



Sygn. akt II PK 299/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa D. B.
przeciwko I. D. L. Spółce z o.o. w B.
o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 czerwca 2013 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 12 kwietnia 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu
Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28
grudnia 2011 r., i przekazuje sprawę temu Sądowi Rejonowemu
do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 grudnia 2011 r., oddalił powództwo D. B. przeciwko I. D. L. Spółce z o.o. o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Spółki kwoty 47.243,04 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni wolne od pracy i dni świąteczne, oraz kwoty 2.139 zł tytułem diet związanych z podróżą służbową. Podniosła, że w okresie od 21 października 2004 r. do 28 października 2010 r. strony łączył stosunek pracy. Powódka została zatrudniona w pozwanej Spółce na stanowisku dekoratora wnętrz z wynagrodzeniem zasadniczym 4.501,33 zł. Faktycznie pracowała w Belgii jako pomoc domowa. Pracę świadczyła codziennie, także w soboty, niedziele, dni świąteczne i wolne od pracy, średnio około 14 godzin na dobę. Z przepracowania i stresu zachorowała na depresję i leczyła się od grudnia 2009 r. do października 2010 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa, kwestionując prawdziwość twierdzeń powódki dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, w tym w dni wolne od pracy i dni świąteczne. Podniosła, że powódka nie miała zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwana Spółka nigdy nie zakwestionowała natomiast, że strony łączyła umowa o pracę.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zawarła 20 października 2004 r. z pozwaną Spółką umowę o pracę na okres próbny, wynoszący dwa tygodnie. Wymiar czasu pracy określono jako pełen etat. W umowie ustalono wynagrodzenie zasadnicze powódki w kwocie 4.487,26 zł brutto oraz rodzaj wykonywanej pracy – pracownik fizyczny oraz stanowisko – dekoracja wnętrz. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano B. W dniu 17 grudnia 2004 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 18 grudnia 2004 r. do 17 lipca 2005 r., a od 18 lipca 2005 r. umowę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym 4.501,33 zł. W obydwu tych umowach tak samo określono rodzaj wykonywanej pracy (pracownik fizyczny), stanowisko (dekoracja wnętrz) oraz miejsce wykonywania pracy (B.). Faktycznie powódka wykonywała pracę w charakterze pomocy domowej, w prywatnej posiadłości prezesa zarządu pozwanej Spółki A. F., zlokalizowanej na terytorium Królestwa Belgii. Do obowiązków powódki należała opieka nad domem,

sprzątanie, pranie, prasowanie, sprzątanie domu letniego, mycie samochodów, przygotowywanie posiłków dla A. F. i jego rodziny, robienie zakupów, opieka nad zwierzętami domowymi. Powódka wykonywała pracę w posiadłości A. F. w okresie od października 2003 r. do października 2010 r. Sama organizowała sobie czas pracy, ponieważ właściciel domu często wyjeżdżał. Powódka pracowała w Belgii przez miesiąc, następnie wracała do kraju i przez miesiąc przebywała na urlopie bezpłatnym, po czym wracała na kolejny miesiąc do Belgii. W czasie pobytu powódki w Polsce na tym samym miejscu pracy pracowała D. D. Nie była prowadzona ewidencja czasu pracy powódki. Powódka wykonywała swoje obowiązki w godzinach od 7.00 do 22.00, przez cały tydzień. W weekendy zdarzało się że kończyła pracę nawet o 24.00.

Zarówno powódka, jak i strona pozwana, w momencie zawierania umów o pracę oraz w okresie ich obowiązywania, miały świadomość, że powódka będzie świadczyć pracę na rzecz A. F., a nie na rzecz pozwanej Spółki oraz że miejscem świadczenia pracy będzie Belgia, a nie B. Powódka wiedziała, że będzie pracować w charakterze pomocy domowej, a nie pracownika fizycznego zajmującego się dekoracją wnętrz.

W dniu 13 października 2010 r. powódka zawarła ze stroną pozwaną porozumienie rozwiązujące umowę o pracę. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 28 października 2010 r.

Oceniając zgromadzony materiał dowodowy, Sąd Rejonowy stwierdził, że w spornym okresie powódka wykonywała pracę na rzecz A. F. w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a zatem nie świadczyła pracy na rzecz pozwanej I. D. L. Spółki z o.o. Powódka wykonywała pracę nie na rzecz strony pozwanej, ale na rzecz A. F., nie pod kierownictwem strony pozwanej, ale w miejscu i czasie wyznaczonym przez A. F. Chociaż w zawartych ze stroną pozwaną umowach o pracę powódka miała określone miejsce pracy jako B., to faktycznie wykonywała pracę w prywatnym domu A. F. zlokalizowanym na terytorium Królestwa Belgii, i choć w umowie o pracę jej stanowisko pracy zostało określone jako „dekoracja wnętrz”, to w rzeczywistości wykonywała pracę w charakterze pomocy domowej. Powódka miała świadomość, już przy zawieraniu umowy, że miejscem pracy nie będzie B., a Belgia.

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma żadnych wątpliwości, że strony godziły się zarówno na to, jak będzie ukształtowany „faktyczny stosunek cywilnoprawny” powódki z A. F., jak i na to, że pomiędzy powódką a pozwaną Spółką zostanie zawarta umowa nieodpowiadająca temu „faktycznemu stosunkowi pracy”.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zawierając umowę o pracę strony złożyły oświadczenia woli dla pozoru, za wzajemną zgodą drugiej strony, albowiem i powódka, i strona pozwana, miały pełną świadomość pozorności treści zawieranych umów o pracę i na taką pozorność się godziły. Skutkiem zawarcia pozornej umowy o pracę między powódką i stroną pozwaną jest jej nieważność. W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że nie ma podstaw do zasądzenia na rzecz powódki od strony pozwanej dochodzonych należności z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w dniach wolnych od pracy (niedziele, święta) oraz diet z tytułu podróży służbowych. Skoro w spornym okresie powódka nie świadczyła pracy na rzecz strony pozwanej, nie ma podstaw do żądania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w dniach wolnych od pracy oraz diet.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, domagając się jego zmiany i uwzględnienia powództwa, ewentualnie jego uchylenia i przekazania sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Twierdziła, że zawarła umowę o pracę, którą świadczyła w cyklach dwumiesięcznych. Nie można było przyjąć pozorności tej umowy, skoro pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę przyjmował i wypłacał wynagrodzenie. Celem stron było świadczenie pracy za wynagrodzeniem na rzecz pozwanej Spółki.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 12 kwietnia 2012 r., oddalił apelację.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe w zakresie roszczenia zgłoszonego przez powódkę, wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności sprawy będące podstawą ustaleń faktycznych wydanego wyroku. Zarzuty i argumenty apelacji nie uzasadniają uznania, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest wadliwe i narusza przepisy prawa, co uzasadniałoby apelację.

Sąd Okręgowy podzielił pogląd i argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku co do tego, że istniały podstawy faktyczne i prawne do przyjęcia, zgodnie z art. 83 § 1 k.c., że strony złożyły oświadczenia woli dla pozorów. Przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że powódka określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy na rzecz pozwanej Spółki, a strona pozwana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Skutkiem zawarcia takiej umowy była więc jej nieważność. W rzeczywistości powódka podjęła pracę i wykonywała ją na rzecz prywatnej osoby na terytorium innego państwa. W konsekwencji nie ma podstaw prawnych do zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki dochodzonych należności.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 83 § 1 k.c., przez jego błędną wykładnię prowadzącą do niewłaściwego zastosowania prawa, co polegało na uznaniu, że między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę na rzecz pozwanej Spółki dla pozorów, podczas gdy powódka pozostawała w przekonaniu, że zawarta umowa o pracę jest prawdziwa, legalna i rzetelna, potwierdzona dokumentami składanymi do Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz wypłatami umówionego wynagrodzenia za pełen etat pracy, co w konsekwencji spowodowało, że Sądy nie rozpoznały merytorycznie żądania powódki o wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe w soboty, niedziele i święta; 2) naruszenia przepisów postępowania, polegającego na dowolnej ocenie dowodów, z naruszeniem dyrektyw art. 233 § 1 k.p.c., co doprowadziło do oczywiście błędnych wniosków w kwestii charakteru prawnego oraz celu łączącej strony umowy, podczas gdy w toku procesu strona pozwana nie kwestionowała legalności zawartej umowy i z całego toku postępowania wynikało, że wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę w kształcie, w jakim została zawarta, przy czym naruszenie to miało istotny wpływ na wynik sprawy, polegający na zaniechaniu rozpoznania merytorycznie roszczenia o wynagrodzenie.

Skarżąca podniosła, że w rozpoznawanej sprawie nie można było zastosować art. 83 § 1 k.c. choćby dlatego, że stosunek prawny łączący powódkę z pozwaną Spółką był ewidentnie stosunkiem pracy, z wszystkimi jego

charakterystycznymi cechami. Wada oświadczenia woli określona w art. 83 k.c., polegająca na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, obejmuje dwa stany faktyczne: oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów albo w ogóle nie ma wywołać skutków prawnych, albo ma wprawdzie wywołać skutki prawne, ale inne niż te, które wynikają z treści czynności prawnej. W pierwszym wypadku czynność prawna zawierająca pozorne oświadczenie woli jest bezwzględnie nieważna, w drugim jej ważność jest oceniana według właściwości ukrytej czynności prawnej. Oświadczenie woli złożone wyłącznie dla pozorów charakteryzuje się tym, że strona wprawdzie nie ma zamiaru wywołania skutków prawnych właściwych dla określonej czynności prawnej, istnieje jednak pozór dokonania tej czynności. Takie „oświadczenie woli”, które składa np. wykładowca na wykładzie lub aktor na scenie, nie istnieje w sensie prawnym.

Od pozornego oświadczenia woli należy odróżnić także czynność prawną mającą na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynności mające na celu obejście prawa zawierają pozór zgodności z ustawą, a ustalenie, czy czynność została podjęta *in fraudem legis*, wymaga uwzględnienia całokształtu konsekwencji prawnych z niej wynikających dla podmiotów danego stosunku prawnego. Skutki takiej czynności, które są objęte zamiarem stron, naruszają zakazy lub nakazy ustawowe. Pozorność natomiast wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich, przy czym założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie pozornego oświadczenia woli. Podobieństwo pomiędzy tymi różnymi instytucjami prawa cywilnego wyraża się w tym, że zarówno przy uregulowaniu z art. 58 k.c., jak i z art. 83 k.c., konieczna jest zgoda obu stron czynności prawnej na obejście ustawy bądź na brak zamiaru wywołania skutków prawnych, oraz w tym, że i czynność pozorna, i mająca na celu obejście ustawy, jest bezwzględnie nieważna.

Skarżąca podniosła, że zastosowanie art. 83 § 1 k.c. do ustalonego stanu faktycznego było nieuzasadnione i doprowadziło do wydania orzeczenia naruszającego prawa powódki. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania 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, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Pozorność umowy, na którą powołuje się Sąd, nie ma zastosowania do sytuacji powódki. Stosunek prawny łączący powódkę z pozwaną Spółką był ewidentnie stosunkiem pracy z jego cechami charakterystycznymi – powódka wykonywała pracę, pracodawca tę pracę przyjmował, wypłacał za to wynagrodzenie, zgłosił powódkę do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia pracowniczego, udzielał jej urlopów (urlopu bezpłatnego), przedstawiciel pracodawcy wydawał powódce wiążące polecenia co do zakresu pracy, czasu pracy i terminów jej wykonania, kontrolował i nadzorował sposób wykonania pracy. Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, jeśli celem stron od początku jest jedynie stworzenie pozornego dokumentu, z założeniem, że ich wspólne działanie zakończy się na wytworzeniu tego dokumentu. Tymczasem powódka faktycznie wykonywała pracę a pracodawca pracę tę przyjmował, w tej sytuacji nie sposób przyjąć, że łącząca strony umowa o pracę była pozorna.

Skarżąca podkreśliła, że pozwana Spółka ani razu w toku procesu nie zarzuciła, że umowa o pracę miała charakter pozorny. Kwestionowała jedynie fakt pracy powódki w godzinach nadliczbowych. Nie można tracić z pola widzenia skutków, jakie pociąga za sobą zaskarżony wyrok. Przyjęcie, że umowa łącząca strony była pozorna, a przez to nieważna, prowadzi do dotkliwych dla powódki konsekwencji, w tym utraty przez powódkę świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Powódka, która obecnie jest chora i się leczy, chociaż faktycznie świadczyła pracę na rzecz pozwanej, może być pozbawiona możliwości leczenia refundowanego przez NFZ.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz zmianę poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji oraz wyroku Sądu pierwszej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, z uwzględnieniem kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożyła strona pozwana, wnosząc o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Dotyczy to przede wszystkim naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 83 § 1 k.c.

Podstawę faktyczną zaskarżonego wyroku stanowiło ustalenie, że powódka świadczyła pracę, a mianowicie wykonywała pracę w charakterze pomocy domowej w prywatnej posiadłości prezesa zarządu pozwanej Spółki, zlokalizowanej na terytorium Królestwa Belgii, za co otrzymywała wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę. Przy takim ustaleniu faktycznym przyjęto jednocześnie, że umowa o pracę została zawarta przez strony jedynie dla pozorów, a skutkiem pozorności oświadczeń woli stron była nieważność samej umowy, w związku z czym nie mogą wynikać z niej dla powódki żadne roszczenia, w szczególności o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i diety. Porównanie ustaleń faktycznych i oceny materialnoprawnej prowadzi do wniosku, że pozostają one w widocznym dysonansie. Jego przyczynę stanowi błędne zrozumienie treści normatywnej art. 83 § 1 k.c.

Przyjęty przez Sąd Okręgowy sposób wykładni art. 83 § 1 k.c. stanowi daleko idące uproszczenie. Zgodnie z tym przepisem, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów; jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: po pierwsze – oświadczenie woli zostaje złożone tylko dla pozorów, bez intencji wywołania skutków prawnych wynikających z jego treści, po drugie – oświadczenie woli jest złożone drugiej stronie, przy czym adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorowości. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego rodzaju i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry zakładana świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie zamiaru stron na zewnątrz i

wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 września 2012 r., III AUa 19/12, LEX nr 1220574).

Oświadczenie woli jest złożone dla pozorów, jeżeli jest symulowane. Symulacja ta musi się składać z dwóch elementów. Po pierwsze, strony, które dokonują symulowanej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich przeświadczenie (niezgodne z rzeczywistością), że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych, objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); jest to porozumienie co do tego, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Niezgodność rzeczywistego zamiaru stron z treścią czynności prawnej musi odnosić się do jej skuteczności prawnej, woli powołania do życia określonego stosunku prawnego. Nie powoduje pozorności wskazanie przez strony fałszywych pobudek, daty lub miejsca zawarcia umowy, powołanie się na nieprawdziwe fakty, wadliwe nazwanie umowy lub poszczególnych praw i obowiązków.

Przepis art. 83 § 1 k.c. opisuje przy tym dwie różne postaci pozorności. Pierwsza z nich (zdanie pierwsze) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej dla pozorów i jej dokonanie nie służy ukryciu innej czynności prawnej. Można tu mówić o pozorności zwykłej, bezwzględnej lub o symulacji absolutnej, bezwzględnej. Druga (zdanie drugie) dotyczy sytuacji, gdy strony dokonują czynności prawnej pozornej w celu ukrycia innej czynności prawnej (dysymulowanej), której skutki prawne rzeczywiście chcą wywołać.

Czynności prawne pozorne, polegające na symulacji bezwzględnej (absolutnej), są dokonywane najczęściej z przyczyn fiskalnych lub egzekucyjnych, na przykład wówczas, gdy podatnik, chcąc zmniejszyć wysokość dochodu podlegającego opodatkowaniu podatkiem dochodowym, zawiera fikcyjne (symulowane, pozorne) umowy, które mają na celu obniżenie dochodu, choć w rzeczywistości faktycznie nie prowadzi do rozdysponowania swoim majątkiem

(przedmiotami majątkowymi), albo zawiera fikcyjne umowy zlecenia, o pracę lub o dzieło (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004), w których nie płaci wynagrodzenia, a zleceniobiorca, pracownik, wykonawca nie wykonuje swego świadczenia, wyrażając na to zgodę (zob. M. Gersdorf: Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich, PiZS 2003, nr 10, s. 14-17; R. Sadlik: Pozorność umowy o pracę jako przyczyna jej nieważności, Służba Pracownicza 2007, nr 5, s. 13-15). Jako przykład symulacji absolutnej można wskazać sytuację, gdy dłużnik, spodziewając się egzekucji ze swego majątku, zawiera pozorne umowy sprzedaży jego składników, aby uniemożliwić wierzycielom zaspokojenie w drodze egzekucji. Czynności prawne polegające na symulacji bezwzględnej są bezwzględnie nieważne.

Sytuacja przewidziana w art. 83 § 1 zdanie drugie k.c., czyli tzw. symulacja względna, występuje wtedy, gdy strony zawierają pozorną umowę (np. sprzedaży) w celu ukrycia innej czynności prawnej (np. darowizny, po to, aby uniknąć wysokiego podatku od darowizny między osobami obcymi albo aby uniknąć reżimu prawnego czynności nieodpłatnej; por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2007 r., II CSK 478/06, LEX nr 278675).

Pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) może zatem zachodzić zarówno wtedy, gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna (pozorność zwykła), jak i wtedy, gdy pod oświadczeniem pozornym ukrywa się inna czynność prawna (pozorność kwalifikowana). Ważność czynności dysymulowanej (ukrytej pod pozorną czynnością prawną) ocenia się według właściwości tej czynności. Czynność dysymulowana może być uznana za ważną i wywołującą skutki prawne, jeżeli spełnione są warunki jej ważności i jednocześnie nie ma podstaw do przyjęcia, że strony zmierzały do obejścia prawa (działały *in fraudem legis* – art. 58 § 1 k.c.).

Sąd Okręgowy (podobnie jak Sąd Rejonowy) nie rozważył ustalonych okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy w kontekście możliwości ewentualnego ukrycia pod czynnością prawną uznaną za pozorną (tak oceniono umowę o pracę zawartą przez powódkę z pozwaną Spółką) innej czynności prawnej (innej umowy, w tym umowy o pracę zawartej na innych warunkach), która była ważna i skuteczna, a o jej ważności i skuteczności świadczyć może chociażby

to, że wynikające z tej czynności wzajemne obowiązki stron były faktycznie realizowane – powódka faktycznie świadczyła pracę podporządkowaną, za co (jak sama twierdzi, a strona pozwana tym twierdzeniom nie przeczy) otrzymywała wynagrodzenie, została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu tego zatrudnienia, od jej wynagrodzenia odprowadzano zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składki na ubezpieczenia społeczne, były jej udzielane urlopy, wyznaczane konkretne zadania, określany czas i miejsce wykonywania pracy itd.

Przy pozorności brak jest woli stron wywołania zwykłych skutków prawnych czynności, a jedynie zamiar wywołania przekonania u osób trzecich, że taki skutek powstaje. Pozorność charakteryzuje się tym, że brak jest *causa* dla czynności prawnej pozornej, można jedynie mówić – w przypadku pozorności względnej – o *causa* czynności prawnej dysymulowanej. W sytuacji faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu z tego tytułu wynagrodzenia oraz wykonywania innych obowiązków typowych dla pracodawcy (choćby obowiązków płatnika zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz płatnika składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne) nie sposób uznać, że strony nie miały od początku woli wywołania jakichkolwiek skutków prawnych zawartej umowy o pracę, a jedynie zamiar wywołania u osób trzecich przekonania, że taki skutek powstaje.

Na tle art. 83 § 1 zdanie drugie k.c. ujawniają się dwa pytania – kiedy w ogóle można mówić o czynności prawnej dysymulowanej oraz jakie muszą zachodzić przesłanki, aby czynność ta była ważna.

Jeśli chodzi o tę pierwszą kwestię, w doktrynie przyjmuje się, że musi występować tożsamość stron czynności prawnej symulowanej i dysymulowanej (por. np. A. Jedliński, Komentarz do art. 83 Kodeksu cywilnego, WKP 2012, wydanie elektroniczne). Jeżeli ekonomiczne korzyści i ciężary związane z czynnością prawną ponosić ma inna osoba niż wskazana w treści czynności prawnej, czynność prawna z udziałem figuranta jest ważna i skuteczna i rodzi po jego stronie prawa i obowiązki. Odrębną kwestią jest porozumienie między figurantem i osobą przez niego zastępowaną co do ponoszenia ekonomicznych korzyści i ciężarów tych praw. Mimo że czynności tego typu potocznie bywają

określane jako pozorne, nie mieszczą się one w pojęciu pozorności, właśnie ze względu na brak tożsamości stron czynności prawnej symulowanej i tajnego porozumienia. Gdyby przyjąć punkt widzenia Sądu Okręgowego, że umowa o pracę zawarta przez powódkę z pozwaną Spółką była pozorna i ukrywała faktyczną umowę zawartą przez powódkę z prezesem zarządu pozwanej Spółki jako osobą fizyczną (nie wiadomo przy tym, czy według Sądu Okręgowego była to umowa o pracę, czy też umowa prawa cywilnego), to Spółkę należałoby potraktować jako figuranta, a czynność zawartą przez powódkę z figurantem jako ważną i skuteczną (zwłaszcza że umowa była faktycznie wykonywana). Treść czynności prawnej dysymulowanej musi być odmienna od treści czynności symulowanej, przy czym nie oznacza to, że musi to być czynność innego rodzaju (np. mogą to być dwie umowy o pracę, o odmiennych treściach). Musi także zachodzić tożsamość przedmiotu dalszego umowy (którego dotyczyć mają prawa i obowiązki stron).

Kwestia ważności czynności dysymulowanej jest bardziej skomplikowana. Ustawodawca tej kwestii nie rozstrzygnął w sposób jednoznaczny. Art. 83 § 1 zdanie drugie *in fine* k.c. stwierdza jedynie, że ważność czynności dysymulowanej należy oceniać według właściwości tej czynności. W praktyce oznacza to, że czynność taka w pewnych sytuacjach może być ważna, w pewnych zaś nieważna. Proces badania musi przebiegać w kilku etapach. Po pierwsze, należy sprawdzić, czy oświadczenia woli wchodzące w skład czynności prawnej spełniają wymagania z art. 60 k.c. Następnie należy ustalić, jaki rodzaj czynności prawnej został ukryty pod czynnością symulowaną, a dalej czy spełnione są wymogi dla danego typu czynności prawnej, w szczególności wymogi co do formy (także treści – w przypadku umowy o pracę wynikające z art. 22 k.p.). Jeżeli wszystkie te wymagania są spełnione, to czynność prawna dysymulowana jest ważna; jeżeli zaś brakuje któregoś z tych elementów, można mówić albo o nieważności czynności prawnej w całości, albo o jej nieważności w części.

W dotychczas ustalonym (w niepełny sposób) stanie faktycznym, przy uwzględnieniu treści art. 83 § 1 k.c., możliwe jest przyjęcie, że pod pozorną czynnością prawną (umową o pracę zawartą na warunkach określonych w trzech kolejnych, zawartych na piśmie umowach – na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony) ukryta została czynność dysymulowana, to jest zawarta między

tymi samymi stronami, powódką i pozwaną Spółką, umowa o pracę w charakterze pomocy domowej (a nie dekoratora wnętrz) z miejscem świadczenia pracy w prywatnej posiadłości prezesa zarządu pozwanej Spółki na terytorium Królestwa Belgii (a nie w B.). Ważność tej ostatniej umowy (jako czynności dysymulowanej) powinna podlegać ocenie z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy (np. art. 22 k.p.) oraz Kodeksu cywilnego (np. art. 58 k.c.). Istotne jest przy tym ustalenie, w jakim charakterze występował w ramach wykonywania tej umowy A. F., prezes zarządu pozwanej Spółki. Mógł bowiem występować nie jako osoba prywatna, lecz jako osoba reprezentująca Spółkę jako pracodawcę (art. 3¹ k.p.). Istotne jest także ustalenie, kto (jaki podmiot) wypłacał powódce w okresie objętym sporem wynagrodzenie za pracę, kto zgłosił ją do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych i z jakiego tytułu, w jakim państwie, kto uiszczał składki na te ubezpieczenia, odprowadzał zaliczki na podatek dochodowy, udzielał urlopów, wystawił świadectwo pracy itd. Z tych okoliczności (dotychczas nieustalonych stanowczo przez Sądy obu instancji, choć ujętych w licznych dokumentach złożonych do akt sprawy) może wynikać, kto był faktycznym pracodawcą powódki. Okoliczność, że powódka świadczyła pracę na terytorium innego państwa, w prywatnej posiadłości prezesa zarządu pozwanej Spółki, nie musi oznaczać, że jej pracodawcą (ewentualnie zleceniodawcą) był A. F. Prawu pracy znana jest instytucja oddelegowania pracownika na pewien czas do świadczenia pracy w innym miejscu niż przewidziane w umowie o pracę. Istotne jest to, czy pozwana Spółka traktowała powódkę jako swojego pracownika (dotychczas w toku procesu tego nie kwestionowała). Praca może polegać także na tym, że pracownik zostaje oddelegowany do świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu, z którym związany jest pracodawca. A. F. był silnie związany z pozwaną Spółką jako prezes jej zarządu. Przyjęcie nieważności umowy o pracę z powodu jej pozorności jest w obecnym stanie ustaleń i rozważań Sądu Okręgowego rozstrzygnięciem zbyt arbitralnym, opartym na uproszczonym rozumieniu pozorności.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące pozornych umów o pracę jest stosunkowo bogate. Relatywnie częste przypadki stanowią pozorne umowy o pracę zawierane w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wypłacanych przede wszystkim przez ZUS). Od chwili zawarcia pozornych umów o pracę,

mających na celu jedynie uzyskanie nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, strony tych umów nie przewidują ich faktycznego wykonywania, świadomie zakładają, że umowy te nie będą faktycznie wykonywane. Umowy takie są nieważne a wypłacone przez ZUS osobie legitymującej się taką umową świadczenia podlegają zwrotowi jako nienależne. Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 § 1 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza bowiem, że umowa taka jest ważna. Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna - art. 83 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462). Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 190). Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym wypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa - art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002, nr 21, poz. 527).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego, oparte na wadliwej wykładni art. 83 § 1 k.c., uwzględniającej tylko zdanie pierwsze, z pominięciem zdania drugiego, jest powierzchowne, a przez to nieprawidłowe. Nie można podzielić poglądów Sądu zwłaszcza w kontekście przyjętego ustalenia faktycznego (okoliczności bezspornej między stronami i niekwestionowanej nawet przez stronę pozwaną), że powódka faktycznie świadczyła pracę, chociaż na innych warunkach niż określone bezpośrednio w umowie o pracę (a nawet w trzech kolejno zawartych po sobie umowach: na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony) – pracowała bowiem jako pomoc domowa a nie jako dekorator wnętrz, zaś miejscem świadczenia pracy była posiadłość prezesa zarządu pozwanej Spółki zlokalizowana na terytorium

Królestwa Belgii, a nie B. Nie ulega natomiast wątpliwości, że powódka faktycznie pracę świadczyła, a dotychczasowe ustalenia Sądu Rejonowego (przejęte przez Sąd Okręgowy) pozwalają na wstępną ocenę, że była to praca podporządkowana, którą można kwalifikować według cech istotnych stosunku pracy przewidzianych w art. 22 § 1 k.p. Oczywiście, ocena ta może się zmienić, gdyby doszło przy ponownym rozpoznaniu sprawy do odmiennych ustaleń faktycznych.

Przy subsumpcji istotne znaczenie mają ustalenia faktyczne. Zgodnie z dotychczas dokonanymi ustaleniami powódka nie tylko zawarła z pozwaną Spółką umowę o pracę, ale faktycznie świadczyła pracę, choć na innych warunkach niż wynikające z pisemnej umowy. Powódka świadczyła pracę, za co otrzymywała wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę. W tych okolicznościach przyjęcie nieważności umowy o pracę musi budzić poważne wątpliwości.

Sąd Najwyższy nie rozważał kasacyjnego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten dotyczy bezpośrednio oceny materiału dowodowego (wiarygodności i mocy dowodów), tymczasem – według art. 398³ § 3 k.p.c. – podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Argument skarżącej dotyczący błędnych wniosków Sądu Okręgowego co do charakteru prawnego oraz celu łączącej strony umowy, chociaż w toku procesu strona pozwana nie kwestionowała legalności zawartej umowy i z całego toku postępowania wynikało, że wolą obu stron było zawarcie umowy o pracę w kształcie, w jakim została zawarta, nie jest przy tym właściwym uzasadnieniem zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy uchylił nie tylko zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego, lecz także poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego, ponieważ w wyniku przyjęcia błędnej koncepcji rozstrzygnięcia (wynikającej z wadliwego założenia o nieważności umowy o pracę jako pozornej czynności prawnej) nie doszło do rozpoznania istoty sprawy, czyli ustalenia wymiaru (rozmiaru) rzeczywistego czasu pracy powódki w kontekście jej żądania zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

