuszczalności przekształcenia stosunku pracy w stosunek zlecenia, według Sądu Pracy, nowy stosunek powinien różnić się od poprzedniego, a nie mieć na celu jedynie pogorszenie sytuacji prawnej powódek.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych stwierdził w szczególności, że zgodnie z umową o pracę, znajdującą się w aktach osobowych powódek, opiekunka domowa zobowiązana była do pracy w pełnym (42 godzin tygodniowo) lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (obliczonym na podstawie kontrolki pracy). Według § 3 umowy o pracę do zadań opiekunki domowej należało wykonywanie zleconych w zakresie czynności zadań i potwierdzenie ich w karcie czasu pracy. Według § 2 umowy z tytułu wykonywania obowiązków opiekunka domowa zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy miała zagwarantowane stałe wynagrodzenie miesięczne w oparciu o obowiązujące przepisy zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej oraz przysługiwała jej premia uznaniowa w oparciu o regulamin przyznawania premii motywacyjnej dla opiekunek domowych. Zgodnie z § 5 umowy o pracę opiekunka zobowiązana była do osobistego wykonywania przyjętych na siebie praw i obowiązków, a § 6 umowy gwarantował jej prawo do urlopu wypoczynkowego. Zakres czynności opiekunki domowej (przyjęty osobiście przez każdą z powódek zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę) określał obowiązki opiekunki domowej oraz (w pkt 13) warunki do uzyskania kwartalnej premii motywa-

cyjnej, jakie opiekunka winna spełnić, wśród których jako pierwszy wymieniony został wymóg efektywnego przepracowania ustalonego w umowie czasu pracy (bez zwolnień lekarskich). Do 1991 r. Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej dotowało całą działalność związaną z opieką nad starszymi, niepełnosprawnymi i samotnymi osobami. W 1991 r. powstały Miejskie i Wojewódzkie Ośrodki Pomocy Społecznej. Od tego czasu PKPS nie dostaje żadnych dotacji z budżetu państwa (na działalność związaną z opieką), w związku z czym zabrakło funduszy na prowadzenie tej działalności w dotychczasowej formie i zakresie. Trudności finansowe strony pozwanej były przyczyną wypowiedzenia umów o pracę wszystkim opiekunkom domowym. Od stycznia 1994 r. powódki wykonywały swoje obowiązki w oparciu o podpisywane co kilka miesięcy umowy zlecenia. Każda z powódek podpisała oświadczenie o wyrażeniu zgody na pracę w oparciu o umowę zlecenia. Część powódek (później zatrudnionych) od początku wykonuje swoje czynności w oparciu o zawarte umowy zlecenia. Według umowy zlecenia zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania usług opiekuńczych opiekunki domowej w rejonie wyznaczonym przez organizatorki usług ZW PKPS w T. Według pkt 3 umowy „zleceniobiorca nie może powierzyć wykonania zobowiązań wynikających z niniejszej umowy innej osobie bez zgody zleceniodawcy”. Zakres czynności opiekunki domowej PKPS określają ogólne obowiązki opiekunki. Z zakresu tego wynika, że czynności opiekunki domowej należy dostosować każdorazowo do potrzeb podopiecznego. Wynagrodzenie opiekunek domowych, obliczane jest w oparciu o przepracowaną ilość godzin u podopiecznych. Ilość tych godzin opieki wynika z decyzji Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej; w oparciu o te dane harmonogram pracy opiekunek ustalany jest przez tzw. organizatorki. Opiekunki swą pracę mogą wykonywać w dowolnym czasie, a godziny opieki ustalają same po uzgodnieniu z podopieczną (zeznania J.P., L.W.). Na kartach czasu pracy opiekunki tylko w początkowym okresie pracy organizatorki wyszczególniały konkretną ilość godzin (od której do której), a później była to tylko ilość godzin „przydzielonych” dla podopiecznej, bez wskazania godziny rozpoczęcia i zakończenia wykonywanej pracy. Od 1996 r. opiekunki zamiast kart czasu pracy sporządzają comiesięczne sprawozdania. Od momentu zawarcia umów zlecenia powódki nie podpisują listy obecności. Umowy zlecenia zawierane przez powódki od lutego 1997 r. zawierają postanowienie, że zleceniobiorca samodzielnie organizuje sobie pracę i przyjmuje odpowiedzialność za jej wykonanie. Podzlecenie wykonania pracy innej osobie jest dopuszczalne za zgodą zleceniodawcy. Wszystkie powódki składały

podania o zatrudnienie w ramach umowy zlecenia i oświadczyły, że ta umowa im odpowiada. W okresie zatrudnienia opiekunek na podstawie umów o pracę kontrola pracy opiekunek odbywała się raz w miesiącu (zeznania L.W., powódki E.K.). Taka kontrola przestała być wykonywana od czasu, gdy rozpoczęto zawieranie umów zlecenia.

Od czasu zatrudnienia opiekunek na podstawie umowy zlecenia przestał istnieć obowiązek kontroli ich pracy przez organizatorki (w takim zakresie jak poprzednio), a kontrola miała miejsce tylko w razie konfliktów, czy zastrzeżeń zgłaszanych przez podopieczne. Sąd drugiej instancji jako punkt wyjścia dla dokonania oceny prawnej ustalonego stanu faktycznego przyjął, że do najważniejszych cech stosunku pracy (wynikających bezpośrednio lub pośrednio z treści art. 22 KP), należy jego: 1. dobrowolność, 2. to, iż jest to zobowiązanie wzajemne, 3. praca w jego ramach jest świadczona osobiście, 4. ma charakter odpłatny, 5. wykonywana jest „pod kierownictwem” pracodawcy, 6. występuje ciągłość świadczenia pracy, 7. stosunek jest stosunkiem starannego działania, 8. pracodawca ponosi ryzyko w procesie pracy. Osobisty charakter świadczenia pracy polega na tym, że w ramach stosunku pracy pracownik nie może powierzyć realizacji zadań wyznaczonych przez pracodawcę osobie trzeciej; tylko wyjątkowo przepisy prawa pracy zezwalają na powierzenie przez pracownika (za zgodą pracodawcy) wykonywania określonych czynności innej osobie. Praca ludzka może być przedmiotem wielu różnorodnych stosunków prawnych. Umowa na warunkach zlecenia (potocznie zwana „umową zlecenia”), najczęściej w praktyce polega na dokonywaniu określonych czynności faktycznych (art. 750 KC). Istotną cechą zlecenia jest to, że nie stwarza ono stosunku podporządkowania co do sposobu, czasu i miejsca wykonywania czynności w nim ujętych. Swoboda zleceniobiorcy w wykonaniu zlecenia co do sposobu, czasu i miejsca może jednak zostać określona przez strony w umowie i wówczas umowa jest źródłem podporządkowania zleceniobiorcy podmiotowi dającemu zlecenie. Przy umowie zlecenia zasadą jest osobiste wykonywanie zlecenia, jednak art. 738 § 1 KC dopuszcza substytucję zleceniobiorcy. Mając to na względzie Sąd drugiej instancji nie podzielił poglądu Sądu Pracy, że powódki pomimo nazwania umowy umową zlecenia faktycznie łączył ze stroną pozwaną stosunek pracy. Wbrew stanowisku Sądu Pracy trudno przyjąć, że powódki „wykonywały swe obowiązki pod kierownictwem terenowych organizatorek”. Od momentu zawarcia z powódkami umów zlecenia faktycznie przestał istnieć obowiązek kontroli pracy opiekunek przez organizatorki, to zaś poprzednio należało do

powinności organizatorek. Brak kontroli, a tym samym i brak podporządkowania, przejawiał się również i w tym, że w poprzednim okresie wyniki kontroli i oceny pracy opiekunek przez organizatorki stanowiły podstawę przyznania opiekunkom premii uznaniowej i nagród (w uzgodnieniu z koordynatorem usług), podczas gdy od czasu gdy zaczęto zawierać umowy zlecenia tego rodzaju świadczenia nie były (i nie są) w ogóle przewidziane i wypłacane. W odróżnieniu do istniejących uprzednio umów o pracę, w których obowiązek osobistego wykonywania pracy ujęty był w umowie o pracę, w umowie zlecenia strony przewidywały możliwość substytucji za zgodą zlece-niodawcy. To, czy rzeczywiście powódki korzystały z tej możliwości i czy tylko spo-radycznie zlecały wykonanie opieki osobom trzecim nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia spornej kwestii, gdyż ważne jest, iż postanowienie stwarzające taką możliwość w umowie zlecenia zostało zamieszczone. Jest też rzeczą oczywistą, że zleceniodawca zastrzegł sobie kontrolę powierzenia przez zleceniobiorcę wykonania usługi trzeciej osobie, wynika to bowiem z istoty umowy zlecenia. Według umowy o pracę pracownica zobowiązania była do wykonywania obowiązków opiekunki w peł-nym wymiarze czasu pracy (42 godziny), a pracodawca ustalał jej harmonogram pracy, określając czas i ilość godzin u konkretnej podopiecznej w taki sposób, aby godziny pracy odpowiadały pełnemu etatowi. Umowy zlecenia postanawiają nato-miast jedynie, że zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania usługi opiekuń-czej, a za wykonanie tej czynności przysługuje określone wynagrodzenie wyliczane za każdą przepracowaną godzinę. W umowach zlecenia zamieszczano przy tym wy-rażne postanowienie, że zleceniobiorca samodzielnie organizuje swoją pracę i przyjmuje odpowiedzialność za jej wykonanie. Według Sądu drugiej instancji, błędny jest pogląd Sądu Pracy, że powódki uprzednio zatrudnione na podstawie umów o pracę po zawarciu umów zlecenia wykonywały swą pracę dokładnie w taki sam spo-sób. Należy tu odróżnić wykonywanie opieki nad podopiecznym, od organizacji pracy w ramach tej opieki. Wykonywanie tej pracy polega na spełnieniu szeregu czynności na rzecz podopiecznego, które zawsze będą takie same. Nie można natomiast podzielić poglądu Sądu pierwszej instancji co do tego, że były one wykonywane w taki sam sposób w aspekcie organizacji pracy. Powódki bowiem mogą (od czasu zawarcia umowy zlecenia), wykonywać swoją pracę w dowolnym czasie, a główną osobą, decydującą o czasie wykonywania usługi, nie jest zleceniodawca, lecz podopieczna, tj. osoba, na rzecz której zlecenie jest wykonywane. Również ilość wykonywanej pracy (tj. ilość przyjętych godzin) zależy ostatecznie od zleceniobiorcy

(od powódek), choć jest ona ograniczona z uwagi na wielkość środków finansowych przekazywanych przez podopieczne oraz przewidzianych przez urząd miasta w budżecie. Wynika stąd, że organizacja pracy jest zupełnie inna niż uprzednio stosowana, w której pracodawca był zobowiązany do zapewnienia opiekunce określonej w umowie o pracę ilości godzin pracy.

W kasacji zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut jedynie w płaszczyźnie naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie, że obraża on art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ KP „przez ich błędną wykładnię”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Wbrew zapowiedzi zawartej w petitum kasacji w jej uzasadnieniu w istocie nie wyjaśnia się na czym polega błąd w wykładni art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ KP, który jakoby popełnił Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Piszemy w niej wprawdzie, że „przy interpretacji stosunku prawnego - co przecież nie jest identyczne z interpretacją art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ KP - łączącego powódkę ze stroną pozwaną nie można w sposób nieomal bezkrytyczny odnosić się do formalnej treści umowy. Przy takiej interpretacji nigdy nie będzie można ocenić stosunku prawnego łączącego strony o możliwości korzystania przez pracownika z zastępstwa, pomocy osoby trzeciej nawet jeśli zapis ten będzie obwarowany koniecznością uzyskiwania zgody pracodawcy i nawet jeśli pracodawca zgody takiej faktycznie nigdy nie wyrazi”. Zarzut ten nie jest jednakże trafny, gdyż Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych badał i oceniał nie tylko treść zawieranych umów zlecenia (i porównawczo także umów o pracę), lecz także faktyczny aspekt realizacji łączącego strony zobowiązania. Co więcej, ustalenia dotyczące tego, jak w praktyce realizowane były powinności stron nawiązanego stosunku pracy doprowadziły Sąd drugiej instancji między innymi do trafnej konkluzji, iż w stosunku prawnym powódek (powódki) brak było zwłaszcza podporządkowania, które jest szczególnie istotną (konstytutywną) - wyraźnie wyróżnianą w art. 22 § 1 KP - cechą stosunku pracy. Według uzasadnienia kasacji Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przyjął, iż „podopieczna była uprawniona do zgłaszania stronie pozwanej swoich zastrzeżeń, co do jakości lub ilości pracy powódki; w efekcie pracownicy strony pozwanej rozstrzygali wszelkie kwestie związane ze zgłoszonymi zastrzeżeniami”. Słusznie jednakże Sąd ten równocześnie uznał - inaczej

niż utrzymuje to kasacja - że nie każdy przejaw kontroli może być potraktowany jako świadectwo wymaganego w stosunkach pracy podporządkowania. Element kontroli - chociażby z uwagi na ponoszenie ryzyka przez zleceniodawcę - występuje także w umowach zlecenia, ale to nie oznacza, iż skutkiem tego przestają one być umowami zlecenia i stają się umowami o pracę. Słusznie też Sąd drugiej instancji przyjął, że istotne w sprawie było porównanie rzeczywistej organizacji pracy powódek (powódki), a w jej ramach tego w jaki sposób efekty ich pracy były kontrolowane, w okresie, w którym łączyły je ze stroną pozwaną umowy o pracę i w okresie późniejszym (po zawarciu umów zlecenia), dochodząc do trafnego stwierdzenia, iż pod tym względem zachodziły nie tylko formalne, ale i praktyczne, zasadnicze różnice, co z kolei uzasadniało konkluzję, iż w stosunkach prawnych powódek (powódki, która wniosła kasację) brak było wymaganego przez przepis art. 22 § 1 KP podporządkowania (podległości kierownictwu) pracodawcy.

Zgodzić należy się z wywodami kasacji, iż przy ustalaniu, czy strony w danym przypadku łączył stosunek pracy należy mieć na względzie rzeczywistą jego treść, która wyraża się w praktycznej jego realizacji. Nie można jednakże równocześnie neglizować tego, co strony uzgodniły w danej umowie, zamieszczając w niej poszczególne postanowienia. Wynika to między innymi z analizy art. 22 § 1 i art. 22 § 1¹ KP. Drugi z tych przepisów stanowi, że zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 KP jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. W art. 22 § 1 KP ustawodawca posłużył się zaś formułą „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy”, co oznacza, iż akcent w tym przepisie położony został na tym do czego pracownik się zobowiązuje, nie zaś na tym jak to do czego się zobowiązano (zwłaszcza w umowie o pracę) jest następnie wykonywane w praktyce. Trudno także pominąć, iż w myśl art. 65 KC (który stosowany jest w stosunkach pracy zgodnie z art. 300 KP) w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Wynika bowiem z niego między innymi, że ważny jest cel, którym strony się kierują, a więc czy chcą nawiązać (zgodnie) umowę o pracę, czy też umowę zlecenia. Z ustaleń zaś Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych co najmniej pośrednio wynika, iż przyjął on, że wolą stron - w chwili zawierania umów (umowy) - było nawiązanie stosunku zlecenia. Za mylne należy na tym tle uznać stanowisko, które zakłada, iż nazwa umowy nie ma żadnego znaczenia przy rozstrzyganiu wątpliwości co do kwalifikowania danego stosunku prawnego jako sto-

sunku pracy, jak również, że bez znaczenia jest także to, co strony zamieściły w treści zawartej przez nie umowy oraz, że liczy się tylko to jak ta umowa jest przez nie w praktyce realizowana. Możliwość i konieczność kwestionowania zawartej umowy (jej nazwy i kwalifikacji) pojawia się wtedy, gdy na tle jej postanowień (jej treści) rodzą się uzasadnione wątpliwości czy ma ona cechy wymagane od umowy o pracę i stosunku pracy, który z niej wynika. Możliwość i konieczność taka zachodzi także wówczas, gdy istnieje wyraźny dysonans między nazwą i postanowieniami umowy, a tym jak one są realizowane w praktyce. Nie oznacza to jednakże, że jeżeli poszczególne postanowienia umowy nie są w określonym czasie realizowane w praktyce, to są one bez znaczenia przy ocenie dotyczącej kwalifikowania danej umowy jako umowy o pracę, czy też jako umowy zlecenia. Słusznie więc Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych miał na uwadze to, iż jedno z postanowień łączącej strony umowy zlecenia dopuszczało możliwość odstąpienia od osobistego wykonywania obowiązków przez powódkę (powódki) i zastąpienia się w tym zakresie - za zgodą zleceniodawcy - inną osobą. Zawarta w uzasadnieniu kasacji sugestia, że postanowienie takie mogło być do umowy wprowadzone dla pozoru nie znajduje żadnego uzasadnienia w materiale dowodowym sprawy, a ponadto nawet gdyby było inaczej to i tak nie może być ona wzięta pod uwagę przez Sąd Najwyższy, gdyż nie ma ona związku z ustalonym stanem faktycznym, który stał się podstawą zaskarżonego wyroku i który w kasacji nie jest kwestionowany. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w ramach swoich ustaleń nic nie pisze na temat pozorności postanowienia dotyczącego zastępstwa w wykonywaniu obowiązków przez powódkę (powódki), a wobec tego oznacza to, iż ustalił on (w sensie negatywnym), że pozorności tej nie było. W konsekwencji też za bezzasadne należy uznać zakwestionowanie w uzasadnieniu kasacji dokonanej przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oceny wagi postanowienia umowy w kwestii możliwości posłużenia się zastępcą. Skoro postanowienie to zostało zamieszczone w umowie i nie miało cech pozorności, to słusznie uznano w zaskarżonym wyroku, iż powinno być ono wzięte pod uwagę przy rozstrzyganiu tego, jak należy zakwalifikować nawiązany przez strony stosunek prawny oraz, że wynika z niego, iż w stosunku tym brak było cechy jaką jest osobiste świadczenie pracy.

Z powyżej wskazanych motywów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł jak w sentencji wyroku.

=====