



Sygn. akt I UK 240/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania K.C. oraz A.K.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w [...]
o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym,
chorobowemu i wypadkowemu od dnia 7 października 2013 r.,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej K.C. i A.K.
od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 9 lutego 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w [...] decyzją z dnia 21 marca 2014 r. stwierdził, że A. K. jako pracownik u płatnika składek K.C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 7 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2015 r. oddalił odwołania wniesione od tej decyzji przez A.K. i K.C..

Sąd Okręgowy ustalił, że K.C. od dnia 6 lipca 2012 r. prowadzi działalność gospodarczą S. K.C. w zakresie inżynierii i związanego z nią doradztwa technicznego. Z kolei, A.K. ukończyła studia na kierunku inżynieria środowiska w zakresie urządzeń i instalacji sanitarnych na Politechnice [...]. W dniu 1 marca 2008 r. została zatrudniona w Pracowni Projektowej Instalacji Sanitarnych G. w [...] na stanowisku asystenta projektanta instalacji sanitarnych w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracowała w godzinach od 8 do 16, wykonując czynności pracownicze w siedzibie firmy. Do jej obowiązków należała współpraca przy czynnościach projektowych. Wykonywała również całe projekty, które następnie były sprawdzane przez projektantów. Pracowała przy dużych projektach np. przy stadionie miejskim w [...]. Zgodnie z ustawą Prawo budowlane, nie była samodzielnym pracownikiem, tzn. nie mogła pełnić samodzielnych funkcji w budownictwie.

W dniu 7 października 2013 r. niezależnie od wyżej opisanego zatrudnienia, A.K. zawarła z K.C. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora kontraktu z wynagrodzeniem miesięcznym 5.000 zł. Jako miejsce wykonywania pracy strony umowy wskazały B., ul. L. 4/6, lok. 305, tj. siedzibę firmy S. K.C.; czas pracy A.K. został określony jako zadaniowy. W umowie wskazano też jako dzień rozpoczęcia pracy 7 października 2013 r. Tego samego dnia A.K. przeszła instruktaż ogólny i stanowiskowy przeprowadzony przez K.C., a w dniach 8-9 października 2013 r. odbyła szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w M. Wcześniej, w dniu 23 września 2013 r. otrzymała zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku dyrektora kontraktu.

Do zakresu obowiązków A.K. jako dyrektora kontraktu należało wykonywanie wszystkich czynności zarządzania projektem, aby umożliwić osiągnięcie celu

projektu w ramach założonego zakresu prac i w założonym czasie. W szczególności, do jej obowiązków należało ustalenie wymagań dotyczących członków zespołu projektowego pozostałych branż: architektonicznej, budowlanej, elektrycznej; opracowanie i utrzymywanie planu wraz z harmonogramem projektu, ewentualnie uzgodnienie i akceptacja planu wypracowanego przez podmiot zewnętrzny; bieżąca współpraca z członkami zespołu projektowego pozostałych branż; bieżące rejestrowanie i rozwiązywanie zagadnień projektowych oraz ich terminowe przekazywanie na właściwy poziom decyzyjny; bieżąca kontrola postępu prac w celu utrzymania zgodności projektu z założonym planem; bieżące zarządzanie zmianami w projekcie; bieżące zarządzanie jakością w projekcie.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że A.K. podpisywała listę obecności. Swoje obowiązki wykonywała zaś w siedzibie firmy, w domu, a także na spotkaniach w biurach poszczególnych firm partnerskich. Pracowała przy projekcie zamówionym przez PKP Cargo i do tego projektu została zatrudniona. W sytuacji, gdy zdarzały się przestoje przy realizacji tego projektu, wykonywała na polecenie K.C. drobne rzeczy przy innych projektach.

Efektom jej pracy jest „Operat wodno-prawny [...]”, zamówiony przez inwestora PKP Cargo S.A., w którym została wskazana jako osoba współpracująca z projektantem K.C.. Operat ten jest opatrzony datą 18 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy ustalił też, że w czasie absencji A.K. K.C. nie zatrudniła innej osoby na podstawie umowy o zastępstwo. W maju 2014 r. zawarła natomiast umowę zlecenia z K. G., która zajmuje się projektowaniem instalacji sanitarnych w 20 różnych obiektach jako asystent K.C.. W okresie od dnia 3 lutego 2014 r. do dnia 10 czerwca 2014 r. K.C. zatrudniła również na podstawie umowy o pracę E. M. jako pracownika biurowego.

Uwzględniając powyższe ustalenia faktyczne, Sąd pierwszej instancji stwierdził, iż w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego należało zbadać, czy pomiędzy K.C. a K.C. istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. oraz ocenić, czy ten stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

Sąd Okręgowy uznał, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że A.K. jako dyrektor kontraktu świadczyła pracę na rzecz

K.C.. Wynikało to zarówno z dokumentów złożonych w sprawie, w szczególności „Operatu wodno-prawnego [...]” z dnia 18 grudnia 2013 r., zamówionego przez inwestora PKP Cargo S.A., korespondencji mailowej prowadzonej przez A.K., jak i z zeznań świadków M. S. i R. Z., którzy wiedzieli, że A.K. przychodziła do siedziby firmy K.C. i świadczyła dla niej pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, praca ta nie była jednak świadczona w ramach zatrudnienia pracowniczego. Wniosek taki Sąd oparł przede wszystkim na zeznaniach obu odwołujących się oraz świadka R.Z. i E. M.

Sąd Okręgowy przypomniał, że stosownie do treści art. 22 § 1 k.p., 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 przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi zaś o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - w myśl art. 22 k.p. - osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę „formalnie zawarły”.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, sposób i miejsce świadczenia pracy ustalone przez strony umowy nie wykluczają świadczenia pracy w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 k.p., a okoliczność wykonywania przez A.K. pracy w domu czy na spotkaniach w siedzibach innych firm współpracujących przy projekcie nie może przesądzać o odmowie zakwalifikowania spornego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Rodzaj pracy oraz miejsce jej wykonywania uzasadniało zastosowanie systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). Możliwości zakwalifikowania przedmiotowej umowy jako umowy o pracę nie wykluczała również brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy pracownik codziennie wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w wymiarze 8 godzin dziennie. Został spełniony także warunek osobistego wykonywania pracy przez A.K.. Nie budziło również wątpliwości, że posiadała ona, zarówno kwalifikacje, jak też doświadczenie zawodowe w zakresie inżynierii i związanego z nią doradztwa technicznego.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy nie zawierał, było natomiast wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Z zeznań przesłuchanych w sprawie odwołujących się wynikało bowiem, że A.K. była podporządkowana jedynie harmonogramowi prac, który sama opracowała i zgodnie z nim pracowała. K.C. miała co prawda dostęp do tego harmonogramu, jednakże pozostawiła A.K. pełną swobodę w zakresie jego realizacji, nie wydawała poleceń co do bieżącego wykonywania pracy. W czasie bytności A.K. w biurze odwołujące się omawiały kwestie bieżące. K.C. oczekiwała wykonania przez A.K. konkretnego rezultatu w zakresie opracowywanego projektu PKP Cargo S.A. w części dotyczącej instalacji wewnętrznych, zaś część dotycząca instalacji zewnętrznych była projektowana przez K.C..

W opinii Sądu pierwszej instancji, relacje zachodzące między odwołującymi nie nosiły zatem cech podporządkowania, a wykonywanie przez A.K. czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 r. oddalił apelacje wniesione przez obie odwołujące się do wyroku Sądu pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny w całości podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne oraz wykładnię przepisów zastosowaną przez Sąd Okręgowy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w postaci „Operatu wodno-prawnego [...]” z dnia 18 grudnia 2013 r., zamówionego przez inwestora PKP Cargo S.A. i, korespondencji mailowej prowadzonej przez A.K., jak i zeznań świadków M. S. i R. Z. prowadziła do wniosku, że odwołująca się jako dyrektor kontraktu wykonała pewną pracę na rzecz K.C.. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że okoliczność wykonywania przez odwołującą się pracy w domu czy na spotkaniach w siedzibach innych firm współpracujących przy projekcie nie mogła przesądzać o odmowie zakwalifikowania spornego stosunku prawnego jako stosunku pracy. Nie sposób też było uznać, iż w realiach niniejszej sprawy nie został spełniony warunek osobistego wykonywania pracy przez odwołującą się, posiadającą odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie

zawodowe. Rodzaj powierzonej jej pracy oraz miejsce wykonywania tejże pracy uzasadniało zaś zastosowanie systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.).

Sąd Okręgowy prawidłowo uznał także, iż realizowana przez strony umowa była jednak pozbawiona cechy stosunku pracy, to jest elementu podporządkowania pracownika pracodawcy. Powyższa okoliczność, w ocenie Sądu drugiej instancji, wykluczała uznanie, że A.K. od dnia 7 października 2013 r. w rzeczywistości świadczyła na rzecz K.C. pracę w reżimie pracowniczym.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdzał, że relacje zachodzące między odwołującymi się nie nosiły cech podporządkowania, a wykonywanie przez A.K. czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Brak było podstaw do uznania, aby K.C. wydawała bieżące polecenia, wskazywała na konkretne zadania do realizacji, zakreślała konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Dlatego nie sposób było uznać, iż K.C. sprawowała nadzór nad wykonywaniem nałożonych na A.K. obowiązków. Dla K.C. liczył się jedynie efekt finalny - opracowanie projektu dla PKP Cargo w części dotyczącej instalacji wewnętrznych. W tych okolicznościach trudno było uznać, że A.K. uzgadniała z K.C. każdy etap projektu. O braku kierownictwa ze strony K.C. świadczył również fakt, że A.K. opracowała swój własny harmonogram prac i według niego realizowała kolejne etapy powierzonego jej zlecenia. Brak sprecyzowania przez K.C. bieżących zadań i obowiązków przesądzał zaś to, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania. W ocenie Sądu Apelacyjnego, stosunek prawny łączący odwołujące się wykazywał elementy charakterystyczne dla stosunku cywilnoprawnego.

Sąd drugiej instancji zaznaczył ponadto, że K.C. od momentu, gdy A.K. rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia chorobowego, nie zatrudniła nikogo na jej miejsce, a jedynie w okresie od dnia 3 lutego 2014 r. do dnia 10 czerwca 2014 r. zatrudniła na podstawie umowy o pracę E. M. jako pracownika biurowego, a więc do wykonywania zupełnie innych zadań. Dopiero w maju 2014 r. zatrudniła K. G. jako asystenta na podstawie umowy zlecenia za wynagrodzeniem 1.500 netto. Okoliczności te potwierdzały więc, że K.C. nie potrzebowała zatrudniać na etat pracownika do wymienionych zadań.

W opinii Sądu Apelacyjnego, strony zawarły zatem umowę o pracę dla pozoru, bez zamiaru jej realizacji (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), bowiem charakter zatrudnienia A.K. nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, w związku z czym wykonywane przez nią czynności nie mogły wywoływać skutku w postaci objęcia jej od dnia 7 października 2013 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Odwołujące się A.K. i K.C. wniosły do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sąd Apelacyjny w [...] z dnia 9 lutego 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenia prawa materialnego, to jest:

1. art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 140 k.p. i art. 6 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przez niewłaściwe zastosowanie i niezasadne przyjęcie, że odwołujących się nie łączył stosunek pracy, a jedynie inna, nieokreślona umowa, wobec czego A.K. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym od dnia 7 października 2013 r., dokonane na skutek rażąco nieprawidłowej oceny tego stosunku prawnego, a w szczególności niezasadne niedostrzeżenie w tym stosunku kierownictwa pracodawcy, w szczególności dlatego, że:

- Sąd Apelacyjny dostrzegł niemal wszystkie elementy stosunku pracy w stosunku łączącym odwołujące się, które to cechy w sposób zdecydowany przeważają w tym stosunku, poza tylko pozostawianiem pod bieżącym podporządkowaniem pracodawcy, pomimo że okoliczności sprawy wskazują na istnienie w sprawie podporządkowania (kierownictwa) autonomicznego wykonywanego charakterystycznie dla pracy dyrektora projektu oraz pracy wykonywanej w systemie zadaniowym, gdzie pewna samodzielność pracownika w realizowaniu zadań nie oznacza jednak braku podporządkowania pracodawcy;

- nie jest trafne przyjęcie, że świadczenie pracy w warunkach braku poleceń dotyczących sposobu realizacji powierzonych obowiązków nie mieści się w obrębie pracowniczego modelu zatrudnienia, albowiem nie istnieje jednolity wzorzec podporządkowania pracownika pracodawcy, a w konkretnym stosunku pracy jego kształt jest uzależniony od wielu czynników, w tym przypadku od powierzonych obowiązków, charakteru prowadzonej działalności i sposobu wykonywania pracy w

systemie zadaniowym, w szczególności z uwzględnieniem zaufania pracodawcy do pracownika będącego specjalistą w swojej dziedzinie;

- brak ścisłego narzucenia szczególnych zadań przez pracodawcę oraz brak ingerowania pracodawcy w każde kolejne konkretne zadanie wykonywane przez pracownika w ramach harmonogramu nie może świadczyć o braku kierownictwa pracodawcy, albowiem pracodawca wyraźnie określił zakres obowiązków pracownika, a A.K. jako specjalista w danym zakresie została zatrudniona przez pracodawcę właśnie po to, aby profesjonalnie zrealizować powierzone jej przez pracodawcę obowiązki, zatem pracodawca kierował się szczególnym zaufaniem do kompetencji pracownika;

- Sąd Apelacyjny uznał za uzasadnione stosowanie zadaniowego systemu pracy, odnosząc się do rodzaju i miejsca wykonywanej przez A.K. pracy, nie uwzględniając jednak okoliczności, że ten system pracy mieści się w autonomicznym modelu podporządkowania pracownika, albowiem uzasadnia to rodzaj i organizacja wykonywanej pracy i tak też było w sprawie niniejszej;

- kierownictwo pracodawcy nie musi oznaczać zlecenia pracownikowi wyłącznie krótkoterminowych, niezwiązanych bezpośrednio z jakimś rezultatem zadań, zaś zaaprobowanie takiego stanowiska oznaczałoby brak możliwości wykonywania w ramach zatrudnienia pracowniczego specjalności takich, jak m.in. architektki, projektanci i programiści;

- w ramach obowiązków pracowniczych A.K. opracowała harmonogram zadań, który pozostawał do dyspozycji pracodawcy, zaś brak uwag ze strony pracodawcy co do harmonogramu nie może świadczyć o braku podporządkowania pracowniczego, a wręcz przeciwnie, wskazuje na wykonywanie przez pracodawcę nadzoru przez jego akceptację, przy tym praca wykonywana w ramach systemu zadaniowego uzasadniała takie rozwiązanie, zaś akceptacja harmonogramu nie wymagała już dalszego bieżącego zlecenia pracownikowi objętych nim zadań do realizacji;

- po uzyskaniu akceptacji koncepcji i harmonogramu A.K. omawiała na bieżąco z pracodawcą problemy i wątpliwości na spotkaniach w miejscu prowadzenia działalności pracodawcy, co wskazuje na istnienie nadzoru pracodawcy;

- koncepcja projektu sporządzonego przez pracownika musiała zostać zaakceptowana przez pracodawcę i taką akceptację otrzymała, zaś brak uwag pracodawcy do koncepcji projektu nie może świadczyć o braku podporządkowania pracowniczego;

- A.K. nie posiada uprawnień technicznych do samodzielnego projektowania i podpisywania projektów instalacji, przez co oczywiste jest, że praca A.K. nie ograniczała się wyłącznie do osiągnięcia konkretnego ekonomicznego efektu, albowiem wykonane przez A.K. obowiązki w zakresie wykonania projektu instalacji i związane z tym czynności musiały być sprawdzone pod względem prawidłowości, zgodności z pozostałymi elementami projektu, zgodności z wymogami prawnymi i technicznymi przez osobę posiadającą uprawnienia techniczne i podpisującą się pod tym projektem, tj. przez pracodawcę K.C., co wskazuje na kierownictwo pracodawcy, przy czym cała odpowiedzialność za projekt jego prawidłowość spoczywała wyłącznie na K. C., a więc praca wykonywana była wyłącznie na ryzyko pracodawcy;

- nie przesądza o braku kierownictwa pracodawcy okoliczność powierzenia pracownikowi do wykonania części obowiązków w ramach pracy nad znaczącym projektem zleconym do wykonania pracodawcy (instalacja wewnętrzna), przy jednoczesnym wykonaniu innej części projektu przez samego pracodawcę wykonującego wolny zawód (instalacja zewnętrzna), w szczególności w sytuacji, w której poszczególne elementy projektu muszą stanowić spójną całość, co wskazuje na konieczność nadzoru pracodawcy i końcowej weryfikacji wykonania obowiązków przez pracownika objętych harmonogramem, albowiem wyłącznie pracodawca przejmuje za cały projekt odpowiedzialność;

- nieuzasadnione jest stwierdzenie, że A.K. była zatrudniona jedynie na potrzeby jednego projektu, albowiem wniosek ten nie może być wywiedziony z sytuacji, w której pracodawca prowadzący indywidualną działalność gospodarczą w ramach wolnego zawodu związanego z wykonywaniem projektów zatrudnia do pomocy pracownika (nieposiadającego uprawnień pracodawcy) przy okazji ważnego i dużego zlecenia, z zamiarem zatrudnienia nieterminowego (umowa na czas nieokreślony);

- postępowanie dowodowe wykazało, że A.K. wykonywała na rzecz pracodawcy także zadania niezwiązane ze zleconym projektem, m.in. takie jak operat wodno-prawny, świadectwo charakterystyki energetycznej, co oznaczało pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i wykonywanie zadań także z innego zakresu niż projekt PKP Cargo;

- odwołujące się miały zamiar i wolę stałego zatrudnienia w ramach stosunku pracy i ten stosunek wykonują, A.K. po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powróciła do pracy, zaś projekt PKP Cargo został obecnie zawieszony;

- jednoczesne wykonywanie przez powódkę pracy w ramach innego zatrudnienia pracowniczego nie może świadczyć o braku istnienia stosunku pracy między odwołującymi się, albowiem praca wykonywana w ramach zadaniowego systemu pracy, gdzie organizacja była dokonywana przez pracownika i odbywała się poza godzinami pracy w pierwszym miejscu zatrudnienia, a gdyby nawet Sąd uznał, że A.K. nie mogła wypracować pełnego wymiaru godzin w przedsiębiorstwie K.C., to faktyczne wypracowanie mniejszej ilości godzin nie dyskwalifikuje istnienia stosunku pracy w ogóle, szczególnie przy zadaniowym systemie pracy.

2. Art. 83 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że umowa łącząca odwołujące się miała charakter pozorny, podczas gdy:

- nie może być mowy o pozorności, w sytuacji gdy pracownik podjął pracę i faktycznie ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, a zamiarem stron było wywołanie stosunku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy oraz zgodnie ze stanowiskiem judykatury umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli 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, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, podczas gdy w przedmiotowej sprawie A.K. została zatrudniona w celu świadczenia pracy i tę pracę rzeczywiście wykonywała, zaś K.C. zatrudniając pracownika miała na celu korzystanie z jego pracy, co świadczy o braku pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli,

lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia;

- podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji zawarcia umowy pozornej, obejścia prawa, czy też nieważności umowy; - znamieny jest fakt, że owej pozorności zaprzeczył sam Sąd Apelacyjny, konstatując, że faktycznie A.K. wykonywała pracę na rzecz K.C., tyle że zdaniem Sądu nie odbyło się to w ramach stosunku pracy, tym samym, nie może być mowy o tym, że strony zawarły umowę dla pozorów;

- wskazując na istnienie pozorności zawartej umowy Sąd Apelacyjny nie wykazuje jaka inna umowa była wykonywana i pozostawała czynnością ukrytą pod rzekomo pozornie zawartą umową o pracę, co nie pozwala na przyjęcie, że umowa o pracę zawarta między odwołującymi się była zawarta dla pozorów.

Powołując się na tak sformułowane zarzuty, skarżące wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa prawnego za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zmianę wyroku Sądu Okręgowego w [...] z dnia 30 kwietnia 2015 r. i orzeczenie, że A.K. podlega ubezpieczeniom obowiązkowym od dnia 7 października 2013 r. w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę i o zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących się kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podniesione w rozpatrywanej w niniejszym postępowaniu skardze kasacyjnej zarzuty są uzasadnione.

W orzecznictwie i doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że jeśli zawarta przez strony umowa zawiera cechy umowy o pracę oraz umowy cywilnej, to dla oceny uzgodnionego przez strony tej umowy rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 marca 1965 r., III PU 28/64, OSNC 1965 nr 9, poz. 157 z glosami T. Gleixnera w OSP 1965 nr 12, poz. 253 i S. Wójcika w

OSP 1966 nr 4, poz. 86; z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98, OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449; z dnia 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 nr 20, poz. 646; z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 775; z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007 nr 5-6, poz. 67; z dnia 7 października 2007 r., III PK 38/07, LEX nr 560867; z dnia 3 czerwca 2008 r., I PK 311/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 25; z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2012 r., II PK 239/11, LEX nr 1215617).

Stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a, które jednak w oczywisty sposób nie znajdują zastosowania w okolicznościach niniejszej sprawy). W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się zaś, że użyte w powołanych przepisach pojęcia „pracownik” oraz „stosunek pracy” nie mogą być interpretowane na użytek prawa ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, tj. Kodeks pracy (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2012 r., III UK 99/11, OSNP 2013 nr 11-12, poz. 133).

Z kolei, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., 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 przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Elementami, bez istnienia których stosunek prawny nie może być uznany za stosunek pracy bez względu na status pracownika, są: osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze (ekonomiczne) tego podmiotu oraz w warunkach podporządkowania jego kierownictwu. Element pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.) jest przy tym traktowany jako szczególnie istotny element

konstrukcyjny umowy o pracę. Ponadto, jako cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych zwykle wskazuje się: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności pracowniczych, podpisywanie listy obecności oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz jego wykonywanie pod nadzorem kierownika. Są to jednak cechy „zwykłego” stosunku pracy.

Niewątpliwie inna jest natomiast charakterystyka stosunku pracy osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a także specjalistów zatrudnionych na stanowiskach niezależnych (samodzielnych). Osoby takie mogą być bowiem zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w ramach którego wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145), tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się przez niego do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie mające charakter autonomiczny, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W takim systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. też wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139).

Podzielając przedstawione wyżej poglądy, wypada jedynie dodać, że kształt podporządkowania pracowniczego może być różny w zależności od pełnionej funkcji czy też stanowiska. O ile bowiem archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, o tyle współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych pojęcie

podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji.

Mimo że pojęcie „podporządkowania autonomicznego” występujące w doktrynie i orzecznictwie nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy, należy zatem przyjąć, że „podporządkowanie autonomiczne” polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Pracowniczego podporządkowania nie można bowiem utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy, czemu może sprzyjać np. ustalony dla takich pracowników system zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest zaś uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy.

Odnosząc powyższe rozważania do ustaleń faktycznych dokonanych w niniejszej sprawie przez Sądy *meriti*, którymi Sąd Najwyższy jest związany w postępowaniu kasacyjnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wypada więc przypomnieć, że skarżąca A.K. została zatrudniona przez skarżącą K.C. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora kontraktu, a jej czas pracy określono w tej umowie

jako zadaniowy. Do zakresu obowiązków A.K. jako dyrektora kontraktu należało zaś wykonywanie wszystkich czynności zarządzania projektem, aby umożliwić osiągnięcie celu projektu w ramach założonego zakresu prac i w założonym czasie. Efektem jej pracy był „Operat wodno-prawny [...]”, zamówiony przez inwestora PKP Cargo S.A. A.K. podpisywała listę obecności, a swoje obowiązki wykonywała zarówno w siedzibie firmy, jak i w domu, a także na spotkaniach odbywanych w biurach poszczególnych firm partnerskich. Co natomiast szczególnie znamienne, w sytuacji, gdy zdarzały się przestoje przy realizacji tego projektu, wykonywała na polecenie K.C. drobne rzeczy przy innych projektach.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przytoczone okoliczności faktyczne przemawiają za uznaniem, że stosunek prawny łączący skarżące nie tylko został nazwany przez nie umową o pracę i wykazywał takie cechy stosunku pracy, jak osobiste i odpłatne wykonywanie pracy przez osobę zatrudnioną na rzecz podmiotu zatrudniającego, ale był także realizowany w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy w warunkach wyżej opisanego „autonomicznego podporządkowania”, uwzględniającego jego specyfikę, to jest dużą samodzielność charakterystyczną dla rodzaju stanowiska zajmowanego przez skarżącą A.K. oraz przypisanego temu stanowisku zakresu obowiązków. Wbrew odmiennemu pogładowi Sądu drugiej instancji, takiej oceny nie może natomiast podważać to, że K.C. w ramach realizacji projektu nie wydawała A.K. bieżących poleceń, nie wskazywała na konkretne zadania do realizacji oraz nie zakreślała konkretnych terminów wykonania poszczególnych zadań. Skarżąca A.K. była wszak specjalistą w swojej dziedzinie i właśnie dlatego została zatrudniona przez K.C.. Określony dla niej zakres czynności wyraźnie dawał jej natomiast dużą samodzielność, wobec czego nie musiała podlegać stałemu nadzorowi i kontroli ze strony pracodawcy. Obie panie systematycznie spotykały się jednak ze sobą, uzgadniając kolejne etapy pracy, gdyż wykonywany przez A.K. projekt instalacji musiał być sprawdzony pod względem prawidłowości i dopasowania do pozostałych (niewykonywanych przez nią) elementów projektu, zgodności z wymogami technicznymi i prawnymi oraz zatwierdzony przez pracodawcę podpisującego się pod tym projektem jako osoba posiadająca wymagane uprawnienia. Te uzgodnienia z całą pewnością mogły zaś być uznane za polecenia pracodawcy, które z zasady jest wprowadzie jednostronną

czynnością pracodawcy, jednakże może być wyrażone w dowolnej formie, gdyż nie stanowi oświadczenia woli. Może mieć zatem również postać wzajemnych ustaleń pracodawcy i pracownika. Ponadto, co już wcześniej zostało podkreślone, w przypadku wystąpienia przestojów w pracy nad zasadniczym projektem, do realizacji którego A.K. została zatrudniona, wykonywała ona, na polecenie K.C., pewne czynności także przy innych projektach. Skarżąca A.K. podlegała zatem choćby okresowemu nadzorowi ze strony pracodawcy, wykonując swoje obowiązki w warunkach podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zauważa również, że bez wpływu na przedstawioną wyżej ocenę muszą pozostać rozważania Sądu Apelacyjnego zmierzające do wykazania, że o tym, iż skarżących nie łączył stosunek pracy, świadczyła rezygnacja K.C. z zatrudnienia innej osoby w czasie, gdy A.K. rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia chorobowego, skoro realizacja projektu i tak została zawieszona przez zamawiającego, co powodowało, że nie występowała pilna potrzeba zatrudnienia na miejsce A.K. innego pracownika o takich samych kwalifikacjach.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy stoi więc na stanowisku, że w sprawie na etapie subsumcji faktycznie doszło do naruszenia art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu Najwyższego, trafny jest także podniesiony w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. W orzecnictwie Sądu Najwyższego dotyczącym umów o pracę jako podstawy podlegania ubezpieczeniom społecznym jednolicie podkreśla się, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, 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. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (por. np. wyroki

Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z dnia 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433).

Jednakże nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Zachodzi ona także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 października 2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; z dnia 5 października 2006 r., I UK 342/06, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 1, poz. 40; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772). Przepis art. 83 § 1 k.c. 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. 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, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Pozorność czynności prawnej istnieje więc także wtedy, gdy strony stwarzają pozór dokonania jednej czynności prawnej, podczas gdy w rzeczywistości dokonują innej czynności prawnej. Istnieje zatem taka sytuacja, w której element ujawniony stanowi inny typ umowy niż element ukryty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., IV CK 684/04, LEX nr 284205).

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy Sąd Apelacyjny przyjął właśnie tę drugą postać pozorności czynności prawnej, uznając, że skarżąca A.K. świadczyła co prawda pracę na rzecz K.C., jednakże na innej podstawie niż stosunek pracy, gdyż „stosunek prawny łączący odwołujące się wykazuje elementy charakterystyczne dla stosunku cywilnoprawnego”. Przedstawiona wyżej ocena prawna czynności wykonywanych przez A.K. w ramach umowy łączącej ją z K.C. przeczy jednak tej tezie.

Kierując się więc przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na

podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

kc