

Podporządkowanie w stosunku pracy. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 3 października 2018 r., II UK 275/17

GRZEGORZ WOLAK*

STRESZCZENIE

Głosowany wyrok SN z 3.10. 2018 r., II UK 275/17, dotyczy istotnej, także z praktycznego punktu widzenia, problematyki podlegania ubezpieczeniom społecznym na podstawie tytułu z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jakim jest stosunek pracy. W praktyce nierzadko dochodzi do nadużyć na tym polu. W glosie autor zaaprobował zapatrywanie SN, zgodnie z którym, określenie rodzaju pracy ma kluczowe znaczenie zarówno dla umowy o pracę (element definiujący tę czynność prawną), jak i dla stosunku pracy. Parametr ten wyznacza bowiem zakres zobowiązania pracowniczego, a w konsekwencji poddaje osobę świadczącą pracę kierownictwu pracodawcy. Zdaniem glosatora brak podporządkowania w świadczeniu określonej pracy nie pozwala zakwalifikować określonego węzła prawnego jako stosunku pracy.

Słowa kluczowe: stosunek pracy, umowa o pracę, podporządkowanie pracownicze, pracowniczy tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, pozorność, umowa cywilnoprawna.

I. WPROWADZENIE

Głosowane orzeczenie SN z 3.10.2018 r., II UK 275/17¹, zostało wydane w sprawie z wniosku M.J. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma Handlowa

* Dr hab. Grzegorz Wolak – prof. WSPiA Rzeszowskiej Szkoły Wyższej w Rzeszowie, Katedra Prawa Cywilnego i Prawa Pracy, wiceprezes i Przewodniczący IV Wydziału Pracy Sądu Rejonowego w Stalowej Woli, ORCID: 0000-0003-3636-8440.

¹ Lex nr 2574409.

J. w Z. oraz J.S. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Z. o podleganie ubezpieczeniom społecznym. W judykacie tym uznał on m.in. że: **„Określenie rodzaju pracy ma kluczowe znaczenie zarówno dla umowy o pracę (element definiujący tę czynność prawną), jak i dla stosunku pracy. Parametr ten wyznacza bowiem zakres zobowiązania pracowniczego, a w konsekwencji poddaje osobę świadczącą pracę kierownictwu pracodawcy”**. Z tezą tą, ale także i większością innych stwierdzeń SN zawartych w uzasadnieniu tego orzeczenia należy się zgodzić.

Głosowany wyrok jest dość istotny przede wszystkim z punktu widzenia praktycznego. W obszarze stosunków ubezpieczenia społecznego dochodzi niekiedy do pewnych nadużyć wyrażających się w kreowaniu nieistniejącego w rzeczywistości pracowniczego tytułu podlegania tym ubezpieczeniom.

II. OCENA STANOWISKA SĄDU NAJWYŻSZEGO

1. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy, wątpliwości, jakie pojawiają się w sprawie dotyczą podstawowej kwestii, jaką jest to, czy doszło do skutecznego nawiązania pomiędzy M.J. (jako pracodawcą) i J.S. (jako pracownikiem) stosunku pracy na podstawie umowy o pracę i uzyskania tym samym przez J.S. tytułu do ubezpieczenia społecznego, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, tj. pracowniczego tytułu ubezpieczenia społecznego. Wykonywanie takich samych czynności może bowiem występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy².

Trudności na płaszczyźnie oceny przesłanek określonych przez art. 22 § 1 k.p., a więc w zakresie ustalenia, czy określony stosunek prawny jest stosunkiem pracy, pojawiły się także w omawianej sprawie, której stan faktyczny był dość zagmatwany. Doszło w niej bowiem do mnożenia czynności prawnych w określonym kręgu podmiotów, w następstwie czego wytworzyła się sytuacja, w której osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą są związane umową prawa cywilnego, a następnie krzyżowo zawierają umowy o pracę, uzyskując w stosunku do siebie – przemienne – status pracownika i pracodawcy.

Ma rację Sąd Najwyższy, stwierdzając, że nasycenie wzajemnych więzi prawnych nie jest samo w sobie sprzeczne z prawem i nie może być *a priori* negowane przez stosowanie art. 83 k.c. Nie wykluczało to jednak spojrzenia na nie przez

² Tak trafnie: wyrok SN z 25.11. 2005 r., I UK 68/05, „Wokanda” 2006, nr 4, s. 26.

pryzmat tego przepisu regulującego pozorność jako wadę oświadczenia woli. Jak wiadomo, pozorność występuje wtedy, gdy strony swobodnie i z rozmysłem (świadomie i intencjonalnie) tworzą czynność prawną ujawnioną, której treść nie stanowi odzwierciedlenia ich rzeczywistych zamiarów. Strony stwarzają tym samym pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych lub też chcą wywołać skutki prawne inne niż te, które deklarują na zewnątrz, dokonując pozornej czynności prawnej. Zatem jest ona wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych³.

W piśmiennictwie zgodnie rozróżnia się dwie postacie pozorności⁴:

- 1) pozorność zwykłą, zwaną też bezwzględną lub absolutną, kiedy to strony, dokonując czynności prawnej, nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych. W ich sferze prawnej nic się nie zmienia, a jedynym celem ich zachowania jest stworzenie u innych przeświadczenia (nieodpowiadającego rzeczywistemu stanowi sprawy), że czynność prawna, w takiej postaci jak ujawniona, została w rzeczywistości dokonana. Jak ujął to Sąd Najwyższy w wyroku z 23.06.1986 r., I CR 45/86⁵, czynność prawna pozorna, wyrażająca oświadczenie woli pozorne, nieukrywająca innej czynności prawnej, nie wywołuje między stronami skutków prawnych, gdyż jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. Pozorność jest zatem wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie nie wywołało skutków prawnych. Oświadczenie woli stron nie może wtedy wywoływać skutków prawnych odpowiadających jego treści, ponieważ same strony tego nie chcą⁶;
- 2) pozorność kwalifikowaną, zwaną też względną lub relatywną. W przypadku tej odmiany pozorności strony zawierają czynność prawną pozorną, tzw. symulowaną, dla ukrycia innej czynności, rzeczywiście przez te strony zamierzonej i dokonanej, tzw. dysymulowanej. Rzeczywistym zamiarem stron jest wywołanie innych skutków prawnych, niż wynikałoby to z treści ujawnionych oświadczeń. Jest to najczęściej występujący w praktyce przypadek pozorności. Strony posługują się czynnością prawną ujawnioną dla ukrycia swoich rzeczywistych zamiarów.

³ Por. jednak Z. Radwański, [w:] *System Prawa Prywatnego. Tom 2. Prawo cywilne – część ogólna*, Z. Radwański (red.), Warszawa 2008, s. 388-389; B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Wady oświadczenia woli w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 1973, s. 15.

⁴ Zob. np. wyroki SN z: 8.09.2011 r., III CSK 349/10, Lex nr 1044016 oraz z 12.07.2002 r., V CKN 1547/00, Lex nr 56054.

⁵ Lex nr 8766.

⁶ Zob. też wyroki SN z: 11.05.2007 r., I CSK 70/07, Lex nr 287785 oraz z 26.07.2012 r., I UK 27/12, Lex nr 1218584.

Problematyka pozorności umowy o pracę znalazła swoje bogate odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dla przykładu w wyroku z 10.06.2013 r., II PK 299/12⁷, uznał on, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. W wyroku SN z 18.05.2006 r., III UK 32/06⁸, przyjęto, że: „Przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, a także art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych dotyczą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego pracowników, czyli osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko zawarły umowę o pracę. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może zatem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona, albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika. W tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia”.

W orzecznictwie SN utrwalony jest pogląd, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował⁹. Nie wystarcza jednak wykonywanie jakiegokolwiek pracy, lecz jedynie pracy dobrowolnie podporządkowanej przewidzianej dla stosunku pracy i stanowiącej przedmiot prawa pracy. W konsekwencji nie będzie można mówić o pracowniczym tytule ubezpieczenia społecznego¹⁰, gdy w następstwie pozorności oświadczeń woli (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), choć doszło do zawarcia umowy, praca nie była w ogóle świadczona bądź wprawdzie była świadczona, ale nie miała cech stosunku pracy. Trzeba zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, że możliwa jest w praktyce sytuacja, że strony umowy, zawartej formalnie zgodnie z obowiązującymi przepisami, porozumiały się (bądź milcząco godziły) co do realizacji marginalnego

⁷ OSNAPiUS 2014, nr 7, poz. 100.

⁸ Lex nr 957422.

⁹ Zob. wyroki SN z: 4.08.2005 r., II UK 320/04, OSNAPiUS 2006, nr 7-8, poz. 22; 30.11.2005 r., I UK 61/05, Lex nr 607105; 18.05.2006 r., III UK 32/06, Lex nr 957422 i 18.01.2010 r., II UK 149/09, Lex nr 577848.

¹⁰ Zob. wyroki SN z: 19.02.2008 r., II UK 122/07, Lex nr 448905; 8.07.2009 r., I UK 43/09, Lex nr 529772 i 24.02.2010 r., II UK 204/09, Lex nr 590241.

zobowiązania wynikającego z tej umowy jedynie w celu uprawdopodobnienia pozorów jej wykonywania oraz wywołania mylnego przekonania osób trzecich (w tym organu rentowego), jakoby zawarły i realizowały ważną umowę o pracę. Owa marginalna realizacja zawartej umowy nie opiera się w takiej sytuacji na zasadzie wzajemności uzgodnionych świadczeń, albowiem strony tej umowy od początku nie miały faktycznie zamiaru realizować wynikających z niej zobowiązań, a jedynie stwarzać pozory jej wykonywania po to, aby ubezpieczony mógł uzyskać tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Stwierdzenie, że zaszła taka sytuacja, wymaga jednak poczynienia ustaleń co do tego, że strony z góry przewidziały, iż celem zawartej umowy nie są wzajemne świadczenia wynikające z tej umowy, a zatem, że nie są one zainteresowane jej wykonywaniem. Oznacza to, że realizacja wzajemnych marginalnych zobowiązań ma jedynie pozorować wykonywanie umowy¹¹.

W zależności od rodzaju pozorności (zwykłej, kwalifikowanej) pozorne zawarcie umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c.) implikować będzie zatem odpowiednio: 1) nieświadczenie pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane („pracownik” w ogóle nie świadczy pracy); 2) jej wykonywanie na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę (w szczególności na podstawie umowy prawa cywilnego). W głosowanym wyroku Sąd Najwyższy słusznie wskazał jeszcze jako możliwy wariant pośredni, w którym świadczenie pracy jest wyłącznie pozorowane, tzn. jakieś czynności faktyczne są przez „pracownika” wykonywane, ale nie rodzą one skutku w postaci istnienia stosunku pracy.

2. Oś sporu w sprawie przebiegała w płaszczyźnie oceny przesłanek, czy między J.S. a M.J., prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, doszło do zawarcia umowy o pracę (jak przyjął to Sąd Apelacyjny), czy też taki stosunek prawny nie został wykreowany (jak twierdził pozwany, a za nim sąd pierwszej instancji). W ocenie Sądu Apelacyjnego zawarciu umowy o pracę nie sprzeciwiał się stopień pokrewieństwa (siostry) między stronami stosunku pracy. Sąd Najwyższy zasadnie zgodził się z tym poglądem, gdyż więzy pokrewieństwa nie wykluczają *per se* możliwości świadczenia pracy najemnej w myśl kodeksu pracy. Rozwiązanie przeciwnie naruszałoby konstytucyjną zasadę równości wobec prawa (art. 32 Konstytucji RP). W dotychczasowym orzecznictwie zgodnie i prawidłowo przyjmowano, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia

¹¹ Zob. szerzej wyroki SN z: 15.01.2007 r., I UK 208/06, Lex nr 470025 oraz 29.06.2017 r., III UK 172/16, Lex nr 2383245.

takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, iż brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy¹². Dlatego więzy pokrewieństwa nie eliminują właściwości świadczenia pracy, nie obniżają pułapu obowiązków pracodawcy względem pracownika, choć mogą w praktyce niwelować dystans w toku wykonywania obowiązków. W żadnej mierze zaś nie prowadzą do możliwości akceptacji takiego zatrudnienia, które nie ma cech stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zaakceptował także stanowisko sądu drugiej instancji co do tego, że nie można decydującej roli w procesie oceny, czy łączący strony stosunek prawny jest stosunkiem pracy, przypisać okoliczności związanej z samym zawarciem umowy o pracę, przystąpieniem do opłacania składek, czy też wystawieniem świadectwa pracy. Przez ten sam pryzmat należy – moim zdaniem – ocenić także takie zachowania, jak: odbycie szkolenia wstępnego z zakresu bhp, zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego, przepisami o równym traktowaniu i organizacją pracy. Ustaleniu bowiem podlega istnienie stosunku pracy rozumianego jako trwała więź obligacyjna o cechach z art. 22 § 1 k.p., czyli ustalenie, czy łączący strony stosunek prawny (nawet wbrew nazwie zawartej między nimi umowy) ma cechy stosunku pracy. Decydujące w każdym wypadku pozostaje faktyczne realizowanie elementów typowych dla stosunku pracy. Do tych zalicza się w doktrynie i judykaturze (tak uczynił to też Sąd Apelacyjny) m.in. wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy. To podporządkowanie może przy tym przybierać różne formy. Sąd Apelacyjny uznał, że w realiach sprawy należało przełamać schematyczne podejście do tej kwestii w kontekście rodzaju umówionej pracy i wykonywanych faktycznie czynności, mimo szerokiego zakresu zadań (zastępowanie innych pracowników, odbieranie utargów, prowadzenie spraw związanych z księgowością płatnika, prowadzenie spraw firmy) i nietypowej formy kontroli i braku stałego miejsca pracy. Uznał, że decydujące znaczenie dla przyjęcia stosunku pracy ma ustalenie istnienia autonomicznego podporządkowania, a pozostałe elementy stosunku pracy nie odgrywają wiodącej roli. Sąd Najwyższy, nie bez racji, nie zgodził się z tym liberalnym zapatrywaniem. Jak zauważył, już Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na brak uzgodnienia rodzaju pracy i miejsca jej wykonywania (stanowisko odwołującej się nie zostało sprecyzowane i nie mogła tego uczynić M.J., podając zmienne dane: to siostra była sprzedawcą, to pomagała w prowadzeniu firmy), bez uchwytnych cech podporządkowania (udzielenie pełnomocnictwa do zajmowania się wszystkimi sprawami w firmie), co finalnie uzasadnia przyjęcie tezy o statusie

¹² Zob. wyroki SN z: 19.09.2003 r., II UK 41/03, OSNAPiUS 2004, nr 11, poz. 199 z glosą A. Wypych-Żywickiej, OSP 2005, nr 2, poz. 30; 21.04.2004 r., II UK 314/03, Lex nr 585795.

współpracownika¹³ płatnika składek, zwłaszcza że te same osoby (prowadzące dwie niezależne działalności gospodarcze) były związane umową zlecenia.

Podporządkowanie jest najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy. Pracownik świadczy jednak pracę dobrowolnie podporządkowaną. Inne rodzaje pracy, niż dobrowolnie podporządkowana, nie są przedmiotem zainteresowania ze strony prawa pracy jako gałęzi systemu prawa. Cecha ta w przepisie art. 22 k.p. została wyrażona przede wszystkim za pomocą zwrotu „kierownictwo pracodawcy” oraz przez zaznaczenie, że to pracodawca wyznacza miejsce i czas świadczenia pracy. Ujmując to inaczej, pracownik jest podporządkowany pracodawcy co do zadań, które ma wykonywać w ramach umówionego rodzaju pracy oraz miejsca, czasu i sposobu jej wykonywania; instrumentem realizacji podporządkowania jest głównie polecenie przełożonego, a sankcją – kara porządkowa¹⁴.

Trzeba więc przyjąć za Sądem Najwyższym, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice tego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy i określa się go mianem podporządkowania organizacyjnego. Jego istotą jest prawo wydawania pracownikowi poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych – poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy – jest stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 k.p.)¹⁵. Jak zauważa się w nauce, z treści przepisu art. 22, a także z art. 29 k.p., wynika, że pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonej rodzajowo. Przez rodzaj pracy należy rozumieć zbiorcze określenie zespołu pokrewnych czynności, najczęściej przez wskazanie stanowiska lub zawodu. W ten sposób w ramach wyznaczonych określonym rodzajem pracy pracownik oddaje się do dyspozycji pracodawcy. Ten zaś dzięki temu uzyskuje prawo do konkretyzowania ogólnie ujętego przedmiotu

¹³ Nie mogło chodzić o osobę współpracującą z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność (art. 6 ust. 1 pkt 5 ustawy systemowej), gdyż zgodnie z art. 8 ust. 11 tej ustawy za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, zleceniobiorcami oraz z osobami fizycznymi, wskazanymi w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4-5a, uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności albo wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia; nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.

¹⁴ Zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 115.

¹⁵ Tak też J. Stelina, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2018, komentarz do art. 22 k.p., nb 8, Legalis.

zobowiązania pracowniczego, a instrumentem tej konkretyzacji są właśnie polecenia¹⁶. W wyroku SN z 11.04.1997 r., I PKN 89/97¹⁷, podkreślono wyraźnie, że „(...) brak obowiązku wykonywania poleceń przemawia przeciwko możliwości uznania stosunku prawnego za stosunek pracy art. 22 § 1 k.p.”. W wyroku z 22.12.1998 r., I PKN 517/98¹⁸, wyjaśniono, że: „Wykonywanie przez grupę osób konkretnych czynności (montaż kabli antenowych) na podstawie porozumienia zawartego przez zleceniodawcę wyłącznie z organizatorem tej grupy, bez określenia przez zlecającego pracę zakresu obowiązków każdego z członków zespołu oraz ich indywidualnego wynagrodzenia i bez dokładnego określenia miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania, nie ma cech właściwych dla stosunku pracy. Wykonywanie zleconych czynności pod nadzorem kierownika budowy nie przesądza o świadczeniu pracy w ramach podporządkowania pracowniczego”.

W tym miejscu przytoczyć należy wybrane orzeczenia SN odnoszące się do problematyki podporządkowania w stosunku pracy¹⁹. I tak:

- w wyroku z 18.02.2016 r., II PK 352/14²⁰, zwrócono uwagę na to, że pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności. Wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie przeprowadzenie kontroli jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ należy to do sfery pracodawcy organizującego proces pracy;
- w wyroku z 7.09.1999 r., I PKN 277/99²¹, wyrażono pogląd, że: „Podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy”;
- w postanowieniu z 11.10.2007 r., III UK 70/07²², przyjęto, że: „Rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności

¹⁶ Zob. *ibidem*.

¹⁷ OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35.

¹⁸ OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138.

¹⁹ Z innych orzeczeń SN zob. wyroki z: 2.12.1975 r., I PRN 42/75, Lex nr 14292; 11.04.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; 14.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595; 12.01.1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, nr 5, poz. 175; 14.02.2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 564; 25.11.2005 r., I UK 68/05, „Wokanda” 2006, nr 4, s. 26; 11.01.2008 r., I PK 182/07, OSNAPiUS 2009, nr 5-6, poz. 60. Zob. też B. Gudowska, [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska (red.), Warszawa 2011, s. 93-99.

²⁰ Lex nr 2004192.

²¹ OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18.

²² OSNAPiUS 2008, nr 23-24, poz. 366.

od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu”;

- w wyroku z 13.04.2016 r., II PK 81/15²³, uznano, że „(...) pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań. Oprócz zawodów twórczych do grupy pracowników, wobec których może mieć zastosowanie «podporządkowanie autonomiczne» należy zaliczyć osoby zajmujące kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Osoby te mogą być zatrudniane na podstawie umowy o pracę, przy czym wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od «zwykłego» stosunku pracy. Podobnie rzecz się ma w przypadku osób zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, telepracowników czy pracowników mobilnych. Permanentne wydawanie poleceń tym grupom zatrudnionych jest iluzoryczne. W tych warunkach kwalifikowanie rodzaju umowy w odniesieniu do klasycznego modelu podporządkowania pracowniczego jawi się jako archetyp. Nie można jednak pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrożonych reguł”²⁴.

3. Należy zgodzić się z Sądem Najwyższym w kwestii tego, że konstytutywne cechy zatrudnienia są określane przez dobrowolne i osobiste świadczenie odpłatnej pracy, w sposób ciągły i podporządkowany na rzecz pracodawcy, który ponosi ryzyko związane z zatrudnieniem. Dla przykładu w piśmiennictwie T. Liszcz wskazuje, że „(...) stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika, w ustalonym miejscu

²³ Lex nr 2026397.

²⁴ Zob. też np. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 115.

i czasie, pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy, oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia²⁵. Zgodnie z przepisem art. 22 § 1 k.p. pracownik zobowiązuje się do wykonywania odpłatnej pracy na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem. Zakresem tego „kierownictwa” obejmować należy zarówno wydawanie pracownikowi poleceń, jak i ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy²⁶. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, element podporządkowania w praktyce realizuje się przez wydawanie poleceń, ustalenie rozkładu czasu pracy, wymierzanie kar porządkowych, udzielanie urlopów i innych zwolnień z pracy, wypłatę wynagrodzenia za pracę, zaliczek, diet, ryczałtów z tytułu podróży służbowych. Także wydanie regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania mieści się w sferze uprawnień kierowniczych pracodawcy²⁷. Nie sposób nie zgodzić się z nim, gdy stwierdza, że pojęcie podporządkowania ewoluuje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeżeli dotyczy stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością i decyzyjnością. Dlatego obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe, lecz także organizacyjne²⁸.

Na aprobatę zasługuje stanowisko wyrażone w uzasadnieniu głosowanego wyroku, iż przyjęcie koncepcji pracowniczego zatrudnienia musi graniczyć z pewnością, że w sprawie doszło do świadczenia pracy podporządkowanej, niezależnie od jego nasilenia i rodzaju. Można dopowiedzieć, że jeśli określony stosunek prawny ma cechy stosunku pracy i cechy stosunku cywilnoprawnego (np. wynikającego z umowy zlecenia, o świadczenie usług), o jego prawnym zakwalifikowaniu decyduje to, które cechy są przeważające²⁹. Punkt wyjścia stanowić winno tu odtworzenie mechanizmu, czy, a jeśli tak, to w jaki sposób zatrudniający egzekwował wykonywanie pracy podporządkowanej. Chodzi tu z jednej strony o zakres i częstotliwość ingerencji w sposób realizacji zadań pracowniczych, ale z drugiej strony nie mniej ważne jest to, czy taki podmiot istnieje, który funkcje władcze sprawuje i jaki ma do tego mandat. Jak zauważył Sąd Najwyższy, zwykle

²⁵ Zob. *ibidem*, s. 116.

²⁶ Zob. wyroki SN z: 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 159 z glosą Z. Hajna, OSP 2000, nr 12, poz. 177 i 16.12.2008 r., I UK 162/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 5, s. 268-271.

²⁷ Zob. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1997, s. 18.

²⁸ Zob. wyrok SN z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 582.

²⁹ W tezie pierwszej wyroku z 14.09.1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999, nr 20, poz. 646, SN wskazał, że: „Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Weryfikacja tej oceny, dokonanej przez sąd drugiej instancji, jest w postępowaniu kasacyjnym możliwa wówczas, gdy była rażąco nieprawidłowa”. Zob. też wyrok SN z 2.12.1975 r., I PRN 42/75, Lex nr 14292.

powinno dojść do jego spersonifikowania, a pomocny w tym zakresie jest art. 3¹ § 1 k.p. Organ lub osoba zarządzająca, a także inna wyznaczona osoba w rozumieniu art. 3¹ k.p. mogą dokonywać czynności z zakresu prawa pracy przez pełnomocnika³⁰. Specyfika prawa pracy pozwala na to, aby na przestrzeni kilku lat ocenić, czy takie działania „pracodawcy” względem pracownika były podejmowane. Zwykle wystarczającym materiałem w tej mierze będą dokumenty z akt osobowych, które odzwierciedlają historię zatrudnienia. Chodzi o dokonywanie jednostronnych czynności zatrudniającego (podwyższenie wynagrodzenia, stosowanie kar porządkowych, skierowania na badania lekarskie) czy też akceptujących wnioski pracownika (urlopy wypoczynkowe, zwolnienia od pracy, w tym z tytułu niezdolności do pracy). W tym kontekście podpisywanie listy obecności w rzeczy samej ma charakter techniczny i porządkowy.

4. Podzielić należy ocenę Sądu Najwyższego, że ustalony w sprawie stan faktyczny nie wskazywał na zależność J.S. m.in. w sferze miejsca świadczenia pracy. Tymczasem, jak zaznaczono w uzasadnieniu głosowanego wyroku, jednym z istotnych aspektów podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest właśnie jego zależność w sferze miejsca świadczenia pracy. Samo pojęcie „miejsce pracy” nie zostało natomiast zdefiniowane w kodeksie pracy. W orzecnictwie przez tę nazwę rozumiana jest jednostka przestrzeni, gdzie pracownik stale (z reguły) rozpoczyna i kończy codzienną pracę. Nie musi to być przy tym miejsce, w którym pracodawca ma swą siedzibę. Od tak określonego miejsca pracy, będącego jednym z warunków umowy o pracę, odróżnia się miejsce wypełniania obowiązków pracowniczych, czyli wykonywania poszczególnych czynności, które składają się na dany rodzaj pracy. Mówiąc o „miejscu wyznaczonym do wykonywania poszczególnych czynności przez pracownika”, należy mieć na myśli każde miejsce wskazane przez pracodawcę w ramach jego uprawnień kierowniczych. Pod pojęciem miejsca pracy rozumie się także pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy³¹. Trafna jest konstatacja Sądu Najwyższego, że w każdym wypadku wyznaczenie miejsca pracy powinno pozostawać w związku funkcjonalnym z zakresem działania danego

³⁰ Zob. wyrok SN z 3.04.2007 r., II PK 252/06, Lex nr 898854.

³¹ Zob. np. J. Borowicz, *Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8, s. 416-418; T. Duraj, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie miejsca świadczenia pracy – wybrane problemy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 12, s. 634; M. Mędrala, *Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3, s. 136.

przedsiębiorstwa. Chodzi o takie miejsce, które mieści się w granicach władztwa danego podmiotu zatrudniającego, by w ramach realizacji funkcji porządkowania mógł wydać polecenie wykonywania tam pracy, realizacji określonych obowiązków i korzystania z jej rezultatów.

Nie jest przy tym możliwe w umowie o pracę określenie miejsca pracy w sposób nieograniczony³². W wyroku z 30.05.2017 r., I PK 171/16³³, Sąd Najwyższy stwierdził, że: „(...) dopuszcza się możliwość oznaczenia w treści umowy o pracę miejsca wykonywania pracy w sposób zmienny, przy czym w tym wypadku zmienność miejsca pracy musi wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Dotyczy to przykładowo kierowców, serwisantów, personelu latającego, kolejarzy czy przedstawicieli handlowych. Specyfika ich pracy, konieczność ciągłego przemieszczania się w przestrzeni i przebywania w różnych miejscach oddalonych od siedziby pracodawcy, skutkuje możliwością ustalenia w umowie o pracę «miejsca wykonywania pracy» przez wskazanie jakiegoś ściśle określonego obszaru geograficznego. Pod pojęciem miejsca pracy rozumie się także pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy”.

5. Sąd Najwyższy przyjął dalej, że ustalenie istnienia stosunku pracy wymaga określenia przedmiotowo istotnych elementów (*essentialia negotii*)³⁴ czynności prawnej konstytuującej stosunek pracy, takich jak rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 1-4 k.p.)³⁵. Odwołał się przy tym do art. 29 § 1 k.p., w którym wymieniono obowiązkowe elementy treści umowy o pracę. Przepis ten stanowi, że umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy; 2) miejsce wykonywania pracy; 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; 4) wymiar czasu pracy; 5) termin rozpoczęcia pracy. Użycie w art. 29 § 1 k.p. zwrotu „w szczególności” przesądza z kolei o możliwości objęcia umową o pracę również innych elementów istotnych dla danej umowy, np. przydzielenia pracownikowi samochodu

³² Zob. wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, OSNAPiUS 2010, nr 11-12, poz. 138.

³³ OSPiKA 1986, nr 3, poz. 46.

³⁴ M. Barzycka-Banaszczyk jest zdania, że „(...) do *essentialia negotii* umowy o pracę należy zaliczyć przede wszystkim rodzaj pracy” (zob. idem, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 64). Sugeruje to, że są także inne *essentialia negotii* tej umowy. Autorka ta ich jednak nie wymienia.

³⁵ Pogląd ten ma zwolenników w doktrynie, np. zdaniem M. Świątkowskiego, cztery przedmiotowo istotne składniki umowy o pracę to: rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia, miejsce i czas świadczenia pracy (zob. idem *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 29 k.p., nb 1, Legalis).

służbowego, zobowiązania pracodawcy do dostarczenia pracownikowi mieszkania, prawa do rekompensaty, odprawy pieniężnej i innych świadczeń³⁶. Panuje zgoda w nauce i doktrynie, że status poszczególnych elementów treści umowy o pracę nie jest jednolity. Natomiast duża niejednorodność poglądów występuje w doktrynie odnośnie do stosowanej wobec tych elementów treści nomenklatury (nazewnictwa). Ramy glosy nie pozwalają na wnikliwe omawianie tej problematyki³⁷.

Wywody SN w tym zakresie wymagają jednak pewnego skorygowania. Niewątpliwie w prawie cywilnym elementy treści czynności prawnej, w tym umowy, dzieli się tradycyjnie na: przedmiotowe istotne (*essentialia negotii*), podmiotowe istotne (*accidentalia negotii*) i przedmiotowo nieistotne (*naturalia negotii*), przy czym jedynie te pierwsze, nazywane też definiującymi, uznaje się za te, bez których czynność prawna danego typu nie mogłaby dojść do skutku i które ją indywidualizacją pod względem prawnym³⁸. Na gruncie prawa pracy ten tradycyjny podział składników treści czynności prawnej bywa modyfikowany. Ta modyfikacja odnosi się do tego, że w umowie o pracę wszystkie elementy treści tej czynności prawnej mają mieć charakter istotny, co oznacza, że mogą one być zmienione tylko za zgodą obu stron stosunku pracy³⁹. Bardziej chyba części doktryny chodzi jednak o to, że nie mogą one być przez podmiot zatrudniający zmienione jednostronnie z pominięciem przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (art. 42 k.p.). Abstrahując od tego, takie stwierdzenie doktryny budzi dwa zastrzeżenia. Pierwsze, że z faktu, iż wszystkie elementy treści umowy o pracę mogą być zmienione tylko za zgodą obu stron stosunku pracy, wcale nie wynika, że mają one charakter elementów istotnych. Nie takie jest bowiem kryterium uznania ich za istotne (przedmiotowo, podmiotowo). Drugie, że nawet gdyby przyjąć, iż wszystkie elementy treści umowy o pracę są istotnymi, to nie znaczy to wcale, że są one przedmiotowo istotnymi (a zatem definiującymi, konstytutywnymi).

W tym zakresie widoczna jest dla mnie pewna niekonsekwencja Sądu Najwyższego. Przyjął on wszak z jednej strony, że *essentialia negotii* umowy o pracę to: rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 1-4 k.p.), a z drugiej, że wskazanie rodzaju pracy jest elementem warunkującym uznanie danej czynności prawnej za umowę o pracę. Taki charakter kwalifikujący

³⁶ Zob. wyrok SN z 13.01.2009 r. II PK 105/08, Lex nr 738346.

³⁷ Zob. szerzej T. Liszcz, [w:] System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, Goździewicz G. (red. naukowa), Warszawa 2017, s. 246-300, a zwłaszcza strony 247-252.

³⁸ Zob. np. Z. Radwański, [w:] System prawa cywilnego. Część ogólna, t. I, S. Grzybowski (red.), Ossolineum 1985, s. 530-534; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, Prawo cywilne. Zarys części ogólnej, Warszawa 2018, s. 408; T. Liszcz, [w:] System..., s. 247-248, J. Stelina, [w:] Kodeks..., komentarz do art. 29 k.p., nb 5, Legalis.

³⁹ Tak trafnie J. Stelina, [w:] Kodeks..., komentarz do art. 29 k.p., nb 3, Legalis.

do określonego typu czynności prawnej mają tymczasem jedynie *essentialia negotii*. Nie można się zgodzić z nim co do tego, że przedmiotowo istotnymi elementami (*essentialia negotii*) umowy o pracę są: rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 1-4 k.p.). Taki charakter ma tylko rodzaj pracy, jaką ma wykonywać pracownik. Taka kwalifikacja rodzaju pracy wśród innych składników treściowych umowy o pracę wynika z jego powiązania ze szczególnym zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej i wykonywania poleceń pracodawcy, które tej pracy dotyczą⁴⁰ (oczywiście tych nienoszących znamion bezprawności). Wbrew temu co przyjął Sąd Najwyższy, takie elementy treści umowy o pracę, jak: miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy, nie stanowią *essentialia negotii*. Zdaniem części doktryny są to *accidentalialia negotii*. Z kolei inna jej część (np. T. Liszcz⁴¹) widzi w nich *naturalia negotii*. Autorka ta⁴² pozostaje wierna podziałowi składników treści umowy o pracę na *essentialia negotii*, *accidentalialia negotii* i *naturalia negotii*. Koncepcja ta niewątpliwie jest spójna z regulacją obowiązującą na gruncie prawa cywilnego i zasługuje na aprobatę. Niewątpliwie nadaje się do przyjęcia na gruncie czynności prawnej, jaką jest umowa o pracę⁴³.

Przyłączam się w tym zakresie do stanowiska T. Liszcz i tak jak ona, jestem zdania, że najważniejsze *naturalia negotii* wymienia art. 29 § 1 k.p. (poza tym, że wskazuje również na *essentialia negotii*). Są to (w kolejności przyjętej w tym przepisie): 1) rodzaj umowy; 2) data jej zawarcia; 3) warunki pracy i płacy, obejmujące w szczególności (obok rodzaju pracy stanowiącego *essentialia negotii*): a) miejsce wykonywania pracy, b) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, c) wymiar czasu pracy, 4) termin rozpoczęcia pracy. T. Liszcz słusznie przy tym zwraca uwagę na to⁴⁴, iż ma rację Z. Radwański, twierdząc, że określenie składników *naturalia negotii* jako nieistotnych nie oddaje właściwie sensu ich łacińskiej nazwy i dlatego proponował on „(...) aby przez *naturalia negotii* rozumieć te postanowienia stron, które w ustalonej przez przepisy prawne strukturze czynności prawnej należą do jej typowej treści, lecz – w przeciwieństwie do *essentialia negotii* – nie przysługują im walor

⁴⁰ Tak też J. Stelina, [w:] *Prawo...*, s. 144.

⁴¹ Zob. T. Liszcz, [w:] *System...*, s. 247.

⁴² Zob. *ibidem*, s. 254-292.

⁴³ Odmienne zdania była B. Wagner, która uważa, że nie jest zasadne i celowe (nawet gdyby było możliwe), wyróżnianie w umowie o pracę jej „*essentialiarum*, *accidentalium* i *naturalium*” (zob. *idem*, *W sprawie elementów treści umowy o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, z. 8-9, s. 114 i n.).

⁴⁴ Zob. T. Liszcz, [w:] *System...*, s. 247.

konstytutywnych⁴⁵. Należy przyjąć za T. Liszcz, że *naturalia negotii* umowy o pracę są to te jej postanowienia, które wyłączają zastosowanie, w określonych w nich kwestiach dyspozytywnych lub semiimperatywnych, norm prawa pracy – jeśli nie są mniej korzystne od nich dla pracownika. Natomiast jeśli ich w umowie nie ma, to do treści stosunku pracy powstałego z umowy wchodzi skutki przewidziane w tych normach. Chodzi o typowe, naturalne dla stosunku pracy elementy, które, dla ułatwienia ustawodawca uregulował na wypadek, gdy strony nie uczynią ich przedmiotem swojej umowy i dzięki temu ich brak w umowie nie wpływa na jej zawarcie i ważność⁴⁶.

Stanowisko, zgodnie z którym dla umowy o pracę jedynym elementem przedmiotowo istotnym jest rodzaj pracy, jest szeroko prezentowane w piśmiennictwie⁴⁷. W. Muszalski zauważa, że ustalenie rodzaju pracy jest istotnym warunkiem umowy, a jednocześnie warunkiem koniecznym, czyli takim, bez którego nie może dojść do zawarcia umowy o pracę. Nie istnieje bowiem w tej mierze ani domniemanie prawne, ani faktyczne umożliwiające ustalenie tego rodzaju. Wykształcenie, umiejętności pracownika ani też inne okoliczności nie są w stanie zapewnić takiego domniemania⁴⁸. Zdaniem J. Steliny elementy przedmiotowe istotne (*essentialia negotii*) nazywane są inaczej definiującymi. To od ich istnienia w treści danej czynności prawnej zależy jej kwalifikacja prawna lub nawet ważność. Innymi słowy: elementy przedmiotowo istotne warunkują uznanie danej czynności prawnej za czynność określonego rodzaju. Jak zauważa, w doktrynie zgodnie przyjmuje się, że dla umowy o pracę jedynym elementem przedmiotowo istotnym jest rodzaj pracy⁴⁹. T. Liszcz podnosi, że minimalna treść oświadczeń woli składających się na umowę o pracę musi – poza wskazaniem stron umowy – zawierać określenie rodzaju pracy, która ma być świadczona, oraz zobowiązanie do zapłaty wynagrodzenia. Nieco dalej jednak dodaje, że w oświadczeniach stron zawierających umowę o pracę sama odpłatność

⁴⁵ Z. Radwański, [w:] *System prawa prywatnego. Tom 2. Prawo cywilne – część ogólna*, Z. Radwański (red.), Warszawa 2008, s. 250-251.

⁴⁶ Zob. T. Liszcz, [w:] *System...*, s. 247.

⁴⁷ Zob. np. M. Świącicki, *Umowa o pracę (Istota i funkcja)*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1964, s. 23; J. Stelina, [w:] *Kodeks...*, komentarz do art. 29 k.p., nb 5, Legalis; L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 68; J. Wrątny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, komentarz do art. 29 k.p., nb 2, Legalis; W. Muszalski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 29 k.p., nb 3, Legalis; K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, komentarz do art. 29 k.p., nb 6, Lex; M. Tomaszewska, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Baran (red.), Warszawa 2018, komentarz do art. 29 k.p., nb 3, 8 i 9, Lex; M. Gersdorf, [w:] M. Gersdorf, M. Rączkowski, K. Rączka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, komentarz do art. 29 k.p., nb. 6, Lex; T. Liszcz, *Prawo...*, s. 147, idem, [w:] *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy*, G. Goździewicz (red. naukowa), Warszawa 2017, s. 257-258.

⁴⁸ Zob. W. Muszalski, *Kodeks...*, komentarz do art. 29 k.p., nb 3, Legalis.

⁴⁹ Zob. J. Stelina, [w:] *Kodeks...*, komentarz do art. 29 k.p., nb 4 i 5, Legalis.

pracy nie wymaga stwierdzenia *expressis verbis*. Wobec powszechnie przyjętej zasady odpłatności pracy podporządkowanej wyraźnego oświadczenia wymagałoby raczej zobowiązanie do nieodpłatnego świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu, które skądinąd podawałoby w wątpliwość charakter prawny tego zobowiązania⁵⁰. Autorka ta słusznie wywodzi, że określenie rodzaju pracy nie musi być wyraźne (tj. wyrażone *expressis verbis* w treści umowy), może wynikać z okoliczności towarzyszących jej zawarciu. Jeżeliby jednak ani z wyraźnej treści oświadczeń woli stron, ani z faktów konkludentnych nie można było wywnioskować, jaką pracę miałyby świadczyć osoba przyjęta do pracy, należałoby uznać, że umowa nie została zawarta⁵¹. Nie czyni zadość wymaganiu określenia rodzaju pracy stwierdzenie w umowie o pracę, że pracownik zostaje przyjęty do pracy fizycznej albo do pracy umysłowej⁵². W innej pracy wskazuje zaś, że „(...) *essentiale negotii* umowy o pracę stanowi określenie rodzaju pracy w ścisłym znaczeniu, natomiast pozostałe właściwości świadczenia pracownika, składają się na warunki pracy, o których mowa w art. 29 § 1 k.p.”⁵³.

Dla porządku rzeczy należy jednak przytoczyć także niektóre inne zapatrywania aktualnej doktryny dotyczące kwalifikowania składników treściowych umowy o pracę.

I tak, w podręczniku do prawa pracy J. Stelina zaproponował podział składników treści umowy o pracę na: elementy definiujące (*essentialia negotii*), pozostałe obligatoryjne i fakultatywne⁵⁴. Nieco inny podział zaproponował w komentarzu do kodeksu pracy, stwierdzając, że treść art. 29 § 1 k.p. daje podstawę do wyróżnienia w treści umowy o pracę elementów obligatoryjnych i nieobligatoryjnych (fakultatywnych) oraz elementów przedmiotowo istotnych i podmiotowo istotnych⁵⁵. Jego zdaniem pominięcie elementów fakultatywnych nie powoduje żadnych konsekwencji dla zawieranej umowy o pracę, co najwyżej wiąże się z tym, że pewne prawa i obowiązki będą wynikać bezpośrednio z przepisów powszechnie obowiązujących i zawartych w specyficznych źródłach prawa pracy. Nieco inaczej postrzega on status składników obligatoryjnych. Część z nich ma charakter formalny (określenie stron i rodzaju umowy oraz data jej zawarcia). Natomiast wśród elementów kształtujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy kluczowe znaczenie ma podział na elementy przedmiotowo i podmiotowo istotne. Za ten pierwszy element uznał on rodzaj pracy. W ocenie J. Steliny pozostałe

⁵⁰ Zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2017, s. 147.

⁵¹ Tak też K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 29 k.p., nb 6, Lex.

⁵² Zob. T. Liszcz, *Prawo...*, s. 147.

⁵³ Zob. T. Liszcz, [w:] *System...*, s. 257-258.

⁵⁴ Zob. J. Stelina, [w:] *Prawo pracy*, J. Stelina (red.), Warszawa 2016, s. 144.

⁵⁵ Zob. J. Stelina, [w:] *Kodeks...*, komentarz do art. 29 k.p., nb 4 i 5, Legalis.

(poza rodzajem pracy) składniki umowy o pracę, w tym oczywiście wszystkie obligatoryjne, mają charakter podmiotowo istotny, co oznacza, że mogą podlegać zmianom tylko mocą wzajemnego uzgodnienia. Natomiast pominięcie któregoś z tych elementów nie czyni umowy o pracę nieważną, lecz powoduje tylko konieczność ustalenia ich w sposób pośredni⁵⁶. I tak, brak wskazania rodzaju umowy oznacza, co do zasady, że zawarto umowę na czas nieokreślony (każdy inny rodzaj umowy wymaga zamieszczenia w jej treści stosowanej klauzuli). Podobnie w przypadku braku określenia wymiaru czasu pracy należy przyjąć, że chodzi o pełny etat. Miejsce wykonywania pracy i termin jej rozpoczęcia wynikają najczęściej z kontekstu sytuacyjnego, natomiast nieustalenie wynagrodzenia w żadnym wypadku nie powoduje, że pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia. Prawo to stanowi bowiem ustawową konsekwencję zawarcia umowy o pracę i nawiązania stosunku pracy, a rolą stron umowy jest tylko określenie wysokości tego świadczenia. Brak poczynienia ustaleń w umowie czyni konieczność odwołania się do obowiązujących u pracodawcy regulacji płacowych czy istniejącego w zakładzie pracy systemu wynagrodzeń (w ostateczności przysługuje wynagrodzenie minimalne)⁵⁷.

Zdaniem G. Goździewicza i T. Zielińskiego do składników przedmiotowo istotnych (tzw. *essentialia negotii*) umowy o pracę zalicza się rodzaj pracy, natomiast przy umowach terminowych także rodzaj umowy⁵⁸. Nie jest ono jednak możliwe do obrony. Brak sprecyzowania rodzaju umowy uzasadniać będzie bowiem przyjęcie co do zasady, że jest to umowa na czas nieokreślony. Zgodnie z praktyką orzecniczą odpowiadającą też ochronnej funkcji prawa pracy, jeżeli nie da się udowodnić, że wolą stron było zawarcie umowy innego rodzaju, przyjmuje się, iż zawarły one umowę na czas nieokreślony, jako najkorzystniejszą dla pracownika⁵⁹.

Z kolei M. Zieleniecki stoi na stanowisku, że: „Spośród elementów przedmiotowo istotnych umowy o pracę (*essentialia negotii*) wymienionych w art. 22 § 1 k.p., w treści art. 29 § 1 k.p. przywołane zostały rodzaj pracy, wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy oraz miejsce wykonywania pracy. Pozostałe postanowienia umowy o pracę wymienione w art. 29 § 1 k.p. (określenie stron i rodzaju umowy o pracę, daty jej zawarcia, wymiaru czasu pracy oraz terminu rozpoczęcia pracy)

⁵⁶ Taki wniosek nasuwałaby się także wtedy, gdyby elementy te potraktować jako *naturalia negotii*.

⁵⁷ Zob. J. Stelina, [w:] *Kodeks...*, komentarz do art. 29 k.p., nb 4 i 5, Legalis. Zob. też J. Wrątny, *Kodeks...* komentarz do art. 29 k.p., nb 2, Legalis i T. Liszcz, *Prawo...*, s. 146-152.

⁵⁸ Zob. G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2017, komentarz do art. 29 k.p., nb 2, Lex.

⁵⁹ Tak trafnie T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, komentarz do art. 29 k.p., nb 6, Lex. Tak też T. Liszcz, *Prawo...*, s. 155-156.

uznawane są za elementy istotne kontraktu (dokumentu), niebędące wszakże *essentialia negotii* czynności prawnej. Spośród składników przedmiotowo istotnych umowy o pracę wyliczonych w art. 29 § 1 k.p. tylko oznaczenie rodzaju pracy, do której świadczenia zobowiązuje się pracownik, jest uznawane za element konieczny, decydujący o skuteczności zawartej umowy (...)”⁶⁰. W tym przypadku z kolei w sposób nieuprawniony przeciwstawiono sobie elementy przedmiotowe istotne oraz elementy konieczne (definiujące).

Nie ma przeszkód, by w ramach jednej umowy pracownik zobowiązywał się do wykonywania pracy więcej niż jednego rodzaju. Rodzajów prac w ramach jednej umowy nie może być zbyt wiele, gdyż w istocie mogłoby to prowadzić do wypaczenia parametru rodzaju pracy jako definiującego umowę o pracę (i w istocie zbliżania wówczas stosunku pracy do stosunku służby). Rodzaj pracy jest z reguły konkretyzowany przez zakres czynności.

Zamykając ten fragment rozważań, należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy prawidłowo uznał w glosowanym wyroku, że określenie rodzaju pracy ma kluczowe znaczenie zarówno dla umowy o pracę (element definiujący tę czynność prawną), jak i dla stosunku pracy. Parametr ten wyznacza bowiem zakres zobowiązania pracowniczego, a w konsekwencji poddaje osobę świadczącą pracę kierownictwu pracodawcy. Brak ustalenia rodzaju pracy, jaką ma wykonywać pracownik, jest równoznaczny z tym, że umowa o pracę nie została zawarta. Natomiast uszło uwagi Sądu Najwyższego, że pozostałe składniki umowy o pracę, w tym oczywiście wszystkie obligatoryjne, nie mają charakteru *essentialia negotii*. Mają one charakter *naturalia negotii*, bądź *accidentalia negotii*. Te ostatnie obowiązują wyłącznie z woli stron, a w braku takich postanowień umowa o pracę nie wywiera skutków wychodzących poza *essentialia* i *naturalia negotii*. Są to np. warunek, postanowienie dotyczące możliwości korzystania przez pracownika – na określonych w umowie warunkach – z mieszkania należącego do pracodawcy, bądź korzystania, także do celów prywatnych, z samochodu należącego do pracodawcy)⁶¹.

6. W konkluzji tego wyводу prawnego Sąd Najwyższy trafnie wskazał, że mieszanie się elementów właściwych stosunkowi pracy oraz mu obcych skłaniać winno do odzwierciedlenia ich stopnia nasilenia w ustalonym w sprawie stanie faktycznym. W tym kontekście, w jego ocenie, nie można było tracić z pola widzenia, że zanim strony nawiązały umowę o pracę, współpracowały

⁶⁰ Zob. M. Zieleniecki, [w:] U. Jackowski, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2004, komentarz do art. 29 k.p., nb 2, Lex.

⁶¹ Tak trafnie T. Liszcz, [w:] *System...*, s. 288-289. Autorka ta podaje inne jeszcze możliwe *accidentalia negotii* umowy o pracę.

już na podstawie umowy o świadczenie usług (nazwanej zleceniem) z 2 listopada 2000 r., ponieważ J.S. prowadziła Biuro Usług Finansowo-Podatkowych „C.”. Z ustaleń sądu drugiej instancji nie wynika, by umowa ta została rozwiązana w związku z nawiązaniem spornej umowy o pracę. Jeżeli oba kontrakty istniały równolegle, to ważną kwestią pozostawało odróżnienie, jakie czynności (a ich wachlarz był znaczny, co przyznał sam Sąd Apelacyjny) były wykonywane w ramach umowy z 2 listopada 2000 r., a jakie na podstawie domniemanej umowy o pracę, zwłaszcza że do 2008 r. siedziby firmy M.J. i odwołującej się znajdowały się pod jednym adresem, a w okresie późniejszym J.S. miała wykonywać pracę w miejscu zamieszkania swojej siostry oraz w siedzibie swojej firmy. Do tego dodać należało zatrudnienie (w tym samym czasie) M.J. u J.S. Zdaniem Sądu Najwyższego przenikające się wielokierunkowo relacje nie mogą prowadzić do osłabienia czy też wręcz zaprzestania wykonywania pracy na warunkach opisanych w art. 22 § 1 k.p.

Stanowisko to należy zaaprobować. Ustalenie, czy określona więź interpersonalna ma charakter stosunku pracy w niejednym przypadku może nie być rzeczą łatwą. Tymczasem, jak słusznie wskazano w wyroku SN z 19.10.2007 r., II UK 56/07: „Podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie”. Warto przywołać w tym miejscu także tezę wyroku SN z 24.02.2010 r., II UK 204/09, która brzmi następująco: „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, wystawienie świadectwa pracy, 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”. Dokonywanie ustaleń w tym przedmiocie może mieć miejsce w sprawie o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Sąd Najwyższy prawidłowo uznał, iż Sąd Apelacyjny zbyt liberalnie i z naruszeniem prawa procesowego (aspekt procesowy został w głosie zasadniczo pominięty) i materialnego przyjął, że J.S. podlegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek – M.J., w okresie od 1 września 2004 r. do 30 września 2014 r. Okoliczności ustalone w sprawie takie jak:

- istnienie umowy zlecenia zawartej w 2000 r. pomiędzy M.J. i J.S., która nie została rozwiązana, ani wypowiedziana przez którąkolwiek ze stron,

- dysponowanie szerokim zakresem pełnomocnictwa udzielonego przez M.J. siostrze J.S. (umocowanie do dokonywania wszelkich czynności w jej firmie),
- dysponowanie pełnomocnictwem do podejmowania niezbędnych czynności w firmie płatnika (tak samo jak i zastępowanie nieobecnych pracowników) także przez inne osoby, w tym męża M.J.,
- „mankamenty” zawartej umowy o pracę w postaci niesprecyzowania rodzaju umówionej pracy czy też miejsca jej świadczenia,
- brak rzeczywistego podporządkowania w relacji między M.J. a J.S. (charakter i zakres tego podporządkowania w sytuacji, gdy stronami umowy o pracę są osoby sobie bliskie, nie może być różny od koniecznego w relacjach między osobami obcymi, skoro ma świadczyć o nawiązaniu takiego rodzaju stosunku prawnego⁶²),
- brak poleceń wydawanych J.S. przez pracodawcę bądź osobę przez nią (M.J.) upoważnioną,
- nieistnienie osoby, która kontrolowałaby świadczenie pracy przez J.S. (tak naprawdę ona sama decydowała, jakie czynności związane z firmą i kiedy będzie prowadzić),
- samodzielność J.S. w określaniu bieżących zadań,
- brak ewidencji czasu pracy J.S.,
- wyrejestrowanie „pracownika” J.S. przez płatnika składek z dniem przeprowadzenia kontroli przez organ rentowy,
- wzajemne zatrudnienie się przez siostry (każda jako prowadzącą działalność gospodarczą zatrudniła drugą na umowę o pracę), co już *prima facie* zdaje się wskazywać na działanie w celu uniknięcia obowiązku ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej w związku z istnieniem pracowniczego tytułu ubezpieczenia)
- przemawiały o wiele bardziej za stanowiskiem wyrażonym w sprawie przez Sąd Okręgowy. Ponadto niektóre z zachowań M.J. i J.S. (podpisanie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych, podpisywanie listy obecności, odbycie szkolenia wstępnego z zakresu bhp, zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego, przepisami o równym traktowaniu i organizacją pracy), przy braku wykazania faktycznego podporządkowania, wskazują na wolę ukrycia pod symulowaną umową o pracę innej czynności prawnej, tj. umowy zlecenia, bądź umowy o świadczenie usług, do której odpowiednio stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.) czy wreszcie umowy nienazwanej o cechach odpowiadających tym dwóm poprzednim umowom. Bardziej przekonuje teza o tym, że świadczenie przez J.S. usług na rzecz płatnika składek (siostry) dokonywało

⁶² Tak trafnie SN w wyroku z 19.03.2008 r., I PK 210/07, Lex nr 1615034.

się na podstawie umowy o świadczenie usług (nazwanej umową zlecenia) zawartej przez nie 2 listopada 2000 r. Nawet jeśli pierwotnie zakres tej umowy był węższy, to w ramach swobody umów *sensu largo* strony tej umowy miały możliwość zmiany jej treści przez poszerzenie zakresu uprawnień usługobiorcy (zleceniobiorcy). Pierwiastki cywilnoprawne, a nie pracownicze zdecydowanie przeważały w stosunku prawnym łączącym obie siostry. Sąd Apelacyjny zbyt liberalnie i dość dowolnie dopatrywał się w nim cech podporządkowania autonomicznego połączonego z zadaniowym czasem pracy i uznał to za rozstrzygające o tym, że był to stosunek pracy.

Przedstawioną na wstępie tezę głosowanego wyroku, zdecydowaną większość argumentów przytoczonych na jego rzecz w uzasadnieniu, jak też wreszcie samo wydanie wyroku kasatoryjnego należy zatem ocenić jako prawidłowe i zgodne z prawem.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Barzycka-Banaszczyk M., *Prawo pracy*, Warszawa 2011.
- Borowicz J., *Określanie w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 8.
- Duraj T., *Podporządkowanie pracownika pracodawcy w aspekcie miejsca świadczenia pracy – wybrane problemy*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 12.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Gersdorf M., Rączkowski M., Rączka K., *Kodeks pracy Komentarz*, Warszawa 2014.
- Goździewicz G., Zieliński T., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Florek L. (red.), Warszawa 2017.
- Gudowska B., [w:] *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Gudowska B., Strusińska-Żukowska J. (red.), Warszawa 2011.
- Hajn Z., *Glosa do wyroku SN z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98*, OSP 2000, nr 12, poz. 177.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1997.
- Lewaszkiewicz-Petrykowska B., *Wady oświadczenia woli w polskim prawie cywilnym*, Warszawa 1973.
- Liszczy T., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
- Liszczy T., [w:] *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy*, Goździewicz G. (red. naukowa), Warszawa 2017.
- Mędrala M., *Wybrane problemy związane ze wskazaniem miejsca pracy w umowie o pracę*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3.
- Muszałski W., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Radwański Z., [w:] *System prawa cywilnego. Część ogólna, t. I*, Grzybowski S. (red.), Ossolineum 1985.
- Radwański Z., [w:] *System Prawa Prywatnego. Tom 2. Prawo cywilne – część ogólna*, Radwański Z. (red.), Warszawa 2008.
- Romer T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Stelina J., [w:] *Prawo pracy*, J. Stelina (red.), Warszawa 2016.
- Stelina J., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, A. Sobczyk (red.), Warszawa 2018.
- Świątkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

Święcicki M., *Umowa o pracę (Istota i funkcja)*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1964.
Tomaszewska M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, Baran K. (red.), Warszawa 2018.
Wagner B., *W sprawie elementów treści umowy o pracę*, „Państwo i Prawo” 1978, z. 8-9.
Wolter A., J. Ignatowicz, K. Stefaniuk, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 2018.
Wrątny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.
Wypych-Żywicka A., *Glosa do wyroku Sądu Najwyższego: z dnia 19 września 2003 r., II UK 41/03*, OSP 2005, nr 2, poz. 30.
Zieleniecki M., [w:] Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Gdańsk 2004.

Akty prawne

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, ze zm.).
Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300, ze zm.).

Orzecznictwo

Wyrok SN z 2.12.1975 r., I PRN 42/75, Lex nr 14292.
Wyrok SN z 23.06.1986 r., I CR 45/86, Lex nr 8766.
Wyrok SN z 11.04.1997 r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35.
Wyrok SN z 14.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595.
Wyrok SN z 2.09.1998 r., I PKN 293/98, OSNAPiUS, 1999 nr 18, poz. 582.
Wyrok SN z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 159.
Wyrok SN z 22.12.1998 r., I PKN 517/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 138.
Wyrok SN z 12.01.1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000, nr 5, poz. 175.
Wyrok SN z 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18.
Wyrok SN z 14.02.2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 564.
Wyrok SN z 12.07.2002 r., V CKN 1547/00, Lex nr 56054.
Wyrok SN z 19.09.2003 r., II UK 41/03, OSNAPiUS 2004, nr 11, poz. 199.
Wyrok SN z 21.04.2004 r., II UK 314/03, Lex nr 585795.
Wyrok SN z 4.08.2005 r., II UK 320/04, OSNAPiUS 2006, nr 7-8, poz. 22.
Wyrok SN z 25.11. 2005 r., I UK 68/05, „Wokanda” 2006, nr 4.
Wyrok SN z 30.11. 2005 r., I UK 61/05, Lex nr 607105.
Wyrok SN z 18.05. 2006 r., III UK 32/06, Lex nr 957422.
Wyrok SN z 15.01.2007 r., I UK 208/06, Lex nr 470025.
Wyrok SN z 3.04.2007 r., II PK 252/06, Lex nr 898854.
Wyrok SN z 11.05.2007 r., I CSK 70/07, Lex nr 287785.
Wyrok SN z 19.10.2007 r., II UK 56/07, Lex nr 376433.
Wyrok SN z 11.01.2008 r., I PK 182/07, OSNAPiUS 2009, nr 5-6, poz. 60.
Wyrok SN z 19.02.2008 r., II UK 122/07, Lex nr 448905.
Wyrok SN z 19.03.2008 r., I PK 210/07, Lex nr 1615034.
Wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 96/08, OSNAPiUS 2010, nr 11-12, poz. 138.
Wyrok SN z 16.12.2008 r., I UK 162/08, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 5.
Wyrok SN z 13.01.2009 r., II PK 105/08, Lex nr 738346.
Wyrok SN z 8.07.2009 r., I UK 43/09, Lex nr 529772.
Wyrok SN z 7.10. 2009 r., III PK 38/09, Lex nr 560867.
Wyrok SN z 18.01.2010 r., II UK 149/09, Lex nr 577848.
Wyrok SN z 24.02.2010 r., II UK 204/09, Lex nr 590241.
Wyrok SN z 8.09.2011 r., III CSK 349/10, Lex nr 1044016.
Wyrok SN z 26.07. 2012 r., I UK 27/12, Lex nr 1218584.

Wyrok SN z 18.02. 2016 r., II PK 352/14, Lex nr 2004192.

Wyrok SN z 13.04. 2016 r., II PK 81/15, Lex nr 2026397.

Wyrok SN z 29.06.2017 r., III UK 172/16, Lex nr 2383245.

Wyrok SN z 3.10. 2018 r., II UK 275/17, Lex nr 2574409.

Postanowienie SN z 11.10. 2007 r., III UK 70/07, OSNAPiUS 2008, nr 23-24, poz. 366.

Subordination in employment relationship. Comments to the judgement of the Supreme Court of 3 October 2018, II UK 275/17

SUMMARY

The mentioned judgement of the Supreme Court of 3 October 2018 II UK 275/17, concerns a significant issue, the issue considering from the practical point of view the issue of being subject to social insurance on the basis of the title under Article 6(1)(1) of the Act of 13 October 1998 of the social insurance system, which is the employment relationship. In practice, abuses in this field are not uncommon. In his comment, the author approves the Supreme Court's view that defining the type of work is of key importance both for the employment contract (the element defining this legal act) and for the employment relationship. This parameter determines the scope of the employee's obligation and, in consequence, subjects the person performing the work to the management of the employer. According to the author, the lack of subordination in the performance of a specific job does not allow a specific legal connection to be classified as an employment relationship.

Key words: employment relationship, employment contract, employee subordination, employee title to social insurance, ostensibility, civil-law contract.

