

**APPEARANCE IN LABOUR RELATIONSHIPS**  
**POZORNOŚĆ W STOSUNKACH PRACY**

**dr Katarzyna Bomba**

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
*katarzyna.bomba@uwm.edu.pl*

**ABSTRACTS**

The occurrence of apparent legal actions leads to threats against the principles of legal certainty and the security of legal transactions. The author distinguishes usual appearance, which implies that the parties engaged in a legal activity do not intend to have any legal effect, and qualified appearance, which refers to cases of the apparent conclusion of an agreement by the parties in order to hide another agreement. The author has distinguished the effects of each type of appearance in the employment relationship. In the absence of legal regulations of the defects of the declaration of intent on labour law, the author answers the question about the scope and method of use of civil law to regulate the appearance in labour relations relating to Art. 300 of the Labour Code taking into account the specific nature of the employment relationship. She assesses the legal guarantees in labour relations of the implementation of the constitutional principle of the rule of law i.e. the creation of legal standards with regard to safety and the security situation of the parties of the labour relationship as well as the protection of the interests of third parties. The article is an analysis of appearance in labour relations, taking into account the rich jurisprudence of the Supreme Court and the literature on the subject.

Występowanie pozornych czynności prawnych prowadzi do zagrożenia zasad pewności prawa i bezpieczeństwa obrotu prawnego. Autorka wyróżnia pozorność zwykłą, która zakłada, iż strony dokonujące czynności prawnej nie zmierzają do wywołania jakichkolwiek skutków prawnych oraz pozorność kwalifikowaną, obejmującą przypadki zawarcia przez strony pozornej umowy, w celu ukrycia innej, rzeczywiście przez nie zamierzonej czynności prawnej i charakteryzuje skutki każdego wyróżnionego typu pozorności dla stosunku pracy. Wobec braku uregulowania wad oświadczenia woli na gruncie prawa pracy, autorka odpowiada na pytanie

o zakres i metodę zastosowania cywilnoprawnej regulacji pozorności do stosunków pracy z mocy art. 300 Kodeksu pracy z uwzględnieniem swoistego charakteru stosunku pracy. Ocenia gwarancje prawne realizacji w stosunkach pracy konstytucyjnej zasady państwa prawnego, tzn. tworzenia norm prawnych z uwzględnieniem bezpieczeństwa i pewności sytuacji stron stosunku pracy oraz ochrony interesów osób trzecich. Artykuł stanowi analizę pozorności w stosunkach pracy z uwzględnieniem bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz literatury przedmiotu.

**KEYWORDS:**

*appearance, defects of the declaration of intent, employment relationship, employment contract, invalidity*

*pozorność, wady oświadczenia woli, stosunek pracy, umowa o pracę, nieważność*

**WPROWADZENIE**

Występowanie pozornych czynności prawnych prowadzi do zagrożenia zasad pewności prawa i bezpieczeństwa obrotu prawnego także na gruncie innych gałęzi prawa, w tym prawa pracy. W konsekwencji do ustawodawcy skierowano postulaty, stanowiące realizację konstytucyjnej zasady państwa prawnego. Zakładają one tworzenie norm prawnych z uwzględnieniem bezpieczeństwa i pewności sytuacji podmiotów prawa oraz ochrony interesów osób trzecich. Postulaty te związane są także z zachowaniem zasady obiektywnej przewidywalności praw i obowiązków prawnych. Oznacza ona, że z jednej strony podmioty dokonujące czynności prawnych i zmierzające do ukształtowania w ten sposób swej sytuacji prawnej powinny móc przewidzieć skutki swoich zachowań, by móc racjonalnie planować swoje działania, a z drugiej strony, osoby trzecie, nie biorące udziału w tych czynnościach, powinny podlegać ochronie przed ich negatywnymi skutkami.

Wobec braku uregulowania wad oświadczenia woli w prawie pracy, w myśl art. 300 k.p., ich oceny można dokonać przez pryzmat przepisów prawa cywilnego, przy czym nieodzowna jest tutaj zgodność przepisów kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy. Judykatura niejednokrotnie sięgała zresztą do przepisów k.c., regulujących wady oświadczenia woli, w tym do art. 83 k.c. normującego pozorność. Nie dostrzeżono tutaj sprzeczności z przyjętą w prawie pracy zasadą pewności prawnej

statusu zatrudnienia. W żadnym z orzeczeń nie sprzeciwiono się możliwości zastosowania do stosunków pracy przepisów, regulujących kwestię uchylania się od skutków oświadczeń woli, złożonych dla pozorów czy pod wpływem błędu lub groźby, pomimo niepewności, jaką wprowadza do stosunków pracy stwierdzenie nieważności czynności prawnej. Destabilizacja sytuacji prawnej podmiotów prawa wydaje się być bardziej dotkliwa w stosunkach pracy niż w stosunkach cywilnoprawnych. Związane jest to nie tylko z istnieniem stosunku pracy, ale ma wpływ również na istnienie stosunków ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia zdrowotnego. Kwestii tych nie należy pomijać przy wykładni przepisów prawa cywilnego, dokonywanej na użytek stosunków pracy. W konsekwencji, ocena przepisów prawa cywilnego, z punktu widzenia zasad prawa pracy, powinna być bardziej wnikliwa (art. 300 k.p.), w szczególności problem ten obecny jest przy pozorności, która jest wadą szczególnego rodzaju. Nie dochodzi przy niej do wadliwego podejmowania woli przez strony, ale do świadomego wywołania jedynie wrażenia złożenia oświadczeń, z którymi prawo zwykle wiąże określone skutki prawne. Ze względu na tę specyfikę pozorności, w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy od dawna obecne jest ugruntowane stanowisko, zgodnie z którym, w celu zachowania bezpieczeństwa i pewności sytuacji prawnej podmiotów prawa, art. 83 §1 k.c. do stosunków pracy stosować należy bez jakichkolwiek modyfikacji (Zieliński 1986, s. 22).

### **POZORNOŚĆ ZWYKŁA**

Sytuacje, w których zawierane są pozorne umowy o pracę, nie należą w prawie pracy do rzadkości. Zawierane są one z reguły w interesie rzekomego pracownika, umożliwiając mu uzyskanie korzyści, które mogą przyspaść tylko pracownikowi, np. stwarzają podstawę do powstania stosunku ubezpieczenia społecznego, zapewniają uprawnienia mieszkaniowe, ulgi podatkowe czy też możliwość ubiegania się o przyjęcie do szkoły dla pracujących. Można sobie także wyobrazić przykład zawarcia pozornej umowy o pracę z inicjatywy osoby reprezentującej zakład pracy, która następnie zagarnia mienie tego zakładu w postaci wynagrodzenia rzekomego pracownika. Brak w doktrynie wątpliwości co do tego, że umowa dotknięta czystą pozornością obciążona jest sankcją nieważności. Strony dokonują czynności prawnej tylko w celu stworzenia pozorów. W rzeczywistości, w ich sytuacji prawnej nie następuje żadna zmiana (Lewaszkiwicz-Petrykowska 1973, s. 60). Umowa taka, zgodnie z art.

83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., jest nieważna, przy czym nieważność ta nie powoduje w zasadzie żadnych problemów, ponieważ strony tej umowy nie przystępują do jej wykonania, nie dochodzi zatem do świadczenia pracy. Takie niebudzące w doktrynie kontrowersji stanowisko znalazło potwierdzenie w wyroku SA z 09.06.2004 r., w którym Sąd uznał, że „zawarcie umowy dla pozoru (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) lub w celu obejścia prawa (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników” (III AUa 485/03; por. także: wyrok SN z 11.09.1998 r., II UKN 199/98). SA podtrzymał tym samym wyrok SO, zgodnie z którym odmowna decyzja ZUS z 05.03.1996 r. w kwestii wypłaty odszkodowania z tytułu doznania wypadku przez powoda w drodze z pracy była uzasadniona. Po rozpatrzeniu sprawy sądy obu instancji doszły do tego samego wniosku: powód pomagał bratu okazjonalnie w prowadzonym przez niego gospodarstwie rolnym. Nie wykonywał, jak wskazał SA, pracy na podstawie umowy o pracę w rozumieniu art. 22 k.p., czyli nie był zobowiązany do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem i za odpowiednim wynagrodzeniem. Pomoc członków rodziny przy prowadzeniu przez rolnika gospodarstwa rolnego, świadczona w miarę wolnego, czasu jest charakterystyczna, zdaniem Sądu, dla stosunków wiejskich i nie świadczy o wykonywaniu pracy na zasadach określonych w art. 22 k.p. Zgodnie z powszechnie przyjętym poglądem, słusznie SA uznał, że złożenie oświadczeń woli przez strony o zawarciu formalnej umowy o pracę dotknięte było pozornością, nigdy bowiem nie doszło do przystąpienia i wykonywania pracy na warunkach określonych w tej umowie, a jej zawarcie miało na celu wyłącznie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowa taka zatem bezspornie dotknięta jest sankcją nieważności. W sytuacji, gdyby kontrahent takiej umowy przystąpił jednak do wykonywania pracy, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy możliwe byłyby dwa rozwiązania (Liszcz 1977, s. 153). Umowa nie zostałaby uznana za pozorną albo doszłoby do stwierdzenia zawarcia między stronami drugiej, tym razem ważnej umowy, w sposób dorozumiany przez dopuszczenie i przystąpienie do pracy.

### **POZORNOŚĆ KWALIFIKOWANA**

Z praktycznego punktu widzenia większe znaczenie dla stosunków pracy mają jednak te pozorne umowy, które zawierane są przez strony

w celu ukrycia innej, rzeczywiście przez nie zamierzonej czynności prawnej, tj. dotknięte pozornością względną, przy czym możliwe są tutaj dwie sytuacje.

Pierwsza polega na zawarciu umowy cywilnoprawnej (umowy zlecenia, umowy o dzieło) ukrywającej umowę o pracę, np., jak wskazuje T. Zieliński (Zieliński 1986, s. 22), w celu obejścia przepisów normujących tzw. dyscyplinę płac. W praktyce coraz częściej można zauważyć powoływanie się przez strony umowy, ale także przez sądy, rozpoznające sprawy, dotyczące prawnego charakteru umowy członka zarządu spółki kapitałowej, na pozorność zawartej umowy zlecenia oraz ustalenie, że *de iure* doszło do zawarcia umowy o pracę, która wskazywana jest tutaj jako umowa dysymulowana. Strony umowy wskazują, że faktycznie chciały nawiązać umowę o pracę, a jedynie dla pozorów zawarły dwie umowy, tj. umowę cywilnoprawną i ukrytą umowę o pracę. Ukrycie istnienia części stosunku pracy pod pozorem cywilnoprawnej umowy o świadczenie usług, spowodowane było chęcią obniżenia składek ZUS (w starym systemie ubezpieczeniowym) oraz podatków uiszczanych przez osobę pracującą. Przyjęcie takiego wyjaśnienia prowadzi do uznania, że czynność cywilnoprawna była czynnością symulowaną (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), która ukrywała umowę o pracę. Trafnie wskazuje M. Gersdorf na błędną subsumpcję powyższego stanu faktycznego z art. 83 k.p. (Gersdorf 2003, s. 15). Przy takiej interpretacji nie odróżnia się bowiem czynności prawnej pozornej, od takiej, która prawo narusza. Tymczasem pozorność, jako wada oświadczenia woli, dotyczyć może wyłącznie tej sfery stosunków prawnych, która uregulowana jest w ramach autonomii woli stron. Instytucja nieważności czynności prawnej dokonanej dla pozorów związana jest przecież z wolnością umów, a nie normami imperatywnymi. W sferze uregulowanej normami bezwzględnie obowiązującymi, zgodnie z art. 58 § 1 k.c., nieważne są te czynności, które mają na celu obejście prawa (*in fraudem legis*). Za przedstawionym poglądem przemawia także zasada, zgodnie z którą ze świadomych naruszeń prawa nie wolno wywodzić dla siebie pozytywnych skutków prawnych. W rezultacie naruszciciel prawa nie może powoływać się na pozorność i w sposób uzasadniony dochodzić roszczeń z czynności ukrytej. Przekonanie takie, choć słuszne, nie jest w doktrynie powszechne. W literaturze często przyjmuje się w takich sytuacjach, że nieważność czynności prawnej może wynikać przede wszystkim z czynności pozornej, ponieważ tej, ze względu na brak zamiaru wywołania związanych z nią skutków prawnych, w ogóle nie ma. Z kolei przyjęcie nieważności na podstawie art. 58 § 1 k.c. wskazuje,

że czynność prawna jest nieważna ze względu na jej treść. Stąd wynika wspomniane wcześniej niewłaściwe założenie, że czynności pozorne mogą być też dokonane w celu obejścia prawa (Piekarski 1972, s. 209 i n.). Zauważyć w tym miejscu należy, że SN już w wyroku z 11.05.1946 r., II C 574/45, zabronił powoływania się na pozorność, gdy umowa pozorna zawarta została w celu niegodziwym. Orzecznictwo SN zostało jednak zmodyfikowane i 25.01.1960 r., IV CR 47/60, SN wydał przytoczony już wyrok, w którym w sposób niepozostawiający wątpliwości orzekł, że „okoliczność, iż cel oświadczenia woli, które zostało złożone dla pozorów, był niegodziwy, nie pozbawia tego, kto takie oświadczenia złożył, prawa powoływania się na pozorność i nieważność (...)”. Sąd przyjął, że strony mają możliwość powoływania się na pozorność i wywodzoną z tej pozorności nieważność, nawet jeśli cel złożonego oświadczenia był niegodziwy. W doktrynie podjęto próby ratowania przestrzegania norm *iuscogens* wskazaniem art. 412 k.c., zgodnie z którym w przypadku niegodziwego celu złożonego oświadczenia zasądza się dochodzone pozewm roszczenie na rzecz Skarbu Państwa (Grzybowski 1985, s. 664). Według wytycznych SN z 19.12.1972 r., III CZP 57/71, na tle okoliczności konkretnej sprawy, niegodziwy cel działania stron może uzasadniać zastosowanie tego przepisu (podobnie: Lewaszkiewicz-Petrykowska 1973, s. 68). Wskazana wykładnia oraz możliwość wykorzystania w praktyce art. 412 k.c. wypaczały jednak relację między art. 83 k.c. i art. 58 k.c. Ten bowiem, kto omijał prawo, został wyposażony w prawo dochodzenia korzystnych dla siebie roszczeń z umowy dysymulowanej. Przykładem takiej czynności *in fraudem legis* będzie zawarcie przez członka zarządu spółki kapitałowej, pierwotnie zatrudnionego w ramach stosunku pracy, a po pewnym czasie dwóch umów – umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług. Przy czym łączne wynagrodzenie pozostaje w takiej sytuacji faktycznie bez zmian, a umowa cywilnoprawna staje się jedynie podstawą regulacji nagród i innych bonusów. Takie ukształtowanie statusu prawnego zatrudnionego jest korzystne dla obu stron. ZUS nie traktuje takiej umowy cywilnoprawnej jak umowy zlecenia, zawartej z własnym pracownikiem, nie żąda zatem składek od wynagrodzenia otrzymywanego przez członka zarządu na podstawie umowy cywilnej. Po rozwiązaniu (najczęściej z inicjatywy członka zarządu) stosunku członkostwa w zarządzie umowa cywilnoprawna wygasa, a świadczenia z tej umowy przestają być wypłacane. Członek zarządu występuje wówczas do sądu pracy, podnosząc, że strony w istocie chciały zawrzeć umowę o pracę, a zawarcie umowy o świadczenie usług odbyło się jedynie dla

pozoru. Cechy świadczenia pracy (praca pod kierownictwem) wskazywały jednak, że członek zarządu wykonywał pracę w ramach stosunku pracy i normy semiimperatywne prawa pracy nakazywały zawarcie stosunku pracy wraz z jego wszystkimi konsekwencjami. Natomiast umowa cywilna zawarta została wyłącznie dla pozorów, w celu ominięcia świadczeń o charakterze publicznym (składki, podatki). Motywacją takiego zachowania członka zarządu są oczywiście kwestie finansowe. Dąży on do maksymalizacji zarobków, chcąc jednocześnie korzystać z ochrony, jaką zapewnia prawo pracy w założeniu dla słabszych ekonomicznie pracowników. Jest to z pewnością argument za niezatrudnianiem pracowniczym, a więc ochronnym, członków zarządu, których dochody nie mają odpowiednika w zarobkach pracowniczych. Wracając jednak do *meritum* naszych rozważań należy stwierdzić, że umożliwienie oświadczającym w celu niegodziwym powoływania się na pozorność jest błędne. Skutkuje stosowaniem konstrukcji wad oświadczenia woli do czynności sprzecznych z prawem. Tymczasem czynności dokonywane w celu obejścia prawa wywierają jedynie wrażenie zgodności z ustawą, podczas gdy objęte zamiarem stron skutki czynności *in fraudem legis*, naruszają zakazy i nakazy ustawowe. Pozorność z kolei wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych albo chęci wywołania skutków prawnych innych niż te, które ustawodawca zwykle wiąże ze złożonymi oświadczeniami, przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności, mających na celu zmylenie osób trzecich. Nieodzowna jest tutaj zgoda drugiej strony na złożenie pozornego oświadczenia woli, a w rzeczywistości także na zawarcie umowy dysymulowanej. Już z tego warunku wynika, że pozorność może dotyczyć jedynie sfery czynności prawem dozwolonej, nie zaś sfery czynności niedozwolonych. Abstrahując od przedstawionego wniosku, że wyłącznie przy czynnościach prawnych w obrębie prawa względnie obowiązującego (a prawo pracy takim nie jest, bowiem duża część przepisów ma charakter semiimperatywny) strony mogą powołać się na wady oświadczeń woli, trzeba podkreślić, że trudno mówić o pozorności oświadczeń woli w przypadku zawierania umowy cywilnoprawnej w celu osiągnięcia korzyści finansowych. Jeśli strony z taką motywacją działały w celu obejścia prawa (a inaczej nie osiągnęłyby nienależnych korzyści), to podjęcie działań pozornych niweczyłoby ich zamiar i uniemożliwiałoby osiągnięcie celu. Do jego realizacji strony powinny być zainteresowane tym, aby dokonywane przez nie czynności były faktyczne i nie budziły zastrzeżeń co do formy. W związku z tym nie sposób w powołanym przykładzie członka zarządu spółki kapitałowej przyjąć pozorności jako wady

oświadczenia woli, ale do rozstrzygnięcia tego rodzaju spraw należy zastosować konstrukcję *in fraudem legis* (art. 58 § 1 k.c.)

Druga sytuacja, obok dokonywania pozornych czynności prawnych w celu ukrycia umowy o pracę, zakłada zawarcie pozornej umowy o pracę w celu ukrycia właściwej czynności prawnej, np. umowy o dzieło, umowy zlecenia. Do kategorii podmiotów, których status pracowniczy może budzić wątpliwości, z pewnością należą tzw. pozorni pracownicy. Rozróżnia się tutaj dwa warianty.

Do pierwszego z nich zalicza się pracowników zatrudnianych przez pracodawców w ramach stosunków pracy. Jednak ze względu na charakter, rodzaj i warunki wykonywanej pracy trudno uznać ich za pracowników. Stanowi to konsekwencję niewystępowania albo znikomego występowania cech charakterystycznych dla stosunków pracy. Problem dotyczy osób, które jako potencjalni pracownicy z różnych przyczyn mają przewagę na rynku pracy nad potencjalnymi pracodawcami (Ciupa 2001, s. 336). Wynika ona np. z faktu wykonywania pracy, na którą istnieje niezaspokojony popyt na rynku pracy, ale która ze swej natury nie stanowi pracy podporządkowanej. Zawarcie umowy o pracę w istocie zaspokaja interesy osoby świadczącej pracę, która chce uzyskać korzystny dla siebie status pracownika, pomimo że jej praca nie stanowi pracy podporządkowanej. Sygnalizując warto zaznaczyć, że na takie stosunki pracy mogą się nałożyć inne, np. stosunek spółki, jeśli umowa spółki zawiera postanowienia, dotyczące stosunków pracy oraz określa prawa i obowiązki poszczególnych grup pracowników (Ciupa 2001, s. 336). Postanowienia takie dotyczą z reguły członków zarządu i są dla nich korzystniejsze niż przepisy kodeksu pracy. Z tego względu, jak wskazuje SN w wyroku z 11.06.1997 r., I PKN 201/97, muszą zostać uwzględnione w umowie o pracę.

Do drugiej kategorii należą sytuacje zatrudniania w zakładach pracy osób, które są ich właścicielami albo współnikami. Z reguły wchodzi one także w skład ich organów zarządzających. Problem, czy właściciel przedsiębiorstwa albo współnik w przedsiębiorstwie może zostać pracownikiem, jest tym bardziej interesujący, że kodeks pracy nie wypowiedział się, czy stosunek pracy zawarty z taką osobą należy uznać za nieważny jako sprzeczny z prawem lub pozorny. O ile sprawa jest jasna przy przedsiębiorstwach jednoosobowych, w których właściciel nie może być uznawany za pracownika podporządkowanego pracodawcy, skoro sam jest pracodawcą i bezpośrednio prowadzącym przedsiębiorstwo, komplikuje się przy spółkach cywilnych i handlowych, zwłaszcza kapitałowych (por. uchwała SN z 08.03.1995 r., I PZP 7/95, wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN



276/97). Na gruncie prawa pracy zarysowały się trzy drogi rozwiązania tego problemu (Ciupa 2001, s. 336). Pierwsza z nich, w myśl zasady: co nie jest zabronione, jest dozwolone, dopuszcza w zasadzie bez ograniczeń możliwość zatrudniania na podstawie stosunku pracy. Druga, mając na względzie przepisy prawa, dotyczące głównie zakazu obchodzenia zasady niedopuszczalności zawierania umów z samym sobą i wypływające stąd ograniczenia, uwzględnia taką możliwość. Trzecie stanowisko całkowicie wyklucza taką ewentualność. Jego zwolennicy powołują się przy tym na przepisy prawa podatkowego oraz ubezpieczeniowego.

Najnowsze orzecznictwo, słusznie oscyluje wokół stanowiska drugiego (por. uchwała SN z 14.01.1993 r., II UZP 21/92; orz. SA w Gdańsku z 28.10.1993 r., II APr 87/93; uchwała SN z 08.05.1995 r., I PZP 7/95, OSNAP 1995, orz. SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, orz. SN z 05.02.1997 r., II UKN 86/96; orz. SN z 30.04.1997 r., II UKN 82/97). W ocenie SN wyrażonej w wyroku z 23.09.1997 r., I PKN 276/97, „nie można z góry wykluczyć, iż umowa o pracę zawarta między sp. z o.o. i jej wyłącznym udziałowcem i równocześnie członkiem jednoosobowego zarządu (...) jest nieważna. Dla przyjęcia, iż umowa taka jest nieważna jako sprzeczna z prawem lub pozorna, należy dokonać oceny całokształtu okoliczności faktycznych związanych z jej zawarciem, w szczególności zaś celów, do których zmierzały strony, rodzaju wykonywanej pracy oraz ustalenia czy zachodzi stosunek pracy podporządkowanej. Brak takiej oceny powoduje przedwczesność tak surowej oceny”. Nie można zatem z góry uznać takiej umowy za sprzeczną z przepisami prawa czy pozorną. Stwierdzenie takie wymaga kompleksowej analizy całokształtu okoliczności faktycznych danego przypadku. Jeżeli bowiem w wyniku przeprowadzonej oceny okaże się, że umowa została zawarta zgodnie z przepisami prawa handlowego, a także nie jest umową pozorną, której celem jest obejście prawa, a więź prawna nawiązana na jej podstawie wykazuje istotne dla stosunku pracy cechy charakterystyczne, nie będzie, jak słusznie twierdzi T. Duraj, podstaw do zakwestionowania ważności takiej umowy o pracę (Duraj 2000, s. 19).

W tym miejscu należy zaznaczyć, że w przypadku umów dotkniętych nieważnością względną, czynnością dysymulowaną może być również umowa o pracę o odmiennej treści. O dopuszczalności takiej umowy w sytuacji, gdy zarówno czynność ujawniona, jak i ukryta należą do tego samego rodzaju, wypowiedział się SN w wyroku z 18.03.1966 r., II CR 123/1966. Orzecznictwu i doktrynie znane są przypadki zawierania umowy o pracę na stanowisku i z wynagrodzeniem pracownika fizycznego,

podczas gdy zgodnie z równocześnie zawartą tajną umową pracownik faktycznie wykonywał pracę umysłową. Motywy takiego postępowania mogą być różne. Dawniej, najczęstszą przyczyną zawierania pozornych umów o pracę był brak odpowiednich etatów czy też brak wymaganych na danym stanowisku kwalifikacji formalnych. Obecnie przeważającą motywacją jest chęć uniknięcia uiszczenia w wyższej wysokości składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatku od wynagrodzenia. Tym właśnie zamiarem kierowały się strony sporu, który SN rozpoznał wyrokiem z dn. 06.10.2004 r., I PK 545/03. Orzekł w nim, że „umowa o pracę, w której strony ustaliły niższe wynagrodzenie od rzeczywiście wypłacanego, jest nieważna jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.). Ukryta pod nią umowa o pracę jest nieważna tylko w części, w której wyłącza obowiązek zapłaty podatku i składek na ubezpieczenie społeczne (art. 58 § 3 k.c. w zw. z art. 83 § 1 zd. 2 k.c.)”. Zagadnienie pozorności umowy o pracę zawartej w celu ukrycia innej umowy o pracę- zawartej na innych warunkach, w tym za wyższym wynagrodzeniem, występuje jednak w wypowiedziach judykatury niezwykle rzadko. Jest to związane z trudnościami wykrycia przez osoby trzecie porozumienia stron o ukryciu wyższego wynagrodzenia. Z uwagi zaś na niegodziwość, co do zasady, cel ukrycia umowy, strony nie chcą ujawniać swoich ukrytych działań i zamiarów. W rezultacie jedynie pracownik, który nie otrzymuje wynagrodzenia uzgodnionego w tajnym porozumieniu, ujawnia ukrytą czynność prawną, kierując sprawę do sądu pracy. Z takim stanem faktycznym spotykamy się na gruncie cytowanego orzeczenia. Pomimo, że udowodnienie potajemnie uzgodnionego wynagrodzenia z reguły napotyka w sądzie na znaczne trudności dowodowe, w przedstawionej sprawie możliwe było wyprowadzenie z ukrytej czynności prawnej korzystnych dla pracownika skutków.

Zauważmy, że w okolicznościach, gdy dochodzi do zawarcia umowy o pracę, natomiast praca świadczona jest na warunkach nieodzwoiercedlających treści tej umowy, możliwe są trzy rozwiązania. Dwa z nich znajdują odzwierciedlenie w orzecznictwie sądów powszechnych i SN. Pierwszym jest koncepcja obowiązywania umów o pracę zawartych na piśmie, a więc ujawnionych, oraz nieważności ze względu na art. 58 k.c. ustnych porozumień przewidujących inne warunki pracy i płacy niż te, które wynikają z ważnie zawartych umów o pracę. Druga to koncepcja nieważności umów pisemnych (jawnych) jako pozornych, przynamniej w części dotyczącej warunków pracy i płacy, a obowiązywania ustnego porozumienia, będącego umową o pracę albo modyfikującego ją w części dotyczącej tych warunków. W doktrynie istnieją jednak głosy przemawiające też za trzecim

wariantem. Zakłada on, że ustne porozumienie stanowi uzupełnienie treści stosunku pracy przez wprowadzenie, jak w rozważanym przez SN stanie faktycznym, dodatkowego składnika wynagrodzenia (Skąpski 2005, s. 136). Trudno rozstrzygnąć czy drugie, czy trzecie stanowisko w rozpatrywanej sytuacji jest bardziej trafne. W świetle dominującego w orzecznictwie i doktrynie poglądu niesłuszne natomiast wydaje się przyjęcie poglądu pierwszego, tj. uznanie ustnego porozumienia za nieważne w świetle art. 58 k.c. Unika się bowiem stosowania sankcji nieważności wobec wadliwej umowy o pracę, w szczególności gdy praca była faktycznie wykonywana. Prawnym wyrazem tego postulatu jest treść art. 18 k.p. Uregulowanie to wyraża dążenie do utrzymania umowy o pracę pomimo jej wad. W przypadku uznania umowy za nieważną zazwyczaj to pracownik jest w gorszej sytuacji. W przytoczonej sytuacji uznanie nieważności tajnego porozumienia doprowadziłoby do odmówienia wypłacenia mu umówionego wyższego wynagrodzenia, pomimo że zgodnie z tym porozumieniem świadczył pracę. Ponadto art. 58 § 1 k.c. za podstawę nieważności czynności prawnej uznaje jej sprzeczność z ustawą. Tymczasem sprzeczność taka zachodzi, gdy treść czynności jest formalnie i materialnie niezgodna z bezwzględnie obowiązującym przepisem prawa, tzn. z przepisem ustawy albo aktu podustawowego, wydanego z jej upoważnienia i w granicach tego upoważnienia, a nie z ogólnie pojętym „prawem”, np. z art. 101<sup>3</sup>k.p. przewidującym formę pisemną dla umowy o zakazie konkurencji. Niewłaściwe będzie także uznanie, na podstawie art. 58 § 1 k.c., umowy zawartej dla ukrycia właściwej czynności prawnej za czynność dokonaną w celu obejścia ustawy. Obejście prawa polega bowiem na takim ukształtowaniu treści umowy, które wprawdzie nie sprzeciwia się ustawie z formalnego punktu widzenia, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Podkreślić w tym miejscu należy, że problematyka odpowiedzialności skarbowej i karnoskarbowej za zatajanie dochodów i nieodprowadzanie należnego podatku, jak również składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne jest odrębną kwestią od ważności czynności prawnej w świetle prawa pracy. Wobec odrębności tych zakresów trudno twierdzić, by umowa o pracę, czy też czynność ustalająca wysokość wynagrodzenia była tylko dlatego nieważna, że od wynikającego z niej dochodu nie zapłacono danin publicznych, nawet jeśli to właśnie było celem stron. Rozważając kwestię ważności umowy o pracę w sytuacji ukrywania pod umową o pracę drugą, tajną, o odmiennych warunkach, należy pamiętać, że osoba poszukująca pracy często stawiana

jest przez przysięgłego pracodawcę w sytuacji przymusowej. Akceptacja nieujawnienia w pisemnej umowie całości wypłacanego wynagrodzenia jest zazwyczaj warunkiem podjęcia przez zainteresowaną osobę zatrudnienia. Nie można w każdym przypadku negatywnie oceniać pracownika, który często pomimo świadomości zaniżania oficjalnie deklarowanego wynagrodzenia, zgadza się na taki stan rzeczy pod wpływem ekonomicznego przymusu. Nie zawsze zatem można uznać, że obejście prawa jest skutkiem zupełnie swobodnie podjętej decyzji. W omawianym wyroku z 23.09.1997 r. SN, moim zdaniem, słusznie odrzucił możliwość uznania porozumienia, ustalającego wysokość wynagrodzenia za nieważne. Uznał, że mamy tutaj do czynienia z pozornością postanowienia pisemnej umowy, dotyczącego wynagrodzenia, natomiast obowiązuje w tym zakresie porozumienie nieujawnione osobom trzecim. Pewną alternatywą dla tego stanowiska byłoby uznanie akcesoryjności ustnego, tajnego porozumienia. Przejawiałaby się ona wyłącznie w uzupełnianiu ważnej pisemnej umowy o dodatkowe świadczenia pracodawcy (w przytoczonej sprawie, obok wynagrodzenia ustalonego w pisemnej umowie o pracę w wysokości ok. 1000 zł, pracodawca w tajnym porozumieniu zobowiązał się do comiesięcznego świadczenia na rzecz pracownika dodatkowo 1000 \$ oraz procentu od obrotu). Przyjęcie każdej z dwóch powyższych koncepcji pociągnie za sobą daleko idące skutki. W celu ich zróżnicowania ze względu na fakt, że ani jawność pisemnych umów o pracę, ani tajność odmiennych ustaleń, mimo nasuwającej się zbieżności z art. 83 § 1 zd. 2 k.c., nie przesądza o pozorności któregośkolwiek z nich, staje się celowe określenie ich skutków prawnych na podstawie sposobu realizacji świadczeń przez strony stosunku pracy. W przypadku pozorności zwykłej, oświadczenie woli złożone dla pozoru zawsze dotknięte jest sankcją nieważności. Przy pozorności kwalifikowanej, wobec nieważności czynności jawnej, strony są zobowiązane do wypełniania wyłącznie tych świadczeń, które wynikają z ważnej czynności dysymulowanej. Nie mamy jednak do czynienia z pozornością w sytuacji, gdy strony umówią się co do ujawnienia tylko części wykonywanych przez siebie świadczeń. Może więc zdarzyć się tak, że ujawniona czynność będzie ważna w całości. Natomiast tajne porozumienie, ustalające świadczenia dodatkowe, jedynie treść tej jawnej umowy uzupełni, przy czym bez znaczenia pozostaje czas podejmowania tych czynności prawnych. Mogą zostać dokonane przez łączne złożenie oświadczeń jawnych i ukrytych, albo w dowolnym czasie już po zawarciu umowy pisemnej, ustalając tym samym odmienne warunki pracy i płacy. W sytuacji, w której strony zawarły umowę o pracę, ale

świadczą pracę na innych warunkach niż wynikających z jej treści, ustalenie, która ze wskazanych koncepcji na tle okoliczności konkretnej sprawy jest bardziej trafna, ze względu na niejawnny charakter jednej z czynności prawnych oraz z reguły zaprzeczające sobie w procesie strony, jest niezwykle trudne. Tylko strony w istocie wiedzą, czy pisemna umowa o pracę zawarta została w części lub całości dla pozorów, czy też była ważna, ale uzupełniona o nieujawnione względem osób trzecich porozumienie określające w odmienny sposób warunki pracy i płacy. Tymczasem ustalenie obowiązywania jednego ze wskazanych wariantów ma ogromne znaczenie. Jeśli bowiem umowa o pracę okaże się pozorna, pracownik powinien otrzymać wyłącznie świadczenia wynikające z tajnego porozumienia. Jeśli zaś przyjmiemy, że umowa o pracę nie była pozorna, ale jedynie nie ujawniała wszystkich postanowień, którymi związały się strony, pracownik powinien otrzymać wówczas świadczenia, wynikające zarówno z ważnej umowy o pracę, jak i ustalone w tajnym porozumieniu. Przyjęcie jednej ze wskazanych koncepcji możliwe jest dopiero po przeprowadzeniu rzetelnego postępowania dowodowego. Często bowiem pozorność czynności prawnej można stwierdzić na podstawie niewypełnienia jej postanowień, co w połączeniu z realizacją innej, nieujawnionej czynności prawnej pozwoli opowiedzieć się za jednym z dwóch przedstawionych wariantów.

Powróćmy jednak do *meritum* zagadnienia pozornej czynności prawnej dokonanej w celu ukrycia właściwego porozumienia stron. Zgodnie z art. 83 k.c. umowa pozorna jest zawsze nieważna. Przy czym, jak wskazuje M. Świąćicki, nieważność ta jest konsekwencją celu, w jakim zawarta została umowa pozorna (Świąćicki 1969, s. 192). Zdaniem Autora, jest nim obejście prawa. Podobne stanowisko znajduje się w odosobnionym wyroku SN z 11.09.1998 r., II UKN 199/98, w którym SN stwierdza, że „jeżeli umowa o pracę [zawarta oraz przez obie strony wykonywana w celu umożliwienia skarżącej otrzymania wcześniejszej emerytury]- jako czynność pozorna- jest nieważna, to tym samym jej rozwiązanie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest bezprzedmiotowe, a czynności te, jako mające na celu obejście prawa, nie wywołują skutków prawnych”. Kwestia obejścia prawa (powodującego nieważność umowy o takim celu na podstawie art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.c.) w przypadku umowy pozornej (pociągającej za sobą nieważność umowy na podstawie art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), której istotą, co warte podkreślenia, nie jest wywoływanie skutków prawnych, była już wyjaśniana. Znacznie bardziej frapujące w przywołanym wyroku jest przyjęcie przez SN, wbrew

dominującemu w literaturze stanowisku, pozorności oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie przyjmował. Orzeczenie to nie wydaje się mieć większego znaczenia dla kwalifikacji prawnej umów o pracę, ale z pewnością wzbogaca rozważenia na ten temat. O jego marginalnej roli świadczy ugruntowany i zgodny z powszechnie przyjętym w doktrynie pogląd, wyrażony przez SN w wyroku z 28.02.2001 r., II UK 244/00. Sąd wyjaśnia w nim, że wyłącznie „zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego”. Nie wystarczy bowiem, jak wskazuje SN w swoim orzecznictwie (wyrok z 18.05.2006 r., II UK 164/05, z 04.08.2005 r., II UK 321/04, z 13.07.2005 r., I UK 296/04), zawarcie w oświadczeniach woli stron określonych w art. 22 k.p. elementów umowy o pracę, aby umowa taka była ważna. Jeżeli strony nie miały zamiaru wywołać skutków prawnych, jakie prawo zwykle łączy z ich oświadczeniami woli, w szczególności nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, natomiast jedynym celem umowy było umożliwienie otrzymania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka, na podstawie art. 83 k.p., jest pozorna. O pozorności umowy także świadczy, jak wskazuje SN w wyroku z 02.02.2000 r., II UK 359/99, nieokreślenie w umowie o pracę rodzaju pracy, jaka ma być na podstawie zawartej umowy o pracę świadczona, jak również pozytywna wiedza stron o tym, „że pracownik ze względu na stan swojego zdrowia oraz ze względu na brak odpowiedniej ilości zamówień nie będzie w stanie wywiązać się z obowiązków pracowniczych”. Dodatkowo, w wyroku z 11.10.2005 r., I UK 57/05, SN stwierdził, że w przypadku towarzyszącego zawieraniu umowy założenia stron, iż świadczenie pracy będzie niepotrzebne, a pracodawca nie będzie wypłacać wynagrodzenia za pracę (w stanie faktycznym na podstawie którego zostało wydane przywołane orzeczenie pracodawca bezpośrednio po zawarciu umowy został postawiony w stan upadłości, a obowiązek wypłaty wynagrodzenia został przeniesiony na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych), umowa taka nie stanowi podstawy do przyznania z ubezpieczenia społecznego świadczeń przysługujących pracownikowi.

Reasumując, stanowisko SN jest w zasadzie jednolite. Już w wyrokach z 17.12.1996 r., II UKN 32/96 oraz z 17.03.1998 r., II UKN 568/97, Sąd orzekł, że osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wpływających z tego ubezpieczenia. Jeżeli jednak stosunek pracy

zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczenia woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Z tego względu, osiągnięcie ukrytego pod zawartą dla pozoru umową o pracę celu objęcia ubezpieczeniem bez zamiaru świadczenia pracy nie jest możliwe. O włączeniu do ubezpieczenia nie decyduje bowiem zawarcie umowy, ale przynależność do określonej w ustawie „grupy pracowników”. Zgodnie zatem z utrwalonym obecnie w orzecznictwie i doktrynie poglądzie, jeżeli po zawarciu umowy o pracę doszło do podjęcia pracy oraz jej wykonywania na warunkach określonych w art 22 k.p., nie można uznać pozorności oświadczenia woli o zawarciu takiej umowy, nawet jeśli głównym celem jej zawarcia było osiągnięcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ugruntowanie stanowiska w tym zakresie jest tym bardziej istotne, że SN powołuje się w sprawach pracowniczych na pozorność jako wadę oświadczenia woli z reguły właśnie w sytuacjach zawarcia pozornych umów o pracę w celu uzyskania świadczenia ubezpieczeniowego. Na gruncie obecnie obowiązującego stanu prawnego, problem dotyczy głównie zatrudnienia pracowniczego, podejmowanego przez kobiety w ciąży, które po niedługim okresie wykonywania pracy zaczynają korzystać z zasiłków chorobowych z powodu stwierdzenia zagrożenia ciąży czy zasiłków z tytułu macierzyństwa (Maniewska 2006, s. 33). Do 01.07.2001 r., sprawa dotyczyła także uzyskania na podstawie art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z FUS prawa do wcześniejszej emerytury. Do tego czasu nie miała bowiem znaczenia prawna długość okresu trwania stosunku pracy, w którym pozostawały osoby ubiegające się o to świadczenie (por. art. 1 pkt 14 ustawy z 20.04.2004 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw). Nie zagłębiając się w analizę przesłanek zawartych w art. 29, zaznaczyć należy, że wobec regulacji precyzującej wymóg pozostawania w stosunku pracy w dacie przejścia na emeryturę, nie miało znaczenia, jak długo dana osoba pozostawała w tym stosunku pracy. Często praktyką było zatem podejmowanie przez świadczeniobiorców zatrudnienia pracowniczego na krótko przed spełnieniem pozostałych uwarunkowań w celu spełnienia tej ustawowej przesłanki. SN w wyroku z 14.03.2001 r., II UKN 258/00 wskazał wprawdzie, że tego typu sytuacje należy rozpatrywać nie z punktu widzenia pozorności i ochrony osób trzecich, ale ze względu na to, czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa, i na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., kwalifikować je jako nieważne. W nowszym orzecznictwie dominuje jednak odmienne stanowisko, zgodnie z którym

SN w wyroku z 04.08.2005 r., II UK 320/04, stwierdził, iż „cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenie społecznego nie jest sprzeczny z ustawą”. „Nie można [zatem] stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z umowy, przypisać działania w celu obejścia ustawy” (wyrok SN z 25.01.2005 r., II UK 141/04). W efekcie, za obejście prawa może być uznany wyłącznie zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez faktycznego wykonywania pracy.

W nauce prawa cywilnego zgodnie uznaje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzie bezpośrednio nieobjęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo (Radwański 2002, s. 227–228). Klauzula obejścia prawa zabrania więc podejmowania działań, które choć niepiętnowane przez prawne zakazy czy nakazy, są jednak trudne do pogodzenia z pozaprawnymi normami słuszności czy sprawiedliwości. W wyroku z 25.11.2004 r. I PK 42/04, SN uznał, że „czynności prawne mające na celu obejście ustawy (*in fraudem legis*) zawierają jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się [pozornie] ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem”. Podobny pogląd wyraził SN w wyroku z 25.01.2005 r., II UK 141/04. Ogólnie rzecz ujmując, obejście prawa jest więc zachowaniem podmiotu prawa, który spotykając się z prawnym zakazem dokonywania określonej czynności prawnej, „omija” go w taki sposób, że dokonuje czynności nieobjętej formalnym zakazem w celu osiągnięcia skutku prawnego łączonego z czynnością zakazaną, a więc tym samym skutku sprzecznego z prawem. Natomiast, jak słusznie podkreślił SN w wyroku z 05.10.2005 r. I UK 32/05 „skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem”. Uprawnienie przejawiające się w objęciu ubezpieczeniem społecznym i uzyskaniu świadczeń z tego tytułu jest bowiem prawnie dopuszczalnym celem zawierania umów o pracę. Możliwe staje się, w określonych okolicznościach, przyjęcie go jako motywację nawiązania właśnie stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innej podstawie prawnej. Zgodnie z wyrokiem SN z 09.08.2005 r., III UK 89/05 należy jednak „odróżnić różnorodne motywy, jakimi kierują się strony przy zawieraniu umowy o pracę, od typowego celu czynności prawnej (od *causae* czynności prawnej)”. Niesłuszne zatem



będzie kwalifikowanie, jak dokonał tego SN w przytoczonym wyroku z 11.09.1998 r., do czynności prawnej dokonanej w celu obejścia prawa umowy o pracę zawartej zgodnie z art. 22 k.p., która spełnia warunki stawiane tego typu stosunkowi zobowiązaniowemu, nawet jeżeli wyłącznym celem zawarcia tej umowy była chęć uzyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 25.01.2005 r., II UK 141/04).

W świetle tego ugruntowanego już stanowiska trudno uznać, że zawarcie umowy o pracę niedługo przed osiągnięciem wieku wymaganego do otrzymania wcześniejszej emerytury jest sprzeczne z prawem albo służby obejściu prawa. Nie przemawia za tym także fakt zawarcia umowy na krótki okres. W takim wypadku nie następuje bowiem obejście prawa, ale jedynie zgodne z prawem uzyskanie tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Nie jest natomiast, jak wskazuje w wyroku SN I UK 207/06 „obejściem prawa „(...) dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. W wypadku umowy o pracę takim skutkiem jest objęcie ubezpieczeniem”. Jak stwierdził SN w wyroku z 05.10.2005 r. I UK 32/05, „do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść [jedynie] wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę” (por. wyrok z 25.01.2005 r., II UK 141/04; wyrok SN z 14.02.2006 r., III UK 150/05). W prawie ubezpieczeń społecznych o ważności umowy o pracę nie decyduje zatem, jak podkreślił SN w cytowanym orzeczeniu, motywacja zawarcia umowy o pracę w postaci zamiaru uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy też czas, w którym realizowane były zobowiązania wynikające z umowy o pracę. Istotne jest to, czy zawierające ją strony miały zamiar wzajemnego spełniania świadczeń zgodnie z treścią tej umowy – przystąpienia do wykonywania pracy przez pracownika, dopuszczenie go do jej świadczenia przez pracodawcę i wypłacania pracownikowi w zamian za świadczenie pracy wynagrodzenia, czyli okoliczności, które pozwalają ocenić, czy umowa była faktycznie realizowana. Zgodnie z tym ogólnie przyjętym stanowiskiem, SN w przywołanym w wyroku z 14.03.2001 r., II UKN 258/00 zdecydował, że „nie można przyjąć pozorności oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował”. Podkreślił, że złożenie oświadczenia woli dla pozoru ma miejsce wyłącznie, gdy oświadczający wolę w każdym wypadku nie chce w ogóle wywołać skutków prawnych albo chce wywołać inne niż te, które

wynikają ze złożonego przez nią oświadczenia woli. Tymczasem ze stanu faktycznego, w oparciu o który wydany został przytoczony wyrok, bezsprzecznie wynika, że powódka po zawarciu umowy o pracę przez 23 dni faktycznie ją wykonywała, po czym wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wychowawczego. Właściwie SN stwierdził, że nie ma podstaw, by w sytuacji, gdy z treści umowy o pracę wynika zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacania wynagrodzenia (art. 22 § 1 k.c.) i umowa jest wykonywana zgodnie z jej treścią, uznać, że umowa taka jest nieważna, nawet jeśli zawarta była z zamiarem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W ocenie SN zawartej w wyroku z 11.01.2006 r. II UK 51/05 do dokonania takiej kwalifikacji nie wystarczyłaby nawet pozytywna wiedza obu stron umowy o ciąży pracownicy oraz związanej z tym konieczności przerwania pracy na czas porodu i okres urlopu macierzyńskiego. Prawo, jak trafnie wskazuje SN w przywołanym orzeczeniu, nie zakazuje bowiem zatrudnienia kobiet w ciąży, a wręcz przeciwnie – odmowa zatrudnienia kobiety z powodu ciąży uznana byłaby za dyskryminację (art. 18<sup>3a</sup> § 1 i art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.). W wyroku z 02.03.2006 r. I UK 222/05, SN dodatkowo zaznaczył, że nie ma potrzeby stwierdzania przez sąd pracy istnienia ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika, gdy ustalił, że praca świadczona była na warunkach wskazanych w art. 22 k.p.

Podkreślić należy ewolucję orzecznictwa SN, które daje jednak wyraz przekonaniu, że brak podstaw do przyjęcia nieważności czynności prawnej jako pozornej czy zawartej w celu obejścia prawa, nie wyklucza oceny tej czynności na płaszczyźnie zgodności jej celu z zasadami współzycia społecznego i uznania jej za nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Pogląd ten wyrażony został w wyroku SN z 14.03.2006 r. I UK 168/05 oraz w wyroku SN z 14.02.2006 r. III UK 150/05. Rozpoznawane przez SN sprawy dotyczyły kobiet w ciąży. Opłacały one składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. Kontynuując tę działalność, zawarły umowy o pracę. Ustaliły przy tym wygórowane wynagrodzenie w celu otrzymania naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego zasiłków – chorobowego i macierzyńskiego. SN uznał takie działanie za naganne i wysoce szkodliwe społecznie. Zdaniem Sądu zawierane w takich okolicznościach umowy mogą zostać uznane za nieważne nie ze względu na ich pozorność czy na próbę obejścia prawa, ale z powodu ich sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Przedstawiona linia orzecznictwa nie jest dominująca. Wystarczy porównać przywołany wyrok SN z 10.02. 2006 r. I UK 207/06, który zapadł po rozpoznaniu zbliżonego stanu faktycznego. ZUS stwierdził, że zawierając umowę o pracę, strony działały z zamiarem objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym oraz uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Od początku umowa, wg pełnomocnika ZUS, miała charakter fikcyjny, za czym w jego ocenie przemawiało ustalone wysokie wynagrodzenie pozostające w dysproporcji zarówno do kwalifikacji, jak i wynagrodzeń innych pracowników. SN odmówił uznania nieważności umowy o pracę na podstawie art. 58 k.c. Uznał, że dokonanie czynności prawnej z zamiarem osiągnięcia skutków zwykle wiązanych przez prawo z tą czynnością nie wypełnia hipotezy z art. 58 k.c. W orzecznictwie widoczne zatem stają się dwa sposoby rozstrzygania sporów tego rodzaju. Na gruncie tego rozróżnienia niepozbawione racji jest stanowisko SN, dopuszczające w określonych sytuacjach nieważność zawartej i faktycznie wykonywanej umowy o pracę na podstawie art. 58 k.c., czyli z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Ochronna funkcja prawa pracy, ze względu na którą unika się na gruncie tej dziedziny prawa stosowania sankcji z art. 58 k.c., służyć ma ochronie w założeniu słabszych ekonomicznie i socjalnie kontrahentów w stosunku pracy. Jest wyrazem pewnych zasad sprawiedliwości społecznej. Nie powinny więc korzystać z niej osoby, które w te zasady godzą. Z drugiej jednak strony specyficzne regulacje prawa pracy, zapewniające prawne uprzywilejowanie pod wieloma względami pracownika, tj. przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, o szczególnej ochronie pracy kobiet i młodocianych, przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia, a także regulacja wypowiedzenia stosunku pracy, która stanowi odstępstwo od bezwzględnie obowiązującej w prawie cywilnym równości stron, czy norma ochronna zawarta w art. 18 k.p., zakładająca nieważność postanowień umowy o pracę mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy prawa pracy (por. wyrok SN z 24.11.2004 r., I PK 6/04, a także: Świątkowski 2006, s. 58; Gersdorf, Rączka, Skoczyński 2005, s. 37). Pomimo nieobowiązywania w praktyce stosowania prawa pracy dyrektywy interpretacyjnej, nakazującej ewentualne wątpliwości w treści norm prawnych rozstrzygać na korzyść pracownika, powyższe względy skłaniają, by opowiedzieć się za ugruntowanym w doktrynie i orzecznictwie poglądem niedopuszczającym uznania za nieważną umowy o pracę, która była faktycznie wykonywana.

Kontynuując rozważania dotyczące pozorności w stosunkach pracy, zasygnalizować należy rysujący się na tym gruncie problem ochrony

pracownika. Przywołać w tym miejscu warto stanowisko M. Świącickiego, który stwierdził, że nie ma potrzeby ochrony pracownika, będącego stroną pozornej umowy o pracę (Świącicki 1969, s. 192). Pogląd wydaje się w zasadzie trafny, jednak Autor rozszerza tę tezę na oba rodzaje umów pozornych – zwykłą oraz kwalifikowaną. Tymczasem pozbawienie ochrony pracownika, moim zdaniem, ograniczyć należy jedynie do pozorności bezwzględnej. Przemawia za tym fakt, że pracownik nie podjął i nie świadczył pracy na podstawie pozornej czynności prawnej. Poza tym mówiąc o pozorności, nieodzowne jest przyjęcie założenia, że pracownik wyraził, choćby konkludentnie, zgodę na pozorny charakter czynności prawnej. Nie mógł zatem pozostawać w dobrej wierze. Brak więc argumentów za ograniczaniem zastosowania w tym wypadku nieważności, wynikającej z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Ostrożnie natomiast należy postępować w wypadku umów dotkniętych pozornością względną, w tym zawartych z zamiarem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dokonywać jej należy z uwzględnieniem specyficznego charakteru prawa pracy. Przekonuje o tym zawarta w nim zasada uprzywilejowania pracownika w stosunkach pracy, a także wspomniany art. 18 k.p., który wyklucza zastosowanie wobec pracownika postanowień umownych mniej korzystnych od tych wynikających z prawa pracy. Regulacja ta nabiera w naszych rozważaniach szczególnie doniosłego charakteru, gdy przypomnimy, że pozorność jako wada oświadczenia woli dotyczyć może tylko tej sfery zobowiązaniowych stosunków prawnych, która jest pozostawiona autonomii woli stron. Wbrew pojedynczym głosom w doktrynie i orzecznictwie kwalifikującym te umowy jako czynności *in fraudem legis*, a zatem nieważne na podstawie art. 58 § 1 k.c., należy uznać, że dominujące stanowisko słusznie zakłada ważność takich umów, jeśli tylko strony przystąpiły do ich faktycznego wykonywania. W takich sytuacjach osoba świadcząca pracę posiada status pracownika wraz ze wszystkimi tego konsekwencjami. Z kolei ważność umów ukrytych, zgodnie z art. 83 § 2 k.c., ocenia się według ich właściwości, tj. czy odpowiadają wszystkim ustawowym wymaganiom ważności określonej umowy. Trudności dowodowe oraz potrzeba zapewnienia pewności obrotu stawiają wymóg ostrożnego rozstrzygnięcia o ich ważności z uwzględnieniem okoliczności konkretnej sprawy. Nie wystarczy bowiem, jak wskazuje M. Gersdorf, realizowanie przez stronę czynności prawnej niektórych cech z art. 22 k.p., aby jej położenie było odzwierciedleniem sytuacji, zwłaszcza ekonomicznej, pracownika i wymagało stosowania do niego ochronnych regulacji prawa pracy. Autorka odmawia możliwości powoływania się na pozorność przez

członków spółek kapitałowych, zawierających umowy cywilnoprawne w celu rzekomego ukrycia umowy o pracę. Słusznie nie dopatruje się tutaj czynności pozornej, ale widzi taką, której celem jest obejście prawa. (szerzej: Gersdorf 2003, s. 15).

Na koniec rozważań o pozorności w zobowiązaniowych stosunkach pracy, nie sposób nie wskazać na coraz częstsza praktykę powstawania tzw. pozornych przedsiębiorców. Ta niepracownicza forma zatrudnienia powstała na skutek próby przerzucenia części ryzyka związanego z procesem pracy, ponoszonego dotąd przez pracodawcę, na pracownika. W wyniku tego procesu pracodawcy coraz częściej korzystają z tzw. pracy zewnętrznej (*outsourcingu*) (Ciupa 2001, s. 333). Praca taka wykonywana jest przez niezależnych kontrahentów, podlegających zatrudnieniu na podstawie umów prawa cywilnego (tzw. zatrudnienie bez pracodawcy), a zatem nie będących formalnie pracownikami. Zewnętrzni kontrahenci działają we własnym imieniu, na własny rachunek oraz na własne ryzyko. Są zatem przedsiębiorcami, dzięki czemu ryzyko pracodawcy zostaje na nich przerzucone. Często są to drobni przedsiębiorcy (jednoosobowi albo małe spółki). Zazwyczaj to byli pracownicy, którzy na przedstawionych przez podmiot zatrudniający zasadach podjęli z nim współpracę po ustaniu stosunku pracy. W rezultacie pracodawca może w dalszym ciągu wykonywać zadania, które były dotychczas przedmiotem jego działalności. Praca odbywa się w ramach jego porządku i organizacji pracy oraz przy wykorzystaniu zewnętrznej firmy, pozostającej w podporządkowaniu pracodawcy. Często wymaga on od zewnętrznego przedsiębiorcy wyłączności, co prowadzi jedynie do zastąpienia pracowniczego podporządkowania zależnością ekonomiczną. W takiej sytuacji, gdy warunki wykonywania pracy wskazują na jej podporządkowany charakter, występuje wspomniane zjawisko tzw. pozornych przedsiębiorców. Pomimo, że ich zachowanie posiada cechy pracownicze, formalnie pozostają niezależnymi podmiotami, co decyduje o niekorzystaniu przez nich z uprawnień związanych ze statusem pracownika. W tym miejscu, nie wchodząc w szczegółowe rozważania, wspomnieć należy, że w wyniku coraz powszechniejszego w obrocie gospodarczym zjawiska *outsourcingu* nastąpiło istotne zbliżenie zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego. Rozszerzenie prawa pracy widoczne jest szczególnie przy kwalifikacji, w świetle przepisów prawa pracy dotyczących stosunku pracy, statusu prawnego osób wykonujących pracę osobiście. W zależności bowiem od różnorodnych okoliczności takie osoby świadczące pracę, choć wykonują ją w warunkach zbliżonych do zatrudnienia pracowniczego na podstawie art. 22 k.p.,

mogą być, choć nie muszą, uznane za pracowników i mogą korzystać z regulacji ochronnych związanych z tym statusem.

Od pozorności odróżnić należy także zbliżone do niej, zasygnalizowane w poprzednim podrozdziale, tzw. podstawienie strony. Na gruncie prawa pracy polega ono na „angażowaniu” jednej osoby w charakterze pracownika, podczas gdy pracę, zgodnie z wiedzą i wolą podmiotu zatrudniającego oraz rzekomego pracownika, zobowiązuje się wykonywać inna osoba (Lewaszkiwicz–Petrykowska 1973, s. 57 dopatruje się w podstawieniu strony czynności powierniczej. Odmienne: Wolter. Ignatowicz, Stefaniuk 2001, s. 307, A. Kędzierska- Cieslak 1977, s. 44). Takie podstawienie z reguły ma na celu obejście zakazów zatrudnienia albo ograniczeń w przedmiocie łączenia niektórych stanowisk, obejście wymagań co do kwalifikacji pracownika, czasami motywacją może być również ukrycie wysokości dochodów. W istocie występują tutaj dwie samodzielne umowy. W ocenie SN, zawartej w uzasadnieniu wyroku z 14.12.1953 r., I C 2957/52, pierwsza z nich jest zawsze nieważna. Sąd podkreśla, że „umowa o pracę, w której jedna ze stron tylko formalnie zobowiązuje się do pracy, z tym, że pracę tą będzie wykonywał ktoś inny, należy uznać za nieważną, jako sprzeczną z zasadami współżycia społecznego”. Strony mają tutaj zamiar wywołania skutków prawnych, jakie ich oświadczenia za sobą pociągają, zatem nie może być w ogóle mowy o pozorności. Z kolei umowa ukryta może okazać się zarówno ważna, jak i nieważna, w zależności od tego, czy spełnia w konkretnym przypadku ustawowe przesłanki ważności.

Podkreślić także należy, że w odróżnieniu od umów o pracę ukrywanych pod pozornymi umowami cywilnoprawnymi, nie stanowi pozorności często spotkany w orzecznictwie SN przypadek, gdy strony, ze względu na elastyczność formy zatrudnienia, prostszą dokumentację osobową, brak płatnych urlopów i zwolnień lekarskich, brak konieczności wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny czy niższe obciążenia pozapłacowe, zawierają umowę o pracę, określając ją jako umowę zlecenia. Jak niejednokrotnie podkreślał już SN, nie należy w takim przypadku sugerować się wadliwą kwalifikacją umowy przez strony, ale ocenić charakter stosunku prawnego według rzeczywistej treści umowy (por. wyrok SN z 28.11.1950 r., C 355/50, wyrok SN z 30.09.1959 r., IV CR 1215/58, wyrok SN z 06.05.1969 r., I PR 98/69, a także por. decyzję Centralnej Rady Związków Zawodowych z 12.07.1962 r., nr 15/116/ZKR/61). Zatem świadczenie pracy, które następuje w warunkach podporządkowania, w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę, wiąże się z istnieniem

stosunku pracy, nawet jeśli strony umowy określą jej nazwę bądź brzmienie w odmienny sposób. O rodzaju umowy świadczy bowiem nie jej nazwa, ale sposób świadczenia pracy (art. 22 § 1<sup>1</sup>kp). We wspomnianym przepisie przyjęto domniemanie umowy o pracę w zamiarze ograniczenia zjawiska zastępowania umów o pracę cywilnoprawnymi formami jej wykonywania z myślą o ograniczeniu uprawnień pracowniczych (Chobot 1977, s. 168; inaczej: orz. SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 oraz *a contrario*: orz. SN z 04.04.2002 r., I PKN 776/00). W konsekwencji umowa zlecenia, w której zleceniodawca wprost wymaga świadczenia usług w określonym czasie i miejscu może być faktycznie zakwalifikowana jako umowa o pracę z wszelkimi tego konsekwencjami. Wprowadzenie art. 22 § 1k.p. oznacza bowiem, że osoba zatrudniona w celu wykonywania pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem w warunkach szeroko rozumianego podporządkowania jest pracownikiem bez względu na to, jaką nazwę przyjęto w umowie (Chobot 1977, s. 168). Pomimo istnienia zasady domniemania stosunku pracy, w sytuacji nazwania umowy o pracę umową zlecenia nie sposób jednoznacznie w każdych okolicznościach *a priori* stwierdzić, że umowa o pracę była wyłączną podstawą zatrudnienia pracowników. Nie zagłębiając się w tematykę, nie będącą przedmiotem moich rozważań, zasygnalizuję jedynie, że pomimo zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, jeżeli zachowane są cechy stosunku pracy (art. 22 § 1<sup>2</sup> w zw. z § 1 kp), praktyka zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną może mieć miejsce. Następuje to jednak wyłącznie w sposób określony przepisami prawa, czyli świadczenie usług na podstawie umowy zlecenia nie może m.in. prowadzić do wykonywania pracy w warunkach podporządkowania, przy obowiązku stosowania się do wiążących poleceń (Wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99 oraz *a contrario*: wyrok SN z 04.04.2002 r., I PKN 776/00). Nie wydaje się, by w taki sposób pracodawcy mogli obejść art. 22 § 1<sup>2</sup>k.p., a Państwowa Inspekcja Pracy traciła uprawnienie do kwestionowania podstawy prawnej świadczonej pracy. Według art. 281 pkt 1 k.p. zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę (art. 22 § 1k.p.), stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegającym karze grzywny, a inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnieni w takich przypadkach wytaczać w imieniu zatrudnionych powództwa sądowe w celu ustalenia, że zatrudnienie odbywa się w oparciu umowy o pracę, a pracodawcy podejmują np. akcję wspomnianego agitowania pracowników do zgłaszania działalności gospodarczej, której przedmiotem są ich dotychczasowe obowiązki pracownicze.

## PODSUMOWANIE

Reasumując rozważania dotyczące pozorności, wskazać należy na szerokie zastosowanie tej wady na gruncie prawa pracy. Mimo niepewności, jaką stwierdzenie nieważności czynności prawnej wprowadza do stosunków pracy, w żadnym z orzeczeń nie zakwestionowano możliwości stosowania na gruncie prawa pracy przepisów, dotyczących uchylania się od skutków oświadczeń woli złożonych dla pozorów. Jednak ze względu na znaczne trudności dowodowe zagadnienie pozorności występuje w wypowiedziach judykatury niezwykle rzadko. Choć brak w orzecznictwie szerokiego wyrazu dla omawianych praktyk, znane są doktrynie przypadki zawierania pozornych czynności prawnych w celu ukrycia umów cywilnoprawnych czy, szczególnie częsta na rynku pracy, praktyka zawierania pozornej umowy o pracę w celu ukrycia umowy o pracę o odmiennych warunkach pracy i płacy. Jednak kwestia pozorności zdecydowanie najczęściej pojawia się w orzecznictwie Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych SN w kontekście zawierania umów o pracę bez zamiaru wypełniania obowiązków stron, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Przyglądając się bliżej motywom dokonywania czynności prawnych dla pozorów, należy stwierdzić, że bywają one różne. Z reguły nie zasługują na aprobatę ustawodawcy, lecz nie powinny być utożsamiane z próbą obejścia prawa, która jest odrębną od pozorności podstawą nieważności. Niezależnie od nich, pozorność wywołuje nieważność czynności prawnych. O ile sankcja ta nie budzi wątpliwości i stosowana jest bez modyfikacji w przypadku czynności prawnej, dotkniętej pozornością zwykłą, stosowanie jej w przypadku pozorności kwalifikowanej wywołuje kontrowersje. W konsekwencji problem rozwiązywany jest z uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku, co prowadzi do przyjęcia na potrzeby rozpatrywanej sprawy np. konstrukcji nieważności częściowej. Abstrahując zresztą od możliwych rozwiązań, z analizy orzecznictwa i poglądów doktryny, nasuwa się jeden wniosek: powoływanie się w stosunkach pracy na szczególnego, ze względu na niewadliwość procesu woli, rodzaju wadę, jaką jest pozorność, wymaga wnikliwej oceny norm prawa cywilnego z punktu widzenia zasad prawa pracy i wyważenia rzeczywistych interesów stron przy jednoczesnym zapewnieniu pewności i bezpieczeństwa obrotu prawnego.



**REFERENCES**

- Chobot A.: *Nowe formy zatrudnienia, kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN 1977.
- Ciupa S. H.: *Nowoczesna umowa o pracę*, C. H. Beck Warszawa 2001 wyd. 4.
- Decyzja Centralnej Rady Związków Zawodowych z 12.07.1962 r., nr 15/116/ZKR/61, PiZS 1963, nr 3, s. 76.
- Duraj: T. *Dopuszczalność zawarcia umowy o pracę z jedynym współnikiem-członkiem jednoosobowego zarządu spółki z o.o.- część II*, PiZS 2000, nr 12.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J.: *Kodeks pracy. Komentarz*, Lexis-Nexis 2005, wyd.7.
- Gersdorf M.: *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, PiZS 2003, nr 10.
- Grzybowski S. (red.): *System prawa cywilnego*, t. I, część ogólna, Ossolineum 1985.
- I UK 207/06, źródło: *Gazeta Prawna* z dn. 02.05.2007 r., nr 085/2007
- Kędzińska- Cieślak A.: *Powiernictwo, próba określenia konstrukcji prawnej*, PiP 1977, nr 8-9.
- Lewaszkiwicz- Petrykowska B.: *Wady oświadczenia woli*, Wydawnictwo Prawnicze 1973.
- Liszczyński T.: *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, PWN 1977.
- Maniewska E.: *Kwalifikacja prawna umów o pracę zawieranych w celu osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego*, PiZS 2006, nr 9.
- Piekarski M.: *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 1972.
- Radwański Z. (red.): *System Prawa Prywatnego*, t. II, Warszawa 2002.
- Skąpski M.: *Glosa do wyroku SN z 06.10.2004 r., I PK 545/03, OSNP 2005, nr 24, poz. 388.*
- Świątkowski A.M.: *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H.Beck 2006, wyd. 2.
- Święcicki M.: *Prawo pracy*, PWN 1969.
- Uchwała SN z 08.03.1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995, nr 18, poz. 227.
- Uchwała SN z 14.01.1993 r., II UZP 21/92, OSNCP 1993, nr 5, poz. 69.
- Uchwała SN z 19.12.1972 r., III CZP 57/71, OSNC 1973, nr 3, poz. 37.
- Wolter A., Ignatowicz J., Stefaniuk K.: *Prawo cywilne część ogólna*, Lexis-Nexis 2001.
- Wyrok SA w Gdańsku z 28.10.1993 r., II APr 87/93, OSA 1994, nr 4, poz. 21.

- Wyrok SA z 09.06.2004 r., III AUa 485/03, OSNAPiUS 2005, nr 5, s. 62,  
Wyrok SN z 02.03.2006 r., I UK 222/05, PiZS 2006, nr 9, s. 34.  
Wyrok SN z 04.04.2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94.  
Wyrok SN z 04.08.2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006, nr 7-8, poz. 122.  
Wyrok SN z 04.08.2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 190.  
Wyrok SN z 05.02.1997 r., II UKN 86/96, OSNAP 1997, nr 20, poz. 404.  
Wyrok SN z 05.10.2005 r., I UK 32/05, Monitor Prawa Pracy 2006, nr 2,  
poz. 110.  
Wyrok SN z 05.10.2005 r., I UK 32/05, Monitor Prawniczy 2006, nr 5,  
s. 257.  
Wyrok SN z 06.05.1969 r., I PR 98/69, OSNC 1970, nr 3, poz. 44.  
Wyrok SN z 06.10.2004 r., I PK 545/03, OSNP 2005, nr 24, poz. 388.  
Wyrok SN z 09.08.2005 r., III UK 89/05 OSNP 2006, nr 11-12, poz. 192.  
Wyrok SN z 10.02.2006 r., I UK 207/06, niepubl.  
Wyrok SN z 10.06.2013 r., II PK 299/12, LEX nr 1393828  
Wyrok SN z 11.01.2006 r., II UK 51/05, PiZS 2006, nr 9, s. 34.  
Wyrok SN z 11.06.1997 r., I PKN 201/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz.  
296.  
Wyrok SN z 11.09.1998 r., II UKN 199/98, OSN 1998, poz. 591.  
Wyrok SN z 11.09.1998 r., II UKN 199/98, OSN 1998, poz. 591.  
Wyrok SN z 11.10.2005 r., I UK 57/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 282.  
Wyrok SN z 12.05.2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004  
Wyrok SN z 12.07.2012 r., II UK 14/12, niepubl.  
Wyrok SN z 14.02.2006 r., III UK 150/05, niepubl.  
Wyrok SN z 14.02.2006 r., III UK 150/05, niepubl.  
Wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 258/00, OSN 2000, poz. 527.  
Wyrok SN z 14.03.2001 r., II UKN 258/00, OSN 2000, poz. 527.  
Wyrok SN z 14.03.2006 r., I UK 168/05, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 79.  
Wyrok SN z 14.12.1953 r., I C 2957/52, niepubl.  
Wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 307/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 214.  
Wyrok SN z 17.03.1998 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz.  
187.  
Wyrok SN z 17.12.1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz.  
275.  
Wyrok SN z 17.12.1996 r., II UKN 37/96, OSNAP 1997, nr 17, poz. 320.  
Wyrok SN z 18.03.1966 r., II CR 123/1966, OSNC 1967, nr 2, poz. 22.  
Wyrok SN z 18.05.2006 r., II UK 164/05, PiZS 2006, nr 9, s. 33.  
Wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz.  
397.

- Wyrok SN z 23.09.1997 r., I PKN 276/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 397.  
Wyrok SN z 24.11.2004 r., I PK 6/04, OSNP 2004, nr 4, poz. 208.  
Wyrok SN z 25.01.1960 r., IV CR 47/60, OSPiKA 1961, nr 7-8, poz. 197.  
Wyrok SN z 25.01.2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 235.  
Wyrok SN z 25.01.2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 235.  
Wyrok SN z 25.11.2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209.  
Wyrok SN z 28.02.2001 r., II UK 244/00, OSNAPiUS 2002, nr 20, poz. 496.  
Wyrok SN z 28.11.1950 r., C 355/50, OSN 1951, poz. 50.  
Wyrok SN z 30.04.1997 r., II UKN 82/97, OSNAP 1998, nr 7, poz. 217.  
Wyrok SN z 30.09.1959 r., IV CR 1215/58, NP 1960, nr 6, s. 864.  
Wyrok z 02.02.2000 r., II UK 359/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 447.  
Wyrok z 11.05.1946 r., II C 574/45, PiP 1947, nr 4, s. 106.  
Wyrok z 13.07.2005 r., I UK 296/04 OSNP 2006, nr 9-10, poz. 157.  
Wyrok z 25.01.2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 32.  
Zieliński T: *Prawo stosunku pracy w: Prawo pracy. Zarys systemu*, t. II, PWN 1986, s. 22