



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z odwołania Z. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Koszalinie
z udziałem zainteresowanych: Z. K. i L. S.
o ubezpieczenie społeczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 lutego 2025 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się Spółki od wyroku Sądu Apelacyjnego
w Szczecinie z dnia 5 maja 2023 r., sygn. akt III AUa 475/22,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Szczecinie, pozostawiając
temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Koszalinie, wyrokiem z 21 czerwca 2022 r., zmienił decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Koszalinie z dnia 2 lutego 2022 r., stwierdzając, że L. S. oraz Z. K. nie podlegali obowiązkowo jako pracownicy płatnika składek Z. Sp. z o.o. w Z. ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 2 sierpnia 2021, zaś podstawę tych ubezpieczeń we wskazanym okresie stanowiły umowy cywilnoprawne.

W sprawie ustalono, że Z. Sp. z o.o. w Z. (dalej jako spółka) zgłaszało do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w oparciu o umowy o pracę między innymi Z. K. (od 8 sierpnia 2014 r. do 31 stycznia 2017 r.) oraz L. S. (od 8 sierpnia 2014 r. do 23 lipca 2021 r.). Po rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy, przyznano im emerytury pomostowe, a następnie, w okresach wskazanych w decyzjach, spółka zgłosiła ich do ubezpieczeń społecznych z tytułu umów zlecenia na stanowiskach kierowców autobusów. Z. K. w ramach umów zlecenia zajmował się przewozem osób na planowych trasach, przy czym miały być to wyłącznie trasy, które zaczynały i kończyły się w jego miejscu zamieszkania (czy przynajmniej w jego pobliżu). Był to warunek zawarcia umowy zlecenia. L. S. pracował na zlecenie przy dowozie dzieci do szkół, przy czym postawił również warunek zatrudnienia go do obsługi busa, a zatem pojazdu o mniejszych gabarytach niż obsługiwane dotąd pełnowymiarowe autobusy. Nie godził się również na odstawianie powierzonego pojazdu na bazę w Z., stawiając warunek, że będzie jeździł wyłącznie na miejscu - wyjeżdżając i wracając na miejsce swego zamieszkania, gdzie stawiał bus, na co w imieniu zleceniodawczyni wyrażono zgodę. Dodatkowo, w przerwach między dowiezieniem dzieci do szkół a ich odebraniem i rozwiezieniem do domu, mógł spożytkować czas w sposób dowolny, nie będąc wówczas podporządkowany zatrudniającej.

W ocenie Sądu Okręgowego, treść umów zlecenia i wynikające z nich zobowiązania różniły się w sposób istotny od tych, które cechowały rozwiązane wcześniej przez uczestników stosunki pracy z odwołującą się. W przypadku zawieranych przez uczestników umów zlecenia nie występował tak szeroki - jak wcześniej - zakres podporządkowania pracowniczego. Ograniczony zakres kierownictwa pracodawcy realizował się w obu przypadkach w wykluczeniu możliwości wydawania przez przedstawicieli pracodawcy wiążących poleceń co do

zmiany tras, na których miały być wykonywane zlecenia. Oczywiście Sąd Okręgowy wskazał, że w ramach cywilnoprawnych stosunków zlecenia nie można wykluczyć pewnego rodzaju kierownictwa zleceniodawcy, w szczególności nie można wykluczyć podporządkowania zleceniobiorcy co do miejsca i czasu pracy, choćby z uwagi na godziny działania infrastruktury zleceniodawcy i koniecznością posługiwania się nią przez zleceniobiorcę. Jest to jednak ograniczony zakres podporządkowania. Uczestnicy, choć byli podporządkowani co do miejsca i czasu świadczenia usług (przez konieczność przestrzegania rozkładów jazdy), w praktyce nie było nad nimi sprawowane bieżące kierownictwo. Nie mieli oni zapewnionego płatnego urlopu, lecz sami decydowali o tym, czy przyjmować kolejne zlecenia, czy też nie oraz osobiście zapewniając sobie tym samym przerwy w zatrudnieniu. W przypadku Z. K. tego rodzaju przerwy (ponad dwumiesięczna i dwie miesięczne) rzeczywiście występowały. Natomiast w przypadku L. S. zatrudnienie miało wprawdzie charakter stosunkowo regularny, natomiast wskazał on, że miał wolne ferie, dni świąteczne i weekendy w związku z tym, iż wówczas nie było przewozu dzieci.

Dodatkowo w dniu 1 kwietnia 2017 r. spółka zawarła z „R.” umowę nr 3/2017 o świadczenie usług w zakresie kontroli uprawnień do przejazdów środkami przewozu spółki na terenie jej działalności, kontroli jej kierowców w zakresie prawidłowości sprzedaży przez nich biletów uprawniających do przejazdu środkami przewozu oraz obserwacji w zakresie obrotu paliwem. Sąd pierwszej instancji ustalił, że kontrole firmy rewizorskiej zdarzały się uczestnikom przejazdu rzadko i polegały na zweryfikowaniu, czy przewożeni pasażerowie mają bilety.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, powyższe okoliczności wskazywały, że w praktyce sposób świadczenia zatrudnienia uczestników, oparty o umowy zlecenia zawierane po przejściu na emerytury pomostowe, różnił się od reżimu, w jakim świadczyli oni zatrudnienie w ramach wcześniejszych stosunków pracy. Dopiero, gdyby warunki zatrudnienia pozostawały tożsame do tych, które obowiązywały uczestników podczas wykonywania umowy o pracę przed przejściem na emerytury pomostowe, zaskarżone decyzje należałoby uznać za słuszne.

Sąd Okręgowy uznał, że zawarcie tego rodzaju umów wpisywało się w usprawiedliwiony cel gospodarczy, jaki towarzyszył odwołującej przez zapewnienie

sobie możliwości obsługi choćby części z tras przy istniejącym deficycie pracowników-kierowców, a zarazem zapewnienia sobie wyższej rentowności dzięki ponoszeniu nieco niższych ciężarów składowych, a przede wszystkim - braku konieczności finansowania urlopów, czy świadczeń socjalnych, a tym samym obniżenie kosztów zatrudnienia.

Sąd Okręgowy podsumował, że zasada swobody umów musi być w każdym przypadku poszanowana, a jej obowiązywanie może zostać wyłączone jedynie w sytuacjach niewątpliwego stwierdzenia okoliczności takich, jak naruszenie bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, naruszenie właściwości stosunku prawnego czy naruszenie zasad współżycia społecznego.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie, wyrokiem z dnia 5 maja 2023 r., zmienił wyrok Sądu Okręgowego i oddalił odwołania od decyzji organu rentowego.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że o ile Sąd pierwszej instancji właściwie zgromadził materiał dowodowy, stanowiący podstawę rozstrzygnięcia, o tyle jego analiza doprowadziła do przyjęcia całkowicie odmiennych ustaleń, niż te, które zostały przyjęte przez Sąd Okręgowy, a w konsekwencji do uznania, że zebrany w sprawie materiał dowodowy uzasadniał stanowisko organu rentowego.

Jednakże kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i wymaga zastosowania metody typologicznej, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących). Utrwalone jest też stanowisko, że jeżeli w zawartej umowie występują z równym nasileniem cechy umowy o pracę i innego typu umowy (na przykład: zlecenie, dzieło), wówczas rozstrzygająca o typie umowy jest ostatecznie wola stron, która między innymi wyraża się w nazwie umowy. W sprawie przede wszystkim symptomatyczne było to, że płatnik zatrudniał do wykonywania takich samych czynności, a właściwie takiej samej pracy na stanowisku kierowcy autobusu, osoby na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Jeżeli praca kierowcy autobusu jest realizowana w warunkach zatrudnienia pracowniczego, to - w ocenie Sądu - bez precyzyjnego umotywowania faktycznego, wskazującego na odmienność sytuacji konkretnej osoby, pracodawca nie ma podstaw prawnych do zatrudniania na takich samych stanowiskach zleceniobiorców. Sąd Apelacyjny sformułował kategoryczny wniosek, że zatrudnienie kierowcy autobusu, stałe i

zorganizowane, ze względu na pięć warunków świadczenia pracy, może odbywać się tylko w reżimie kodeksu pracy, nawet jeżeli strony porozumieją się co do innej formy prawnej zatrudnienia. Sąd zastrzegł przy tym, że nie jest to nakaz bezwzględny, bowiem szczególne sytuacje mogą go anulować, jak chociażby zatrudnienie doraźne na zastępstwo lub w związku ze szczególnymi wydarzeniami. Inną kwestią jest to, jak pracownik i pracodawca ułożą swój stosunek pracy, bowiem warunki zatrudnienia pracowniczego podlegają negocjacjom we wszystkich jego aspektach, między innymi co do wymiaru i rozkładu czasu pracy, bądź zakresu obowiązków.

Sąd Apelacyjny, zwrócił uwagę, że zakres czynności związanych z przewozem osób, wykonywanych przez uczestników w ramach zawartych umów zlecenia zasadniczo pokrywał się z zakresem ich czynności wynikających z umów o pracę. Jednocześnie ten Sąd przyznał, że zakres obowiązków jednego uczestnika różnił się od zakresu obowiązków wykonywanych wcześniej w ramach umowy o pracę jako kierowcy autobusu, jednak wiązało się to jedynie z tym, że w ramach umowy cywilnoprawnej powierzono ubezpieczonemu kierowanie busem szkolnym, czyli zawężono dotychczasowe obowiązki, bez zmiany rodzaju pracy, co z kolei Sąd Apelacyjny zinterpretował w kategoriach modyfikacji dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowniczego.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie budziło wątpliwości, że mimo zawarcia umów zlecenia, uczestnicy wykonywali pracę w sposób ciągły i podporządkowany poleceniom pracodawcy oraz w miejscu i czasie ustalonym przez pracodawcę. Wynika to chociażby z zestawienia przepracowanych godzin, złożonego do akt sprawy przez płatnika, które wskazuje na wymiar czasu pracy zleceniobiorców porównywalny z wymiarem czasu pracy pracowników. Nie była więc to usługa spontaniczna i realizowana według własnego uznania ubezpieczonych jako zleceniobiorców, lecz praca zorganizowana i z góry zaplanowana, pod nadzorem pracodawcy i podporządkowana poleceniom pracodawcy, przy czym forma i zakres nadzoru pozostawała w gestii pracodawcy i nie musiała być taka sama, jak w przypadku pracowników, ponieważ była to kwestia ustalenia warunków zatrudnienia. Przykładowo dowolność w wyborze trasy ograniczała się w przypadku zleceniobiorców jedynie do wskazania, którą trasę ewentualnie chcieliby obsługiwać, a to jest już zagadnienie z zakresu ustalania warunków pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym argumenty płatnika, że zleceniobiorcy nie pracowali regularnie. Gdyby w istocie tak było, to zlecenie nie budziłoby wątpliwości co do oceny charakteru stosunku prawnego, ponieważ ubezpieczony świadczyłby jednorazową usługę. Jednocześnie Sąd przyjął dowód (zeznania świadka), że ubezpieczeni wykonywali zadania wynikające z umowy zlecenia w sytuacji, gdy płatnik nie był w stanie zabezpieczyć obsługi wszystkich tras kierowcami zawodowymi. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie sposób było przyjąć, że praca zleceniobiorców miała charakter incydentalny, pomocniczy w stosunku do wymagań pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, w okolicznościach sprawy, niewątpliwie wola uczestników, co do zawarcia i wykonywania umowy zlecenia istniała, jednak istotne było to, że mimo zawarcia umowy cywilnoprawnej faktycznie doszło do wykonywania tej umowy w warunkach zatrudnienia pracowniczego. Sąd Apelacyjny doszedł do wniosku, że przywołana motywacja stron jednoznacznie wskazuje, iż między płatnikiem, a uczestnikami doszło do zawarcia pozornych umów zlecenia w celu ukrycia umowy o pracę i osiągnięcia korzyści majątkowych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, uprawniony był więc wniosek, że w przypadku ubezpieczonych zawieranie umów zlecenia miało na celu zamierzone ominięcie przepisów dotyczących braku możliwości jednoczesnego pobierania emerytury pomostowej i kontynuowania zatrudnienia w warunkach (na stanowisku kierowcy autobusu), które stanowiły podstawę przyznania tego prawa.

Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że jednoczesne zatrudnianie przez pracodawcę kierowców autobusów na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia przez korzystniejsze ukształtowanie warunków pracy osób zatrudnionych na podstawie umów zlecenia, a dodatkowo pobierających emerytury pomostowe z tytułu zatrudnienia w szczególnym charakterze jako kierowca autobusu, przeczy zagwarantowanej w art. 11² k.p. zasadzie równości pracowników. Z racji wypełniania takich samych obowiązków, pracodawca jest bowiem zobowiązany do zagwarantowania równych praw. Stanowi też naruszenie art. 17 ust. 4 ustawy o emeryturach pomostowych przez wykreowanie sytuacji prawnej, pozwalającej na ominięcie rygoru wynikającego z zakazu podjęcia przez uprawnionego pracy w

szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu przepisów ustawy o emeryturach pomostowych.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. W podstawach skargi kasacyjnej wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: (-) art. 22 § 1, § 1¹, § 1² k.p., art. 734, 750 k.c. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c., przez ich błędną wykładnię i uznanie, że element sprawowania przez zleceniodawcę kontroli nad sposobem wykonywania czynności przez zleceniobiorcę przesądza o kwalifikacji danego stosunku zobowiązaniowego jako stosunku pracy, podczas gdy okoliczność wykonywania czynności na podstawie umowy cywilnoprawnej nie zwalnia zleceniobiorcy z odpowiedzialności i spod jakiegokolwiek kontroli, a zleceniodawca odpowiada za ogół swojej działalności w tym za działania swoich podwykonawców i dlatego ma prawo kontrolować i wymagać należytego wykonywania powierzonych obowiązków, a także przez ich błędną wykładnię i uznanie, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym fakt występowania wielomiesięcznych przerw w realizacji czynności z umowy zlecenia, nie jest cechą odróżniającą tę umowę od stosunku pracy; ponadto błędną wykładnię i ustalenie, że elementem istotnym dla oceny istnienia stosunku pracy było jedynie to, czy zawarta między stronami umowa zlecenia wykonywana była w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, z pominięciem przy wykładni tych przepisów kwestii woli stron zawarcia określonego stosunku prawnego, podczas gdy przy prawidłowej wykładni tych przepisów należało uwzględnić wolę stron zawarcia określonego stosunku prawnego, w szczególności okoliczność, że ubezpieczeni stawiali zatrudniającej spółce warunki co do pożądanego zakresu zadań, jakie mieli wykonywać, co w konsekwencji powinno prowadzić do stwierdzenia, że stron nie wiązał stosunek pracy, a stosunek cywilnoprawny; (-) art. 83 k.c., przez błędną wykładnię i uznanie, że samo działanie stron w celu optymalizacji swoich uprawnień i zachowania prawa do pobierania emerytury pomostowej świadczy o zawarciu umów zlecenia dla pozoru, podczas gdy zamiar korzystania ze świadczeń z ustawy o emeryturach pomostowych nie świadczy o pozorności zawartej umowy zlecenia, ponieważ strony na zasadzie swobody umów mają prawo uregulować wiążący je stosunek zobowiązaniowy według swojego

uznania w granicach i na podstawie przepisów prawa, w tym racjonalnie korzystając z przysługujących im świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Następnie skarżący wskazał na naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie (-) art. 233 § 1 k.p.c., przez rażące naruszenie reguł postępowania dowodowego w szczególności przez dowolne i sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego przyznanie większej wagi niektórym faktom w takim stopniu, iż jest widoczne wadliwe rozpoznanie sprawy prowadzące do jaskrawo niesprawiedliwego rozstrzygnięcia i pokrzywdzenia stron, w tym płatnika składek oraz uczestników, którzy z mocą wsteczną zostaną pozbawieni prawa do emerytury pomostowej i zobowiązani do zwrotu nienależnie pobranych świadczeń, to jest: a) przyznanie nadmiernej wagi okoliczności, że spółka zawarła z „R.” umowę nr 3/2017 o świadczenie usług w zakresie kontroli uprawnień do przejazdów środkami przewozu spółki na terenie jej działalności, kontroli jej kierowców w zakresie prawidłowości sprzedaży przez nich biletów uprawniających do przejazdu środkami przewozu oraz obserwacji w zakresie obrotu paliwem jako okoliczności mającej przesądzać o istnieniu podporządkowania charakterystycznego dla stosunku pracy, podczas gdy zleceniobiorca nie może być wyjęty spod jakiegokolwiek kontroli ze strony zleceniodawcy i w konsekwencji rażąco narusza reguły dowodowe, że sprawowanie takiej kontroli przez płatnika składek było cechą charakterystyczną wyłącznie dla stosunku pracy, a konsekwencją tego naruszenia było błędne uznanie, że ubezpieczeni wykonywali pracę podporządkowaną na wzór stosunku pracy, mimo że wiedzieli, w jaki sposób wykonywać zlecone czynności, spółka nie wydawała ubezpieczonym bieżących poleceń, a jedynie a uprawnienie do wrywkowej i rutynowej kontroli wykonanych usług. Z kolei ubezpieczeni sami decydowali o tym, w jakie dni wykonają powierzone im usługi oraz sami decydowali o ilości przepracowanych godzin, a w trakcie realizacji zleceń występowały przerwy w wykonywaniu czynności z umów zleceń, które nie są cechą charakterystyczną dla umowy, a ukształtowali wiążący ich stosunek zobowiązaniowy w celu osiągnięcia obopólnych korzyści ekonomicznych polegających na zachowaniu prawa do świadczeń z tytułu emerytur pomostowych, a z drugiej strony obniżeniem wysokości składek ubezpieczeniowych, podczas gdy racjonalne działający uczestnicy obrotu gospodarczego mają prawo w granicach prawa i zasad współżycia społecznego

podejmować działania zmierzające do optymalizacji korzyści ekonomicznych sam zamiar ich osiągnięcia nie może świadczyć o pozorności zawartej umowy zlecenia i nie może być przesłanką do uznania tej umowy za umowę o pracę; c) umniejszenie znaczenia woli stron, które ukształtowały wiążący je stosunek zobowiązaniowy jako umowę zlecenie, a niejako umowę o pracę, podczas gdy zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego kiedy umowa wykazuje zarówno cechy umowy o pracę, jak i cechy umowy zlecenia, nie zawierając jednocześnie ścisłego kierownictwa i podporządkowania pracownika charakterystycznego tylko dla stosunku pracy, aby przesądzić o tym jaka umowa w rzeczywistości łączyła strony należy odwołać się do zgodnej woli stron (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lutego 2017 r., I PK 63/16).

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego Szczecinie w całości i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz spółki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie na rzecz organu rentowego od płatnika składek kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy podnieść, że poza kontrolą kasacyjną pozostaje zarzut obrazy art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten w ogóle nie może stanowić podstawy kasacyjnej. Wprawdzie skargę kasacyjną można oprzeć na naruszeniu przepisów postępowania (jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy), ale podstawą tą nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.), a takim niewątpliwie jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. zamiast wielu wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 82/10, LEX nr 817515).

W odniesieniu do powołanych zarzutów naruszenia prawa materialnego decydujące znaczenie - w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny

jest stosunkiem pracy - ma ustalenie, czy dana praca ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p., skoro sąd w pierwszej kolejności bada, czy ta praca jest w takim reżimie wykonywania, a dodatkowo w myśl art. 22 § 1² k.p. w razie wykonywania pracy w warunkach określonych w § 1 tego artykułu nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną.

Jeżeli w stosunku prawnym łączącym strony (ocenianym nie tylko przez pryzmat postanowień umowy, ale również przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (wykonywanie za wynagrodzeniem pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony. I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Ocena czy strony połączyły się umową o pracę, dokonywana jest zatem metodą typologiczną, polegającą na rozpoznaniu i wskazaniu cech przeważających i dominujących (Z. Góralski, H. Lewandowski: Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PIJS 1996 nr 12, s. 31; H. Lewandowski: Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) [w:] Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. Matej-Turowicz i T. Zielińskiego, Warszawa 2006, s. 130 oraz zamiast wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2024 r., II USK 95/23, LEX nr 3653016). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2016 r., II PK 81/15 (LEX nr 2026397) art. 22 § 1¹ k.p. nie narusza linii granicznej oddzielającej sferę właściwą dla umowy o pracę od zakresu umów cywilnoprawnych. Strony same wybierają rodzaj umowy, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru, warunkiem jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych (pracowniczego albo cywilnoprawnego).

Jeżeli zatem treść art. 22 § 1¹ k.p. i art. 11 k.p. nie ma na celu przełamania zasady *pacta sunt servanda*, a jedynie stanowi ochronę osoby, która - świadcząc pracę faktycznie w warunkach umowy o pracę - została pozbawiona przez swego pracodawcę pracowniczego statusu wskutek nadużycia ekonomiczno-organizacyjnej

przewagi, to sąd nie powinien - wbrew woli stron – poszukiwać argumentów do wcześniej przyjętej tezy, że badany stosunek prawny ma charakter pracowniczy (praca kierowcy autobusu może wykonywać ją jedynie w rygorze pracowniczym).

Prawdą jest, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (naturą). Nadto oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć pod warunkiem, że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. Jeśli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy. Dokonując oceny według tego kryterium, należy przy tym poddać oświadczenia woli stron interpretacji według zasad określonych w art. 65 k.c. (stosowanym przez art. 300 k.p.). Pierwszorzędne znaczenie może zatem mieć cel umowy i zgodny zamiar stron. Również nazwa czynności prawnej nie jest całkowicie obojętna, zwłaszcza wówczas, gdy strony mają świadomość co do rodzaju zawieranej umowy, potwierdzoną jej postanowieniami.

Ciężar wykazania cech stosunku pracy jako stosunku prawnego odróżnianego od umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest świadczenie usług przez osobę fizyczną na rzecz określonego podmiotu, spoczywa bowiem na podmiocie, który wywodzi skutki prawne z istnienia stosunku pracy. Praktyczny problem polega na tym, że w konkretnych stanach niełatwo jest ocenić, czy cechy te rzeczywiście występują. Trudności nastręcza przede wszystkim odróżnienie kierownictwa pracodawcy, charakteryzującego stosunki pracy, od kierownictwa zlecającego lub zamawiającego, w ramach którego możliwe jest wydawanie wskazówek i wytycznych dotyczących wykonania usługi – i tak też dzieje się w sprawie.

Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, oznacza, iż przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji

procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Specyfiką kierownictwa pracodawcy jest zatem prawo wydawania poleceń mające podstawę ustawową w art. 100 § 1 k.p. Przy czym określenie „stosować się do poleceń pracodawcy” (art. 100 § 1 k.p.) jest węższe niż zwrot „pod jego kierownictwem” (art. 22 § 1 k.p.). Na podstawie art. 22 § 1 k.p. pracodawca może kierować pracą pracownika nie tylko przez polecenia, ale także przez inne czynności konkretyzujące jego obowiązki. Tymi czynnościami mogą być: fachowe wskazówki, instrukcje, zalecenia, sugestie, rady. Polecenie jest tylko jednym z wielu sposobów konkretyzacji obowiązków wykonawcy pracy. Konkretyzacja obowiązków kontrahenta umowy może nastąpić przez innego rodzaju wypowiedzi – niebędące w ogóle dyrektywami lub będące dyrektywami „niestanowczymi” – w postaci zalecenia, rady, zlecenia zadania, propozycji, wskazówki (zob. Z. Masternak: Obowiązek pracowniczej staranności, Warszawa 1977, s. 78).

Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności. 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. Za podporządkowanie pracownika pracodawcy nie można jednak uważać wyłącznie podporządkowania osobowego. Znaczenie ma także podporządkowanie organizacyjne, przejawiające się w wyznaczaniu miejsca i czasu pracy. W doktrynie i judykaturze podkreśla się, że na podporządkowanie pracownika składa się - poza kierownictwem podmiotu zatrudniającego - także

wyznaczenie przez niego czasu i miejsca wykonywania pracy (Teresa Liszcz: Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy - relacja pojęć [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga Jubileuszowa prof. H. Lewandowskiego, Warszawa 2009; T. Duraj: Podporządkowanie co do przedmiotu świadczenia pracownika - wybrane problemy, PiZS 2012 nr 11, s. 21-29; Z. Góral, H. Lewandowski: Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego, PiZS 1996 nr 12, s. 21; K. Rączka: Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy, PiZS 1996 nr 11, s. 39 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., II PKN 293/98, OSNAPIUS 1999 nr 18, poz. 582). Podmiot zatrudniający jest organizatorem pracy i decyduje, gdzie i w jakich godzinach będzie realizowany proces pracy. Zatem wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej umowy o pracę. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lutego 1999 r., I PKN 562/98 (OSNAPIUS 2000 nr 6, poz. 223) uznał, że wykonywanie pracy we wszystkich dniach tygodnia (z wyjątkiem sobót i niedziel) i w wyznaczonych godzinach, stanowi pracę pod stałym kierownictwem pracodawcy. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy.

Zawarcie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług w określonej strukturze organizacyjnej może zostać uznane za uzgodnienie między stronami form kierowania zlecającego, które są niezbędne dla realizacji kontraktu w sposób odpowiadający jego woli i potrzebom. Kierownictwo zlecającego jest zróżnicowane zależnie od rodzaju i właściwości czynności zleconych wykonawcy, jego woli oraz potrzeb. Wykonanie zleconych czynności w sposób odpowiadający potrzebom i woli zlecającego może wymagać ich konkretyzowania. Nie można jednak przyjmować, że praca zleceniobiorcy zawsze będzie odbywać się bez jakiegokolwiek kierownictwa. Kierownictwo zlecającego może też wyrażać się w planowaniu (w tym w planowaniu pakietu zadań oraz podzadań w ramach projektów realizowanych przez wykonawcę umowy cywilnoprawnej), koordynowaniu, nadzorze oraz kontroli. Stosowanie wymienionych wyżej czynności będzie zależać od potrzeb zlecającego, jego wyboru czynności uznanych w danej sytuacji za właściwe dla kierowania pracą wykonawcy

czynności. Kierownictwo zlecającego może odnosić się nie tylko do sposobu wykonywania zleconej czynności, ale także do czasu oraz miejsca wykonywania czynności.

W określonej umowie cywilnoprawnej czy w określonych warunkach jej realizacji pewne czynności podejmowane przez zlecającego w ramach jego kierownictwa mogą mieć charakter typowy lub standardowy. Inne mogą być podejmowane rzadko czy tylko okazjonalnie. W stosunku zlecenia dopuszczalne są wskazówki zlecającego mające dla wykonawcy moc wiążącą, wskazówki o charakterze stanowczym (zob. Z. Kubot: Kierownictwo zlecającego w zakresie zatrudnienia cywilnoprawnego oraz samozatrudnienia [w:] Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego, Z. Hajn, Skupień D. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, s. 433-442). Przy czym wskazówek zlecającego o charakterze stanowczym nie kwalifikuje się jako formy władztwa kierowniczego podważającego równorzędność stron obligacyjnego stosunku cywilnoprawnego.

Zestawienie czynności stosowane w ramach kierownictwa zlecającego z czynnościami stosowanymi w zakresie kierownictwa pracodawcy wykazuje, że w znacznej, a może nawet przeważającej mierze, są to czynności tego samego rodzaju. Różnica między kierownictwem zlecającego a kierownictwem pracodawcy polega na niedopuszczalności stosowania poleceń w pierwszym typie kierownictwa. Różnica między kierownictwem zlecającego a kierownictwem pracodawcy polega też na tym, że to pierwsze może występować w niektórych stosunkach zatrudnienia oraz samozatrudnienia, a drugie stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy (zob. Z. Kubot [w:] H. Szurgacz red., A. Tomanek (red.), Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2023; Z. Kubot: Kierownictwo zlecającego jako pojęcie prawne, [w:] Z zagadnień współczesnego prawa pracy, Z. Góral (red.), Warszawa 2009, s. 221). Nie ulega zatem wątpliwości, że kierownictwo zlecającego stanowi właściwość niektórych stosunków zatrudnienia cywilnoprawnego i jest niezbędne w nich dla wykonywania zleconych czynności w sposób odpowiadający potrzebom i woli zlecającego.

Na marginesie należy jeszcze dodać, że stanowisko Sądu odwoławczego (praca kierowcy autobusu może być wykonywana jedynie w rygorze pracowniczym,

a ewentualne zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia jest dopuszczalne w przypadku doraźnego zastępstwa) nie jest trafne. Otóż kierowcę (w tym autobusu) można zgodnie z prawem zatrudniać na innej podstawie prawnej, w tym może być to również przedmiot pozarolniczej działalności (vide PKD 49.41.Z - Transport drogowy towarów i osób). Jedyna sytuacja, w której taka forma zatrudnienia jest niedopuszczalna wynika z ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1539) i dotyczy sytuacji tzw. przewozu na potrzeby własne. Zgodnie z art. 4 pkt 4 ustawy o transporcie drogowym niezarobkowy przewóz drogowy – przewóz na potrzeby własne – jest to każdy przejazd pojazdu po drogach publicznych z pasażerami lub bez, załadowanego lub bez ładunku, przeznaczonego do nieodpłatnego krajowego i międzynarodowego przewozu drogowego osób lub rzeczy, wykonywany przez przedsiębiorcę pomocniczo w stosunku do jego podstawowej działalności gospodarczej, spełniający łącznie następujące warunki: a) pojazdy samochodowe używane do przewozu są prowadzone przez przedsiębiorcę lub jego pracowników, b) przedsiębiorca legitymuje się tytułem prawnym do dysponowania pojazdami samochodowymi, c) w przypadku przejazdu pojazdu załadowanego – rzeczy przewożone są własnością przedsiębiorcy lub zostały przez niego sprzedane, kupione, wynajęte, wypożyczone, wyprodukowane, wydobyte, przetworzone lub naprawione albo celem przejazdu jest przewóz osób lub rzeczy z przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstwa na jego własne potrzeby, a także przewóz pracowników i ich rodzin, d) nie jest przewozem w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w zakresie usług turystycznych.

Dla uznania przewozu za przejazd na potrzeby własne konieczne jest łączne spełnienie wszystkich wskazanych powyżej przesłanek. Oczywiście kierowców zatrudnionych na podstawie umów zlecenia, oprócz ogólnych przepisów prawa o ruchu drogowym, do których przestrzegania są zobowiązani wszyscy kierowcy, obowiązują przepisy związane bezpośrednio z wykonywaniem transportu drogowego. Jednym z nich są przepisy dotyczące czasu prowadzenia pojazdu, przerw i okresów odpoczynku.

Odmienne zaś wygląda zakres odpowiedzialności materialnej. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa przewozowego, ryzyko i odpowiedzialność za

wykonywane czynności spoczywa na przewoźniku, będącym stroną zawartej przez niego umowy przewozu. Prawo nie przewiduje możliwości uwolnienia się przewoźnika od odpowiedzialności tylko dlatego, że przewozu dokonywał zatrudniony kierowca. Konwencja CMR (Konwencja o umowie międzynarodowego przewozu drogowego towarów (CMR) i Protokół podpisania zostały sporządzone w Genewie dnia 19 maja 1956 r.), narzuca bowiem na przewoźnika odpowiedzialność również za „czynności i zaniedbania swoich pracowników i wszystkich innych osób, do których usług odwołuje się w celu wykonania przewozu”. Podobna regulacja znajduje się w polskiej ustawie z dnia 15 listopada 1984 r. - Prawo Przewozowe (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1262). Zgodnie z art. 5, przewoźnik może powierzać wykonanie przewozu innym przewoźnikom na całej przestrzeni przewozu lub jej części, jednakże ponosi odpowiedzialność za ich czynności jak za swoje własne. Takimi osobami, w rozumieniu powyższych przepisów, są również kierowcy. Zakres odpowiedzialności materialnej kierowcy-przewoźnika, będzie zatem regulowany powołanymi przepisami, zaś zakres odpowiedzialności materialnej kierowcy - pracownika wobec pracodawcy określa Kodeks pracy. Oznacza to, że przenoszenie odpowiedzialności materialnej za szkodę transportową z przewoźnika na kierowcę zatrudnionego na umowę o pracę jest znacznie ograniczone. Zakres odpowiedzialności kierowców jest zatem jeszcze jednym ważnym aspektem ustalenia, czy faktycznie uczestnicy wykonywali pracę w ramach stosunku pracy, o którym Sąd Apelacyjny nie wspomniał.

Odnosząc się to stwierdzenia, że między płatnikiem, a uczestnikami doszło do zawarcia pozornych umów zlecenia w celu ukrycia innej czynności (umowy o pracę) i osiągnięcia korzyści majątkowych, to w pierwszej kolejności należy podkreślić, że pozorność umowy o pracę zachodzi wtedy, mimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy, a także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa pracę. To zaś oznacza, że pozorność stosunku pracy należy ocenić przez pryzmat art. 22 § 1 k.p. Nie da się wyprowadzić wniosku o pozorności umowy zlecenia (w celu ukrycia umowy o pracę) skoro przeprowadzona analiza wskazuje, że w sprawie nie doszło do wykonywania pracy w reżimie pracowniczym. Paradoksalnie właśnie pozorność umowy o pracę

może mieć miejsce w sytuacji, gdy praca jest wykonywana, ale na podstawie umowy zlecenia. Należy pamiętać, że pozorność stanowi wadę oświadczenia woli polegającą na tym, że strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych lub wywołać inne niż w pozornej czynności deklarują. Postępowanie dowodowe wykazało, że z góry powziętym zamiarem stron nie był brak woli wywołania skutków prawnych umowy zlecenia. Umowa ta była wykonywana, zgodnie z treścią złożonych w tym aspekcie woli stron.

W końcu brzmienie art. 17 ustawy o emeryturach pomostowych (w odniesieniu do okresów aktywności zarobkowej powodów) nie pozwala na przyjęcie stanowiska o pracowniczym zatrudnieniu ubezpieczonych. Zawieszenie prawa do emerytury pomostowej w razie podjęcia pracy w szczególnych warunkach albo szczególnym charakterze nie stanowi autonomicznej przesłanki uznania każdego kontraktu za umowę o pracę, tak by ziściły się podstawy do wstrzymania wypłaty świadczenia. Z tej perspektywy chodzi tylko o czynności realizowane w oparciu o umowę o pracę i nie jest tak, by nawet wykonywanie zbliżonej rodzajowo pracy uzasadniało uznanie wykonywania jej w reżimie pracowniczym. Przyznanie prawa do emerytury pomostowej nie wymusza zaniechania jakiegokolwiek aktywności zawodowej w celu przysporzenia korzyści majątkowych. Nie taki był cel (przynajmniej pierwotny) ograniczenia wypłat emerytur pomostowych. Owszem w ostatnim czasie doszło do zmiany art. 17 ustawy o emeryturach pomostowych (zob. ustawę z dnia 28 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o emeryturach pomostowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. poz. 1667) i dopiero obecnie (od 1 stycznia 2014 r.) prawo do emerytury pomostowej ulega zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia przez uprawnionego pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, w rozumieniu art. 3 ust. 1 i 3, na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej (art. 17 ust. 4 tej ustawy).

Sumując powyższe, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]

