



Sygn. akt II UK 439/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z wniosku K. C.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w E.
z udziałem zainteresowanego J. C.
o ubezpieczenie społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 grudnia 2016 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 4 marca 2015 r., sygn. akt III AUa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 czerwca 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. ustalił, że K. C. nie podlega od dnia 22 października 2012 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. C., ponieważ celem zawarcia umowy o pracę

było jedynie uzyskanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a nie faktyczne wykonywanie pracy. To powoduje uznanie, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w E. wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2014 r. oddalił odwołanie (pkt I) i zasądził od odwołującej się K. C. na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II).

Sąd Okręgowy ustalił, że odwołująca się w dniu 27 kwietnia 2012 r. ukończyła Technikum w Zespole Szkół (...) w E. W okresie od dnia 22 sierpnia do dnia 21 października 2012 r. była ona zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w O. jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Podaniem z dnia 20 października 2012 r. odwołująca się wystąpiła do zainteresowanego - swojego ojca J. C. - z prośbą o zatrudnienie. W dniu 22 października 2012 r. podpisała z zainteresowanym umowę o pracę na czas nieokreślony, z terminem rozpoczęcia pracy od dnia 22 października 2012 r., na stanowisku specjalisty do spraw biurowych - pracownik fizyczny w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 9.000 zł brutto miesięcznie. W dacie zawarcia umowy o pracę odwołująca się była w ciąży. Przed zatrudnieniem u ojca pracowała jedynie we wrześniu 2011 r. i od czerwca do połowy lipca 2012 r. w Niemczech przy zbieraniu oraz sortowaniu ziemniaków i truskawek. Zainteresowany przed zawarciem umowy z córką nie zatrudniał nikogo w charakterze specjalisty do spraw biurowych, wykonując sam czynności powierzone córce w ramach umowy o pracę. Przed zawarciem umowy o pracę odwołująca się uzyskała w dniu 17 października 2012 r. zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku specjalisty do spraw biurowych - pracownik fizyczny. Od dnia 23 listopada 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu, a to do dnia 14 maja 2013 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że w świetle zasad doświadczenia życiowego i logicznego myślenia, umowa o pracę zawarta została nie w celu faktycznej realizacji wynikającego z jej treści stosunku pracy, lecz dla uzyskania przez odwołującą się statusu pracownika, celem nabycia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a więc zawarta została dla pozorów. Potwierdzają to

wyjaśnienia samych stron umowy, w pierwszej kolejności co do przyczyn zatrudnienia odwołującej się - nie ze względu na potrzeby zainteresowanego, lecz z uwagi na fakt, że zaszła ona w ciążę i planowała wyjechać za granicę do pracy. Zainteresowany chciał, aby córka została w Polsce, żeby mógł widywać wnuka, chciał też jej pomóc, dlatego zaproponował jej pracę. Zainteresowany, który prowadzi działalność gospodarczą od 2010 r., w latach 2010-2012 nie osiągnął z tej działalności zysku tylko straty. Pomimo tego zatrudnił córkę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 9.000 zł brutto. Zdaniem Sądu Okręgowego, trudno uznać, że zainteresowanego stać było na zatrudnienie pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem, w sytuacji kiedy posiadane przez niego oszczędności zabezpieczały wynagrodzenie pracownika jedynie na kilka miesięcy. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.). Tymczasem zainteresowany zatrudnił córkę do wykonywania prostych prac, do których nie trzeba specjalnych kwalifikacji, za bardzo wysokim wynagrodzeniem, a pracownika na stanowisku mechanika za najniższym wynagrodzeniem. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na rozbieżności w zeznaniach stron umowy co do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w święto. Nadto zainteresowany w postępowaniu przed organem rentowym wskazał, że odwołująca się pracowała w godzinach od 8 do 16, a w postępowaniu sądowym twierdził, że w godzinach od 7-8 do 15-16 i że to ona sama decydowała, na którą godzinę przychodziła do pracy, nie orientował się też na jakim urlopie przebywa. Ciężar udowodnienia (art. 6 k.c.), że w spornym okresie odwołująca się faktycznie świadczyła pracę w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy spoczywał na stronach umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków A. K. i A. W. również nie pozwalały przyjąć, że pomiędzy odwołującą się a zainteresowanym doszło do nawiązania stosunku pracy, a odwołująca się faktycznie wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do przyjęcia, że wykonywała ona pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w reżimie umowy o pracę. Sąd podniósł, że samo zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń

ubezpieczeniowych, nie może być kwalifikowane jako sprzeczne z prawem, gdyż jest to legalny cel nawiązywania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów pracownika (ubezpieczonego). Ocena ważności umów o pracę powinna jednak następować każdorazowo na podstawie analizy indywidualnego stanu faktycznego przy użyciu reguł doświadczenia życiowego i dokładnym zważeniu okoliczności danej sprawy, w tym zwłaszcza rzeczywistego świadczenia pracy, jej odbierania i opłacania, racjonalnego układania stosunków pracy (np. w przedmiocie kwalifikacji do wykonywania umówionej pracy albo faktycznych potrzeb lub możliwości ekonomicznych zatrudnienia pracownika), czy też stopnia naruszenia zasad uczciwości pomiędzy stronami stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie obowiązki wynikające ze sporządzonej i podpisanej umowy o pracę zmierzały jedynie do upozorowania świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, a tak zawarta umowa nie rodzi skutku prawnego w postaci powstania stosunku pracy, toteż w jej wyniku nie powstaje stosunek pracowniczego ubezpieczenia społecznego.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła odwołująca się K. C., zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie art. 6 k.c. w związku z art. 83 k.c. w związku art. 300 k.p. przez przyjęcie, że ciężar dowodu, iż sporna umowa o pracę nie była zawarta dla pozoru spoczywa na niej, podczas gdy to organ rentowy powinien przedstawić dowody na okoliczność nieważności umowy z powodu jej pozorności i nieświadczenia pracy oraz sprzeczność ustaleń z dowodami zebranymi w sprawie.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 4 marca 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdził, że K. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika J. C. (pkt 1) oraz zasądził od organu rentowego kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 2).

Sąd Apelacyjny w pierwszej kolejności podniósł, że z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, między innymi podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.). Zgodnie z art. 22 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do

wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach określonych zawartą umową. W indywidualnych przypadkach, mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych została ona zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jednak w przypadku wykazania, że pracownik po zawarciu umowy o pracę istotnie podjął pracę i wykonywał wynikające z treści umowy obowiązki, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nieuprawnionym jest uznanie umowy za pozorną (art. 83 k.c.), nawet jeśli umowa była realizowana przez bardzo krótki okres czasu, ani za zmierzającą do obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Doktryna coraz częściej krytykuje dokonywanie przez organy rentowe wyłączenia z ubezpieczenia społecznego pracownika, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału jednoznacznie wynika, że wykonywał on powierzone mu przez pracodawcę obowiązki.

Według Sądu Apelacyjnego taka sytuacja niewątpliwie miała miejsce w rozpoznawanej sprawie. Umowa o pracę pomiędzy odwołującą się a jej ojcem została zawarta w dniu 22 października 2012 r., a dopiero z dniem 23 listopada 2012 r. uzyskała ona zwolnienie lekarskie, na którym przebywała do dnia porodu. W takiej sytuacji ciężar ustaleń faktycznych winien spoczywać na zrekonstruowaniu realiów świadczenia przez odwołującą się pracy na rzecz pracodawcy, a nie jak uczynił to Sąd Okręgowy na sferze motywacji zawarcia umowy i możliwości finansowych pracodawcy. Jeszcze na etapie postępowania administracyjnego przed organem rentowym, w piśmie z dnia 12 stycznia 2013 r., zainteresowany wskazał, że do obowiązków odwołującej się należało: wyszukiwanie samochodów używanych, umawianie telefonicznie wizyt właściciela firmy w celu oględzin i ewentualnego zakupu, wyszukiwanie części przez internet, dowóz części, świadczenie usługi holowania samochodów, przyjmowanie i umawianie interesantów, kontrola zgodności faktur, mycie i sprzątanie samochodów, odbieranie korespondencji, gromadzenie i segregowanie dokumentacji. Powyższy

zakres obowiązków został zaś potwierdzony w postępowaniu dowodowym przed Sądem pierwszej instancji, zarówno przez strony umowy, jak i świadków A. K. i A. W. Wytknięte przez Sąd pierwszej instancji rozbieżności w złożonych zeznaniach stron umowy i świadków, nie dotyczyły istotnych dla sprawy okoliczności i tym bardziej nie pozbawiały one w całości waloru wiarygodności złożonych zeznań.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny stwierdził, że żaden ze zgromadzonych w sprawie dowodów nie dawał podstaw do przyjęcia, iż któregoś z powyższych obowiązków umowy o pracę odwołująca się *de facto* nie wykonywała. W szczególności dowodu takiego nie zaoferował organ rentowy, na którym w tym zakresie ciążył obowiązek dowodowy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, błędem Sądu pierwszej instancji było skupienie się na sytuacji materialnej pracodawcy i jego możliwościach finansowania zarobków odwołującej się. Po pierwsze, przedmiotem sporu w sprawie nie była kwestia wysokości podstawy wymiaru składek, a zatem przedmiotowo istotna była kwestia wypłacenia wynagrodzenia, a nie jego wysokości. Po drugie, powszechnie wiadomo, że w przypadku prowadzenia działalności gospodarczej, zwłaszcza w okresie jej rozwoju, wykazywana w rozliczeniu podatkowym strata nie musi oznaczać trudnej sytuacji finansowej. Inwestycje związane z rozwojem działalności mogą sprawić, że koszty przerosną zyski, co prowadzi do wykazania w rozliczeniu straty, chociaż w istocie dochodzi do wzrostu wartości przedsiębiorstwa. Istotny jest również rodzinny charakter prowadzonej przez zainteresowanego działalności. Obowiązujące przepisy prawa nie zakazują zatrudniania własnych dzieci. Nie sposób również uznać, aby więzy rodzinne wykluczały istnienie pracowniczego podporządkowania, zaś pewna elastyczność w rozpoczęciu dnia pracy pomiędzy 7 a 8 rano nie podważa istoty stosunku pracy i z powodzeniem stosowana jest w wielu nierodzinnych firmach. Ponadto odmienna ocena zgromadzonego materiału dowodowego była podyktowana okolicznościami zaistniałymi po wydaniu wyroku przez Sąd pierwszej instancji, a mianowicie powrotem odwołującej się do pracy w zakładzie ojca celem kontynuacji zatrudnienia. Kwestia wysokości wynagrodzenia, a tym samym podstawy wymiaru składek nie była zaś przedmiotem sporu w tej sprawie. Niemniej jednak Sąd Apelacyjny zaznaczył, że nie można tracić z pola widzenia, iż po podjęciu zatrudnienia wysokość umówionego wynagrodzenia nie uległa obniżeniu.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. zaskarżył w całości powyższy wyrok skargą kasacyjną, wnosząc o jego uchylenie w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego oraz przepisów postępowania, a w szczególności:

1) art. 22 k.p. polegające na błędnej wykładni i przyjęciu, że w ustalonym stanie faktycznym miało miejsce pracownicze podporządkowanie i w konsekwencji niezastosowanie art. 83 § 1 k.c. w zakresie tzw. „pozorności kwalifikowanej”;

2) art. 382 k.p.c. przez pominięcie części zebranego materiału dowodowego i wydanie orzeczenia „wyłącznie na podstawie materiału dowodowego zebranego przez Sąd pierwszej instancji z pominięciem wyników postępowania przed tym Sądem dotyczących charakteru i miejsca, a przede wszystkim czasu wykonywania obowiązków” przez odwołującą się, a także przez bezpodstawnie przyjęcie, bez przeprowadzenia w tym zakresie jakiegokolwiek postępowania dowodowego, że strony od dnia 13 maja 2014 r. ponownie realizują stosunek pracy.

W ocenie skarżącego czynności związane z realizacją obowiązków umownych były realizowane przez odwołującą się w sposób autonomiczny, nie tylko w zakresie godzin rozpoczęcia lub zakończenia pracy, ale także co do wykonywania pracy w dni ustawowo wolne od pracy. A zatem stan faktyczny sprawy wskazuje, że zamiarem stron nie było nawiązanie stosunku pracy, ale formy współpracy między ojcem a córką, zmierzającej do zarządzania częścią przedsiębiorstwa płatnika składek.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna organu rentowego okazała się niezasadna i stąd została oddalona. Stosownie do art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach skargi kasacyjnej i jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia, jeżeli skarga nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania lub gdy zarzut taki okaże się niezasadny.

Zarzucane w skardze kasacyjnej naruszenie przepisów postępowania, w ocenie Sądu Najwyższego, nie znajduje uzasadnienia. Podkreślenia wymaga, że zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. w zasadzie nie może stanowić samodzielnego

uzasadnienia podstawy kasacyjnej z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., lecz konieczne jest wskazanie także tych przepisów normujących postępowanie rozpoznawcze, którym sąd drugiej instancji, rozpoznając apelację, uchybił (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 stycznia 1999 r., II CKN 102/98, LEX nr 50665; z dnia 13 czerwca 2001 r., II CKN 537/00, LEX nr 52600; z dnia 12 grudnia 2001 r., III CKN 496/00, LEX nr 53130; z dnia 26 listopada 2004 r., V CK 263/04, LEX nr 520044). Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że jeżeli podstawa kasacyjna z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. ogranicza się do zarzutu naruszenia ogólnej normy procesowej art. 382 k.p.c., to może być ona usprawiedliwiona tylko wówczas, kiedy skarżący wykaże, że sąd drugiej instancji bezpodstawnie nie uzupełnił postępowania dowodowego lub pominął część zebranego materiału, jeżeli uchybienia te mogły mieć wpływ na wynik sprawy, albo kiedy mimo przeprowadzenia postępowania dowodowego orzekł wyłącznie na podstawie materiału zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji lub oparł swoje rozstrzygnięcie na własnym materiale, pomijając wyniki postępowania dowodowego przeprowadzonego przez sąd pierwszej instancji (por. postanowienie z dnia 26 marca 1998 r., II CKN 815/97, Wokanda 1999 nr 1, poz. 6 oraz wyroki: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 520/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 372; z dnia 8 grudnia 1999 r., II CKN 587/98, LEX nr 479343; z dnia 6 lipca 2000 r., V CKN 256/00, LEX nr 52657; z dnia 13 września 2001 r., I CKN 237/99, LEX nr 52348; z dnia 22 lipca 2004 r., II CK 477/03, LEX nr 26978; z dnia 10 stycznia 2008 r., IV CSK 339/07, LEX nr 492178; z dnia kwietnia 2008 r., IV CSK 39/08, LEX nr 424361; z dnia 24 czerwca 2008 r., II PK 323/07, LEX nr 491386). Z art. 382 k.p.c. nie wynika obowiązek sądu drugiej instancji ponowienia lub przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego, ponieważ sąd ten jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124).

Ad casum organ rentowy zarzuca naruszenie przez Sąd Apelacyjny art. 382 k.p.c. przez pominięcie wyników postępowania przed Sądem pierwszej instancji dotyczących rodzaju i charakteru, a także czasu wykonywanych przez odwołującą się prac. Z ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika bowiem, że odwołująca się

zajmowała się czynnościami związanymi z przygotowaniem samochodów do sprzedaży, holowaniem samochodów, zamawianiem części, a jak mieszkała w internacie również pomagała ojcu. Tymczasem Sąd Apelacyjny odniósł się do obowiązków wykonywanych przez odwołującą się, stwierdzając, że realizowała ona czynności wynikające z zawartej umowy o pracę, które zostały wyszczególnione przez pracodawcę jeszcze na etapie prowadzonego przez organ rentowy postępowania administracyjnego. Sąd Apelacyjny wskazał, że więzy rodzinne nie wykluczały istnienia pracowniczego podporządkowania, a pewna elastyczność przejawiająca się chociażby w ruchomym czasie pracy nie podważa istoty stosunku pracy i stosowana jest w wielu również nierodzinnych firmach. Natomiast przyjmując, że odwołująca się po zakończeniu urlopu rodzicielskiego kontynuuje zatrudnienie u swego ojca, Sąd Apelacyjny odwołał się do pisma zainteresowanego z dnia 12 czerwca 2014 r. skierowanego do organu rentowego, do odpowiedzi organu rentowego zawartej w piśmie z dnia 31 lipca 2014 r., z której wynika, że odwołująca się została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek „A.” J. C. od dnia 13 maja 2014 r. oraz do protokołu rozprawy apelacyjnej z dnia 18 lutego 2015 r. zawierającego oświadczenie odwołującej się, że „wróciła do pracy u zainteresowanego w maju 2014 r.”. Organ rentowy nie wskazał jednak przepisów normujących postępowanie dowodowe, którym Sąd Apelacyjny, rozpoznając apelację, uchybił, co mogłoby mieć wpływ na wynik sprawy, a nie jest wystraszające odwołanie się wyłącznie do art. 382 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznając skargę w granicach zaskarżenia i w granicach przedstawionych podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.), nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Poza przypadkiem nieważności postępowania Sąd Najwyższy może skargę kasacyjną rozpoznawać tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono.

Bezzasadnie skarżący zarzuca także naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni art. 22 k.p. i przyjęcie przez Sąd Apelacyjny, że w ustalonym stanie faktycznym miało miejsce podporządkowanie. Błędna wykładnia

oznacza mylne zrozumienie treści zastosowanego przepisu, a zatem obowiązkiem skarżącego jest wskazanie, jak określony przepis powinien być rozumiany i na czym polegał błąd sądu przy jego interpretacji. Tymczasem tych elementów brak jest w skardze kasacyjnej, bowiem formułując zarzut błędnej wykładni art. 22 k.p. skarżący zmierza do zakwestionowania subsumpcji tego przepisu, a nie jego wykładni. Zgodnie z art. 22 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. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje przy tym formalne podpisanie umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Nie budzi przy tym wątpliwości, że cechą charakterystyczną zatrudnienia pracowniczego jest wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397), uwypuklił, że właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. W wyroku z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99 (OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18), Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza gdy wykonuje zawód twórczy (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 nr 6, poz. 94.). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym

zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Z ustaleń faktycznych leżących u podstaw zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że odwołująca się wykonywała wszystkie obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę. Podporządkowania pracowniczego nie wykluczały więzi rodzinne, ani elastyczność w rozpoczynaniu dnia pracy polegająca na ruchomym czasie pracy, który stosowany jest nie tylko w firmach rodzinnych. Przepis art. 140¹ k.p. stanowi wprost, że rozkład czasu pracy może przewidywać różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy. O braku podporządkowania nie świadczy też wykonywanie pracy w dni ustawowo wolne od pracy, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę specyfikę działalności wykonywanej przez pracodawcę (zainteresowanego), która obejmowała między innymi „usługi holowania samochodów”, ani nieprzestrzeganie ograniczeń dotyczących czasu pracy kobiet w ciąży.

Powyższa konstatacja powoduje, że na uwzględnienie nie zasługuje zarzut niezastosowania przez Sąd Apelacyjny art. 83 k.c. w zakresie tzw. „pozorności kwalifikowanej”. Art. 83 k.c. stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów; jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12 (OSNP 2014 nr 7, poz. 100), do którego odwołuje się skarżący w uzasadnieniu skargi kasacyjnej uznał, że oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); jest to porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w

treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej, woli powołania do życia określonego stosunku prawnego. Nie powoduje pozorności wskazanie przez strony fałszywych pobudek, daty lub miejsca zawarcia umowy, powołanie się na nieprawdziwe fakty, wadliwe nazwanie umowy lub poszczególnych praw i obowiązków. Z kolei w razie faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków, nie można uznać, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie chciały stworzyć u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają.

W rozpoznawanej sprawie wobec wiążącego ustalenia, że odwołująca się wykonywała wszystkie obowiązki wynikające z umownego zakresu czynności, a wolą stron było zawarcie umowy o pracę, nie można przyjąć, że doszło do naruszenia art. 83 k.c. przez jego niezastosowanie. Oceny tej nie zmienia kwestia wysokości wynagrodzenia za pracę ustalona przez strony w umowie o pracę, bowiem nie była ona przedmiotem zaskarżonej decyzji organu rentowego, a zgodnie z art. 321 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2015 r., I UK 452/14, LEX nr 1816588). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (por. wyroki: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 22; z dnia 30 listopada 2005 r., I UK 61/05, LEX nr 607105; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422; z dnia 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09, LEX nr 577848; z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864 z glosą K. Stępnickiej, LEX/el 2014; z dnia 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, LEX nr 1771586 i powołane tam orzeczenia). Wobec tego nie stanowi uzasadnienia do zastosowania w sprawie art. 83 k.c. twierdzenie skarżącego, że „raczej zamiarem stron nie było nawiązanie stosunku pracy, ale raczej formy współpracy między ojcem a córką zmierzającej do zarządzania częścią przedsiębiorstwa płatnika składek”, bowiem nie wynika ono z niepodważonych w skardze ustaleń stanu

faktycznego. Pozorność czynności prawnej jest okolicznością faktyczną, która podlega ustaleniu przez sądy powszechne. Ustalenie to nie podlega kontroli kasacyjnej w jakimkolwiek aspekcie w ramach podstawy określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX nr 515699; z dnia 28 kwietnia 2010 r., II UK 334/09, LEX nr 604221; z dnia 26 stycznia 2011, I UK 281/10, LEX nr 786372; z dnia 23 stycznia 2012 r., II UK 93/11, LEX nr 1163333).

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

r.g.