

Sygn.akt III AUa 698/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Teresa Suchcicka (spr.)

Sędziowie: SA Bożena Szponar-Jarocka

SA Sławomir Bagiński

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 listopada 2017 r. w B.

sprawy z odwołania K. C. oraz A. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji K. C. oraz A. K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 kwietnia 2015 r. sygn. akt V U 812/14

I. zmienia zaskarżony wyrok i poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z 21 marca 2014 r. w ten sposób, że stwierdza, iż A. K. jako pracownik u płatnika składek K. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 7 października 2013 r.,

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. na rzecz K. C. i A. K. po 600 (sześćset) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 540 (pięćset czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSA Sławomir Bagiński SSA Teresa Suchcicka SSA Bożena Szponar-Jarocka

Sygn. akt III AUa 698/17

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 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 Białymstoku 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 (...) 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 B.. W dniu 1 marca 2008 r. została zatrudniona w (...) w B. 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 B.. 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. (...), lok. 305, tj. siedzibę firmy (...); 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 (...) Oddział Spółki 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 na wprowadzenie wód opadowych do ziemi poprzez oszczędzanie na działce nr (...) obręb nr 29 w S.”, zamówiony przez inwestora (...) S.A. (...) Oddział Spółki, 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 A. K. 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 na wprowadzenie wód opadowych do ziemi poprzez oszczędzanie na działce nr (...) obręb nr 29 w S.” z dnia 18 grudnia 2013 r., zamówionego przez inwestora (...) S.A. (...) Oddział Spółki, 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 (...) 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.). Możliwość 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 (...) 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.

Apelację od powyższego wyroku wniosły odwołujące. Zaskarżyły wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

- art. 233 k.p.c. poprzez błędną analizę stanu faktycznego ustalonego w sprawie prowadzącą w konsekwencji do dokonania dowolnej oceny materiału dowodowego i wysunięcie niewłaściwych wniosków poprzez:

- przyjęcie, że umowa zawarta przez strony nie spełnia przesłanek umowy o pracę z uwagi na brak podporządkowania pracowniczego, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy, podczas gdy stosunek pracy nawiązany przez K. C. i A. K. podlegał kierownictwu pracodawcy w sposób niebudzący wątpliwości, A. K. bowiem uzgadniała z pracodawcą każdy etap projektu, pracodawca narzucał własne rozwiązania i koncepcje, które pracownik bezsprzecznie musiał zaakceptować i wprowadzić do projektu, zaś jeśli określone zadanie zostało wykonane właściwe było zaakceptowane przez pracodawcę i nie wymagało modyfikacji, co jawi się jako oczywiste i nie budzące żadnych zastrzeżeń, etapy projektu zostały również uzgodnione między stronami, pomimo tego, że to pracownik opracował harmonogram prac, to jednak pracodawca miał do niego wgląd i mógł swobodnie przesunąć terminy bądź go zmodyfikować według własnego uznania, zaś poprzez jego akceptację stał się tak wiążący dla pracownika jako narzucony mu przez pracodawcę, ponadto konieczność zastosowania się przez pracownika do przedmiotowego harmonogramu wyłącza swobodę jego wykonywania przez pracownika, gdyż tym harmonogramem jest on związany i ograniczony

- jakkolwiek zmiana harmonogramu wymagała akceptacji pracodawcy, a więc pracownik nie mógł dowolnie wprowadzać własnych zmian, ponadto co istotne to K. C. ponosiła ryzyko i materialną odpowiedzialność w przypadku nieprawidłowo wykonanej przez A. K. pracy, co świadczy o tym, że czuwała i była na bieżąco zorientowana w zadaniach wykonywanych przez pracownika, kontrolowała je, jak również w razie potrzeby wprowadzała konkretne poprawki, rozwiązania - ciążyła bowiem na niej zbyt duża odpowiedzialność, aby wykonanie projekt pozostawić wyłącznie uznaniu pracownika,

- przyjęcie, że pracodawca nie wydawał poleceń pracownikowi co do bieżącego wykonania pracy, podczas gdy pracownik miał obowiązek omówić z pracodawcą wszelkie problemy bądź wątpliwości jakie wiązały się z wykonaniem umowy, zaś pracodawca korygował powyższe, wprowadzał własne rozwiązania, poprzez omawianie przez strony bieżących tematów, jakie pojawiały się w projekcie (...) S.A. pracodawca był informowany o poszczególnych etapach wykonywania pracy, miał do nich bezpośredni wgląd, mógł je modyfikować jeśli zachodziła taka potrzeba, decydujący i ostateczny głos w sprawie określonej kwestii zawsze miał pracodawca, ponadto zlecał również pracownikowi wykonanie innych projektów nie związanych z (...), przy czym m.in. operatu wodno-prawnego bądź świadectwa charakterystyki energetycznej nie można określić jako „jakiejś drobnej rzeczy”,

- przyjęcia, że skoro A. K. została przyjęta do konkretnego projektu, to nie mogła wykonywać umowy w ramach stosunku pracy, podczas gdy z uwagi na to, że pojawił się właśnie powyższy projekt, K. C. nie dałaby sobie rady realizować pozostałych projektów, więc potrzebowała pracownika „ogólnie”, poza tym w przedmiotowym projekcie A. K. wykonywała jedynie instalację wewnętrzną, a więc nie była odpowiedzialna za cały projekt, zaś w momencie przestoju wykonywała inne prace zlecone przez K. C., ponadto co istotne, pomimo tego, że projekt (...) jest obecnie zawieszony, A. K. wróciła do pracy

- oparcie rozstrzygnięcia m.in. na zeznaniach świadków R. Z. i E. M., podczas gdy świadkowie ci nie znali szczegółów zatrudnienia A. K. ani wykonywanej przez nią pracy, zakresu jej obowiązków. R. Z. miała wiedzę odnośnie tego, że K. C. poszukuje pracownika w związku ze zwiększoną liczbą zamówień, w tym również i projektem (...) i poleciła A. K., więc jedynie pośredniczyła w nawiązaniu konkretnego stosunku prawnego między stronami, natomiast E. M. została zatrudniona po tym, jak A. K. odeszła na zwolnienie, a więc nie miała nawet okazji spotkać odwołującej. Ona również nie знаła szczegółów zatrudnienia i zakresu zadań A. K., ogólnikowe stwierdzenie, że „wiedziała, że wcześniej ktoś pracowała jako dyrektor kontraktu projektu (...)” jedynie potwierdza powyższe.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 22 § 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuzasadnionym i nieprawidłowym uznaniu, iż stosunek łączący Odwołującą A. K. z K. C. nie wypełniał znamion stosunku pracy, podczas gdy w rzeczywistości umowa łącząca strony posiada cechy pracownicze takie jak podporządkowanie pracownika pracodawcy, osobiste wykonywanie przez pracownika powierzonych mu zadań na rzecz i ryzyko pracodawcy, odpłatność zatrudnienia adekwatna do ilości i jakości pracy oraz do zajmowanego stanowiska, przyjęcie przez pracodawcę świadczonej przez pracownika pracy, określenie zadaniowego czasu pracy, gdzie samodzielność nie oznacza jednak braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy, lecz jedynie fakt, że pracownik będzie mógł sam zdecydować, kiedy i z jaką intensywnością wykona wyznaczone mu zadania,

- art. 83 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędne uznanie, że umowa o pracę łącząca A. K. i K. C. miała charakter pozorny, podczas gdy:

- nie może być mowy o pozorności, gdy po zawarciu umowy pracownik podjął pracę i wykonywał ją, a pracodawca świadczenie to przyjmował, ponadto zamiarem stron było wywołanie skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy,

- zgodnie ze stanowiskiem judykatury umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, 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, 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 korzystania z jego pracy - powyższe okoliczności świadczą nie o 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 o nieważności umowy.

Wskazując na powyższe zarzuty odwołujące wniosły o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie, że A. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 7 października 2013 r. w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz A. K. oraz na rzecz K. C. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od odwołujących na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 9 lutego 2016 r. oddalił apelacje oraz zasądził od K. C. i A. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. zwrot kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

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 na wprowadzenie wód opadowych do ziemi poprzez osączanie na działce nr (...) obręb nr 29 w S.” z dnia 18 grudnia 2013 r., zamówionego przez inwestora (...) S.A. (...) Oddział Spółki, 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 powierzonych jej prac 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 (...) 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 zatrudnić 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.

Powyższy wyrok zaskarżyły skargą kasacyjną odwołujące się – A. K. i K. C.. Zaskarżyły wyrok w całości, 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 pozostawieniem 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. architekci, 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 (...);

- 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 (...) 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 (...), 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 pozorów, 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;

- znamienne 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 Białymstoku 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.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia do rozpoznania skargi kasacyjnej. Natomiast w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej, zasądzenie od zainteresowanych na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy, wyrokiem z 8 czerwca 2017 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Białymstoku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy uznał, iż podniesione w rozpatrywanej w niniejszym postępowaniu skardze kasacyjnej zarzuty są uzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd Najwyższy podniósł, iż 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).

Dalej Sąd Najwyższy wskazał, iż 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). Sąd podniósł, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, 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. W ocenie Sądu Najwyższego, 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 Sąd Najwyższy zauważył, iż 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.

Następnie Sąd Najwyższy wskazał, iż niewątpliwie inna jest 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. Uznając za trafne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145), Sąd ten wskazał, iż 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, Sąd Najwyższy dodał, że kształt podporządkowania pracowniczego może być różny w zależności od pełnionej funkcji czy też stanowiska. O ile 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. Sąd Najwyższy stwierdził, iż mimo że pojęcie „podporządkowania autonomicznego” występujące w doktrynie i orzecznictwie nie zostało zdefiniowane w przepisach prawa pracy, należy przyjąć, że „podporządkowanie autonomiczne” polega na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. 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. W ocenie Sądu Najwyższego, pracowniczego podporządkowania nie można 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). Sąd Najwyższy uznał, iż 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 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, Sąd Najwyższy przypomniał, 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 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 na wprowadzenie wód opadowych do ziemi poprzez osączanie na działce nr (...) obręb nr 29 w S.”, zamówiony przez inwestora (...) S.A. (...) Oddział Spółki. 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. Sąd Najwyższy za szczególnie znamienne uznał, iż w sytuacji, gdy zdarzały się przestoje przy realizacji tego projektu, A. K. wykonywała na polecenie K. C. drobne rzeczy przy innych projektach.

Sąd Najwyższy stwierdził, iż 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. W ocenie Sądu Najwyższego, 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 określała konkretnych terminów wykonania poszczególnych zadań. Skarżąca A. K. była specjalistą w swojej dziedzinie i właśnie dlatego została zatrudniona przez K. C.. W opinii Sądu Najwyższego, określony dla niej zakres czynności wyraźnie dawał jej 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. Sąd podniósł, iż te uzgodnienia z całą pewnością mogły być uznane za polecenia pracodawcy, które z zasady jest wprawdzie 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, Sąd Najwyższy ponownie podkreślił, że 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 zauważył również, że bez wpływu na przedstawioną wyżej ocenę muszą pozostawać 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. Stąd też Sąd Najwyższy stanął 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 okazał się także podniesiony w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd ten podniósł, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym

umów o pracę jako podstawy podlegania ubezpieczeniom społecznym jednolicie podkreśla się, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (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. Sąd Najwyższy wskazał, że 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 17 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). Sąd Najwyższy stwierdził również, iż 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).

Końcowo Sąd Najwyższy podniósł, iż w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy Sąd Apelacyjny przyjął 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”. W ocenie Sądu Najwyższego 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.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacje są zasadne.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy skarżąca A. K. jako pracownik u płatnika składek K. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 7 października 2013 r. i czy doszło do nawiązania stosunku prawnego i wykonywania przez A. K. pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Uznanie, że wnioskodawczyni realnie świadczyła pracę w reżimie pracowniczym warunkowało jej podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2015 r., poz. 121).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i art. 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Pracownikami, stosownie do art. 8 ust. 1 ustawy, są osoby pozostające w stosunku pracy, przez nawiązanie którego, w myśl art. 22 § 1 k.p., 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatem praca w ramach stosunku pracy jest wykonywana w ścisłym reżimie pracowniczym, którego cechy, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu

Najwyższego, są następujące: 1) pracownikiem jest osoba fizyczna, która zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, 2) przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy, 3) przy wykonywaniu której nie jest on obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, 4) pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście, 5) będąc w realizacji zobowiązania podporządkowanym pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., sygn. akt II UK 164/2005, LexPolonica nr 1287666). Istotne w sprawie jest więc to, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie zaś sama umowa o pracę (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10, LEX nr 653664). O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r., sygn. akt II UK 204/09, LEX nr 590241).

Stosunek pracy w reżimie pracowniczym nie nawiązuje się natomiast w przypadku, gdy umowa o pracę jest jedynie pozorna. Sąd Najwyższy przyjmuje, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. 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, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 12.07.2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864; z 4.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190; z 19.10.2007 r. II UK 56/07 LEX nr 1216864). W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004; 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, wyrok z dnia 17 marca 2016 r. III UK 84/15, wyrok SN z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, L.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego zasługują na uwzględnienie zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną analizę stanu faktycznego ustalonego w sprawie prowadzącą w konsekwencji do dokonania dowolnej oceny materiału dowodowego i wysunięcie niewłaściwych wniosków poprzez przyjęcie, że umowa zawarta przez strony nie spełnia przesłanek umowy o pracę z uwagi na brak podporządkowania pracowniczego, co jest charakterystyczne dla stosunku pracy.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. zobowiązuje sąd do oceny wiarygodności mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału zgromadzonego w sprawie. W myśl powyższych dyrektyw Sąd pierwszej instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r. w sprawie II UK 685/98). Sąd Najwyższy wskazuje, że zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może polegać wyłącznie na przedstawieniu przez stronę ustaleń alternatywnych, musi bowiem dla swej skuteczności podważać podstawy tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03). Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może więc polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. Zdaniem Sądu Apelacyjnego rozpoznającego sprawę ponownie, Sąd Okręgowy uchybił przepisom procedury cywilnej, gdyż dokonał wadliwych i niezgodnych z treścią materiału dowodowego ustaleń faktycznych.

Na podstawie zgromadzonych przez Sąd I instancji dowodów wynika, że 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 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 na wprowadzenie wód opadowych do ziemi poprzez osączanie na działce nr (...) obręb nr 29 w S.”, zamówiony przez inwestora (...) S.A. (...) Oddział Spółki. 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. W sytuacji, gdy zdarzały się przestoje przy realizacji tego projektu, A. K. wykonywała na polecenie K. C. drobne rzeczy przy innych projektach.

A. K. była specjalistą w swojej dziedzinie i z tych powodów została zatrudniona przez K. C.. Określony dla niej zakres czynności dawał jej dużą samodzielność, wobec czego nie musiała podlegać stałemu nadzorowi i kontroli ze strony pracodawcy. Obie skarżące systematycznie spotykały się 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. Uzgodnienia te były poleceniami K. C.. Należy w tym miejscu podzielić pogląd Sądu Najwyższego, iż polecenie pracodawcy z zasady jest 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, jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, 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 Apelacyjny podziela także pogląd Sądu Najwyższego, iż okoliczności faktyczne w rozpoznawanej sprawie 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.

Podnieść należy, że pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449). W niniejszej sprawie zostało wykazane, że po stronie K. C. istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku dyrektora kontraktu. A. K. jako specjalista zatrudniona została na niezależnym (samodzielnym) stanowisku na podstawie stosunku pracy, w ramach którego wykonywanie pracy podporządkowanej miało cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy.

Uznając za trafne stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 12 maja 2011 r., II UK 20/11 (OSNP 2012 nr 11-12, poz. 145), Sąd Apelacyjny także podziela pogląd, że 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).

Słuszny okazał się zarzut naruszenia 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. W przedmiotowej sprawie pracownik podjął pracę i faktycznie ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, a zamiarem stron było wywołanie stosunku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy. Zgodnie zaś 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 pracownicę miała na celu korzystanie z jej pracy, co świadczy o braku pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli, lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia.

Reasumując, podzielając w całości pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, Sąd Apelacyjny uznał zarzuty apelacyjne za zasadne i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. dokonał zmiany wyroku Sądu Okręgowego i poprzedzającej go decyzji Zakładu (...) Oddział w B. z 21 marca 2014 r. w ten sposób, że stwierdził, iż A. K. jako pracownik u płatnika składek K. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 7 października 2013 r.

O kosztach postępowania za wszystkie instancje orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

SSA Sławomir Bagiński SSA Teresa Suchcicka SSA Bożena Szponar Jarocka