



Sygn. akt II UK 2/06

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2006 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca)

SSN Herbert Szurgacz

w sprawie z wniosku M. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.
o emeryturę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 września 2006 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 21 września 2005 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 sierpnia 2003 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. odmówił przyznania wnioskodawczynie M. M. prawa do wcześniejszej emerytury z uwagi na to, że wnioskodawczynie nie była pracownikiem a umowa o pracę była pozorna i zmierzała do obejścia prawa.

Po rozpoznaniu odwołania wnioskodawczynie Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z siedzibą w G. wyrokiem z dnia 4 maja 2004 r. VIII U (...) zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał wnioskodawczynie prawo do wcześniejszej emerytury. Sąd ustalił, że wnioskodawczynie urodzona 14 grudnia 1947 r. w dacie złożenia wniosku o emeryturę (24 kwietnia 2003 r.) miała ukończone 55 lat i posiadała staż ubezpieczeniowy w rozmiarze 33 lat. Ma ona wyższe wykształcenie i tytuł magistra ekonomii. W okresie od 1 stycznia 1991 r. do 31 marca 2003 r. prowadziła działalność gospodarczą. Od 1 października 2002 r. do 31 sierpnia 2003 r. była zatrudniona na podstawie czterech kolejnych umów o pracę na czas określony w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowym „D.” Spółce z o.o. w G. na stanowisku księgowej w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem 400 zł miesięcznie. W ramach powierzonych czynności zajmowała się sprawdzaniem i segregowaniem dokumentów finansowych oraz dostarczaniem ich do Biura Rachunkowego „B.” obsługującego Spółkę „D.”. Wnioskodawczynie nie pracowała w regularnych godzinach i nie przychodziła do pracy codziennie. Dla pracodawcy ważne było prawidłowe wykonywanie czynności. Oceniając ten stan faktyczny Sąd uznał, że wnioskodawczynię łączyła ze Spółką „D.” rzeczywista umowa o pracę, wykonywała ona pracę a pracodawca wypłacał wynagrodzenie. Nie można więc mówić ani o pozorności umowy ani o zamiarze obejścia prawa.

Na skutek apelacji organu rentowego od tego wyroku Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w (...) wyrokiem z dnia 21 września 2005 r. III AUa (...) zmienił zaskarżony wyrok i odwołanie oddalił. Sąd Apelacyjny ustalił, że wnioskodawczynie zawarła dwie kolejne terminowe umowy o pracę (ostatnią do 31 marca 2003 r.) w czasie prowadzenia działalności gospodarczej i w dniu 9 stycznia 2003 r. zgłosiła wniosek o emeryturę. Organ rentowy decyzją z dnia 11 lutego 2003 r. odmówił przyznania jej tego świadczenia uznając umowę o pracę za pozorną. Po otrzymaniu tej decyzji wnioskodawczynie zlikwidowała działalność gospodarczą z dniem 31 marca 2003 r. a od dnia 1 kwietnia 2003 r. zawarła kolejną terminową umowę o pracę do dnia 30 czerwca 2003 r. W dniu 24 kwietnia 2003 r. złożyła ponowny wniosek o emeryturę. Z zeznań wnioskodawczynie wynika, że jej czynności na rzecz Spółki „D.” sprowadzały się do kompletowania dokumentów finansowych (około 200 faktur miesięcznie) i przekazywania ich do Biura Rachunkowego „B.”.

Według tych zeznań przedmiotem działalności Spółki była „sprzedaż siły ludzkiej do pracy do Niemiec”. Z zeznań świadka K. R. wynika, że wnioskodawczynie 3-4 razy w miesiącu dostarczała do Biura Rachunkowego „B.” dokumenty, takie jak wyciągi bankowe, raporty kasowe, listy płac i deklaracje ZUS, niezbędne dla sporządzenia przez Biuro deklaracji podatkowych. Gdy do firmy wpływały dokumenty finansowe wnioskodawczynie była wzywana telefonicznie po odbiór dokumentów, które następnie zanosila do Biura Rachunkowego. Sprawy dotyczące rozliczania składek na ubezpieczenie społeczne załatwiał inny pracownik. Po ustaniu umowy z wnioskodawczynią czynności jej przejął dyrektor. Oceniając umowę na podstawie art. 65 § 2 k.c. Sąd Apelacyjny uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię czynności nie były świadczeniem pracy podporządkowanej w oznaczonym umowami miejscu i charakterze a także umówionym wymiarze jej trwania. Prowadzenie przez wnioskodawczynię jednocześnie własnej działalności handlowej w czasie pierwszych dwóch umów terminowych i stawianie się u pracodawcy 3 – 4 razy w miesiącu przemawia za tym, że jej czynności nie zawierały elementów stosunku pracy a mogą być kwalifikowane jako wynikające z umów cywilnoprawnych, do których z mocy art. 750 k.c. mają zastosowanie przepisy o zleceniu. Po zaprzestaniu prowadzenia działalności gospodarczej wnioskodawczynie powinna podlegać ubezpieczeniu osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia. W dacie zgłoszenia wniosku o emeryturę wnioskodawczynie nie była pracownikiem, zatem nie spełnia określonych w art. 29 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.) warunków do przyznania wcześniejszej emerytury, która przysługuje tylko pracownikom.

Od tego wyroku wnioskodawczynie wniosła skargę kasacyjną, którą oparła na podstawie naruszenia prawa materialnego – przepisu art. 22 k.p. „poprzez przyjęcie, że nie zachodzą warunki do zakwalifikowania wykonywanych przez powoda czynności na rzecz pracodawcy jako świadczenia pracy w warunkach zatrudnienia na umowę o pracę” i przepisu art. 750 k.c. „poprzez przyjęcie, że wykonywane przez powoda czynności mieściły się w dyspozycji tego przepisu regulującego świadczenie usług podobnych do umów zlecenia, podczas gdy zatrudnienie powoda było wykonywaniem przez niego pracy w warunkach umowy o

pracę”. W uzasadnieniu skargi wnioskodawczyni podniosła następujące okoliczności: zgłoszenie jej do ubezpieczenia społecznego jako pracownika nie zostało zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w jej aktach osobowych znajdują się wszystkie wymagane przy zatrudnieniu pracownika dokumenty (szkolenie z zakresu bhp, wnioski urlopowe, karty urlopowe, zaświadczenie lekarskie i informacje dla pracownika), wykonywane przez nią czynności miały różny w zależności od okresu miesiąca charakter i nasilenie, w związku czym natłok obowiązków związanych z kompletowaniem i przekazywaniem dokumentacji księgowej był jej rekompensowany dniami wolnymi od pracy. Praca wnioskodawczyni polegała nie tylko na gromadzeniu dokumentacji lecz jej analizie pod względem poprawności. Pracodawca oczekiwał od niej takiego przygotowania dokumentów, który umożliwi sprawne realizowanie obowiązków podatkowych, względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz względem kontrahentów, przy czym pozostawił wnioskodawczyni pewien zakres swobody co do sposobu wykonywania obowiązków. Nie pozbawiało to jednak wykonywanych czynności charakteru obowiązków wykonywanych w ramach stosunku pracy. Zgodnym zamiarem stron – pracodawcy i wnioskodawczyni – było świadczenie przez tę ostatnią pracy w ramach stosunku pracy. Strony dały temu wyraz nie tylko w treści umowy, lecz także przez zgłoszenie do ubezpieczenia, kompletowanie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy i korzystanie przez wnioskodawczynię z uprawnień pracowniczych (urlopu wypoczynkowego). Wszystkie te działania w pełni uzasadniają przyjęcie zgodnie z wolą stron, że zatrudnienie miało charakter zatrudnienia w warunkach umowy o pracę. W związku z tymi zarzutami wnioskodawczyni wniosła „o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) i przyznanie powodowi prawa do wcześniejszej emerytury od dnia wniesienia przez powoda wniosku o przyznanie tego świadczenia; ewentualnie: o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje. Zgodnie z art. 29 ust.1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w brzmieniu obowiązującym w dacie zgłoszenia wniosku ubezpieczeni urodzeni przed dniem 1 stycznia 1949 r., będący pracownikami, którzy nie osiągnęli wieku

emerytalnego określonego w art. 27 pkt 1 mogą przejść na emeryturę w przypadku kobiety po osiągnięciu 55 lat, jeżeli ma ona co najmniej 30-letni okres składkowy i nieskładkowy. Uprawnienie do wcześniejszej emerytury przysługuje zatem tylko pracownikom, a osoby ubezpieczone z innego tytułu nie mogą skorzystać z tego uprawnienia. Dlatego osoba składająca wniosek o wcześniejszą emeryturę musi legitymować się zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę w dacie spełnienia pozostałych warunków określonych w powołanym przepisie. Kobiecie, która ma trzydziestoletni okres ubezpieczenia, może zależeć na podjęciu zatrudnienia bezpośrednio przed osiągnięciem wieku 55 lat. Jeżeli w tych okolicznościach zawrze rzeczywistą umowę o pracę wyłącznie w celu uzyskania uprawnień do emerytury, to nie można odmówić jej tego prawa w sytuacji, gdy obowiązujący wówczas przepis wymagał jedynie statusu pracownika bez żadnych dodatkowych warunków. Jednak w 2002 i w 2003 r. (podobnie jak obecnie) znalezienie pracy w momencie dogodnym dla osoby jej poszukującej nie było łatwe, zwłaszcza w przypadku kobiety w wieku przedemerytalnym. Terminowa umowa o pracę zawarta bezpośrednio przed osiągnięciem wieku, mogła budzić wątpliwości co do tego, czy rzeczywiste oświadczenia woli stron zawierających umowę odpowiadały jej zapisom.

O zakwalifikowaniu prawnym umowy o świadczenie usług, która może być zarówno umową o pracę jak i umową zlecenia lub umową o dzieło, nie decyduje nadana jej przez strony nazwa, lecz jej treść wynikająca z oświadczeń woli stron interpretowanych zgodnie z art. 65 § 2 k.c. Te same czynności mogą być wykonywane za wynagrodzeniem na podstawie każdej z trzech wymienionych umów a różnica polega na tym, że umowa o dzieło jest umową rezultatu (art. 627 k.c.), umową zlecenia zleca się wykonanie określonych czynności (art. 734 k.c.), a na podstawie umowy o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.). Różnica między umową o świadczenie usług, do której na podstawie art. 750 k.c. stosuje się przepisy o zleceniu, a umową o pracę, polega na tym, że w tym ostatnim przypadku występuje podporządkowanie pracownika pracodawcy, z czym wiąże się określone miejsce i czas pracy, przestrzeganie dyscypliny pracy i wykonywanie poleceń przełożonych.

Nie można 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 (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1997 r., I PKN 394/97 - OSNAP i US 1998 nr 20, poz. 595 i z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00 - OSNAP i US 2002 nr 23, poz. 564).

Dokonując kwalifikacji stosunku prawnego należy uwzględniać zarówno zgodny zamiar stron i cel umowy jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 – OSNAP i US 1999 nr 14, poz. 449). W okolicznościach, w jakich została zawarta umowa między wnioskodawczynią a Spółką „D.”, należało uznać, że zgodnym zamiarem i wolą stron zawierających umowę było jedynie nadanie jej nazwy „umowa o pracę”, a sporządzone przez strony dokumenty miały uzasadniać tę nazwę. Faktyczna wola stron nie obejmowała podporządkowania wnioskodawczyni osobom kierującym Spółką. Wnioskodawczyni nie miała wyznaczonych zadań ani przełożonego, który miałby wydawać polecenia i kontrolować ich wykonanie, nie miała określonego czasu pracy ani obowiązku przestrzegania dyscypliny pracy. Wykonywała jedynie kilka razy w miesiącu jednorazowe zlecenia polegające na przekazaniu dokumentów z siedziby Spółki do Biura Rachunkowego po uprzednim ich uporządkowaniu i za te czynności otrzymywała wynagrodzenie. Tego rodzaju stosunek prawny nie ma zasadniczych elementów istotnych dla stosunku pracy. W wyroku z dnia 28 czerwca 2001 r., I PKN 498/00 (OSNAP i US 2003 nr 9, poz. 222) Sąd Najwyższy oceniał podobny stosunek prawny i stwierdził, że wykonywanie pracy "na wezwanie", bez ustalenia warunków zatrudnienia, przemawia przeciwko istnieniu stosunku pracy.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Apelacyjny słusznie uznał, że umowa zawarta między Spółką „D.” a wnioskodawczynią była umową cywilnoprawną o świadczenie usług, do której na podstawie art. 750 k.c. stosuje się przepisy o zleceniu. Nie była to natomiast umowa o pracę w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Podniesiony w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia tych przepisów okazał się nieuzasadniony.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art.398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną.