

POSTANOWIENIE

Dnia 5 lipca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z odwołania K.N.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Z.
z udziałem zainteresowanego M.T.
o podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2017 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 11 marca 2016 r., sygn. akt III AUa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od odwołującej się K.N. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Z. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., decyzją z 5 grudnia 2013 r., stwierdził, że K.N. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 3 czerwca 2013 r. z tytułu zgłoszenia jej do tych ubezpieczeń jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek M.T..

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła K.N., domagając się jej zmiany przez stwierdzenie, że w okresie od 3 czerwca 2013 r. podlega pracowniczemu

ubezpieczeniu społecznemu. Płatnik składek M.T. jako zainteresowany poparł odwołanie.

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z 21 maja 2014 r., zmienił zaskarżoną decyzję i stwierdził, że odwołująca się K.N. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 3 czerwca 2013 r. jako pracownik u płatnika składek M.T..

Sąd Okręgowy ustalił, że M.T. jest właścicielem lokalu gastronomiczno-rozrywkowego w G. przy ul. R.. W ramach tego lokalu zatrudnia jedną kelnerkę. Z początkiem 2013 r. podjął starania o otwarcie kolejnego lokalu o podobnym charakterze. Zawarł umowę najmu lokalu przy ul. G.; w czerwcu 2013 r. był zwolniony z opłaty czynszu za ten lokal. Miał w czerwcu 2013 r. dokonać niezbędnych przeróbek i remontu tego lokalu w celu jego przystosowania do prowadzenia lokalu gastronomiczno-rozrywkowego i ogródka piwnego. Równocześnie z poszukiwaniem właściwego lokalu, zainteresowany podjął starania o zatrudnienie odpowiedniej osoby na stanowisku menadżera nowego lokalu. Od pracującej u niego M.K. dowiedział się, że odwołująca się była kiedyś zatrudniona u ich wspólnego pracodawcy na stanowisku związanym z zarządzaniem i marketingiem. Po rozmowie z odwołującą się zainteresowany dowiedział się, że jest ona zatrudniona na stanowisku menadżerskim w sklepie warzywno-spożywczym, w którym zajmuje się kontaktami z klientami i dostawcami towaru oraz zarządza personelem. Efektem tej rozmowy było zawarcie przez zainteresowanego i odwołującą się w dniu 3 czerwca 2013 r. umowy o pracę. Zainteresowany zaproponował odwołującej się miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości 6.000 zł, tj. po 3.000 zł za nadzorowanie pracy każdego lokalu. Dodatkowo intencją zainteresowanego było ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia pracownika, co w jego ocenie miało zapewnić mu lojalność odwołującej się i właściwe wywiązywanie się z powierzonych jej obowiązków. W momencie zawierania tej umowy zainteresowany nie miał świadomości, że odwołująca się jest w ciąży, gdyż ona sama tego nie wiedziała.

W ramach zawartej umowy, odwołująca się podjęła pracę z dniem jej podpisania. Świadczyła pracę codziennie, z tym że pracowała w ramach zadaniowego czasu pracy, zatem nie pracowała codziennie po 8 godzin.

W szczególności w godzinach rannych zajmowała się prowadzeniem spraw finansowych i prowadzeniem dokumentacji oraz marketingiem i zamawianiem produktów, a także układaniem menu. W godzinach popołudniowych zajmowała się również działaniami związanymi z organizacją nowego lokalu przy ul. G.. Następnie wyjeżdżała po odbiór dziecka z przedszkola i udawała się do pracy u drugiego pracodawcy, którym jest jej matka i gdzie również obowiązywał ją zadaniowy czas pracy. Po południu dziecko zostawiała u swoich rodziców i przed wieczorem ponownie udawała się do lokalu zainteresowanego, gdzie nadzorowała właściwą obsługę klientów i prawidłowe przygotowanie potraw, w razie potrzeby osobiście obsługiwała klientów za barem. Ostatecznie odwołująca się nie podjęła obowiązków menadżera lokalu przy ul. G., albowiem przed jego oddaniem do użytku została z dniem 19 lipca 2013 r. skierowana przez lekarza na zwolnienie chorobowe w związku z ciążą. Wcześniej jednak prowadziła rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy w tym lokalu, zamawiała banery reklamowe informujące o powstaniu nowego lokalu.

W toku procesu Sąd pierwszej instancji ustalił również, że zainteresowany z tytułu prowadzonego lokalu gastronomicznego przy ul. R. osiągał, przed zatrudnieniem odwołującej się, dochód w wysokości około 7.000 zł miesięcznie. Właśnie w celu zwiększenia swoich dochodów zamierzał otworzyć drugi lokal, który byłby większy i powinien przynosić większe dochody. Zatrudnił odwołującą się ze stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, ponieważ sądził, że to zapewni jej lojalność i właściwe wykonywanie przez nią obowiązków, a tym samym pozwoli na zwiększenie jego dochodów.

Sąd ustalił również, że lokal przy ul. G. został otwarty dopiero w pierwszym kwartale 2014 r., gdyż problemy finansowe zainteresowanego uniemożliwiły mu wcześniejsze jego otwarcie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, postępowanie nie wykazało, że umowę o pracę zawartą między zainteresowanym M.T. a odwołującą się K.N. można uznać za czynność prawną pozorną lub też czynność mającą na celu obejście prawa. Organ rentowy, będący stroną tego procesu, w toku postępowania nie przejawiał żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że jego twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji i jej uzasadnieniu polegają na prawdzie, a nie stanowią jedynie jednej z

szeregu możliwych wersji – w tym przypadku korzystnej dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Przeprowadzone postępowanie wykazało, że u zainteresowanego w chwili zawierania umowy o pracę z odwołującą się istniała potrzeba zatrudnienia osoby, która zajęłaby się prowadzeniem dotychczasowego i dodatkowo nowego lokalu. Ponadto zatrudnienie odwołującej się było spowodowane rosnącą ilością obowiązków samego zainteresowanego, który w tym okresie nie miał czasu na kontakty z dostawcami towarów i przedstawicielami handlowymi. Nie można również pominąć, że praca odwołującej się u zainteresowanego odbywała się na dogodnych dla niej warunkach związanych z czasem świadczenia pracy. Również u drugiego pracodawcy, u którego była równocześnie zatrudniona, mogła liczyć na dogodne dla niej warunki związane z czasem świadczenia pracy, gdyż świadczyła tam również pracę menadżera, a dodatkowo pracodawcą była jej matka.

Podsumowując, według oceny Sądu Okręgowego, w dniu 3 czerwca 2013 r. doszło do zawarcia między zainteresowanym M.T. i odwołującą się K.N. umowy o pracę, która na pewno nie była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., a tym samym czynnością nieważną bądź zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., zatem może ona stanowić podstawę do objęcia odwołującej się ubezpieczeniami społecznymi.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy.

Sąd Apelacyjny w [...], wyrokiem z 11 marca 2016 r., uwzględniając apelację organu rentowego, zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

Sąd drugiej instancji, odmiennie oceniając ustalony stan faktyczny, stwierdził, że to, iż odwołująca się nigdy nie podjęła faktycznych obowiązków menadżera lokalu przy ul. G., bowiem przed jego oddaniem do użytku została z dniem 19 lipca 2013 r. skierowana na zwolnienie chorobowe w związku z ciążą, a także wielkość przychodu osiągnięta przez zainteresowanego w zestawieniu z kosztami prowadzenia działalności, w tym zaoferowane drugiej z pracownic M.K. wynagrodzenie w relacji do wynagrodzenia zaoferowanego odwołującej się, pozwala uznać zawartą umowę o pracę za czynność pozorną. Nie bez znaczenia jest zakres czynności, które miała wykonywać K.N., przy uwzględnieniu czynności wykonywanych równolegle na rzecz matki jako drugiego pracodawcy oraz osobistej

opieki nad dzieckiem. Podjęcie pewnych czynności nie zmienia celu zawarcia umowy, którym było jedynie uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Ponadto, zdaniem Sądu drugiej instancji, okoliczności związane z zatrudnieniem, a w szczególności ustalona wysokość wynagrodzenia odwołującej się w zestawieniu z wynagrodzeniem innej pracownicy, uzasadniają przyjęcie, że co najmniej doszło do zawarcia umowy o pracę z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych i niewspółmiernych do opłacanych składek korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. Sąd ustalił, że przed zatrudnieniem odwołującej się, jak i po jej zachorowaniu, zainteresowany nie zatrudnił na to samo miejsce innej osoby. Ponadto nie opłacił składek na jej ubezpieczenie.

W dniu 3 czerwca 2013 r. zainteresowany i odwołująca się zawarli umowę o pracę za wynagrodzeniem w kwocie 8.525 zł brutto (jak wynika z akt osobowych dołączonych na etapie postępowania apelacyjnego). Wynagrodzenie za pracę przekraczało znacznie możliwości finansowe M.T.. Z przedłożonego zeznania podatkowego PIT 37 za rok 2013 wynika, że osiągnął on roczny przychód z działalności gospodarczej w kwocie 179.843,25 zł. Zatem roczne wynagrodzenie odwołującej się stanowiłoby większą część całego przychodu. Możliwości finansowe zainteresowanego, w zestawieniu z faktem, że nie otworzył on w 2013 r. drugiego lokalu, który miała rzekomo prowadzić odwołująca się, a co w ocenie zainteresowanego miało uzasadniać stosunkowo wysokie jej wynagrodzenie, w relacji do ustalonego wynagrodzenia pozwalają uznać, że doszło do pozornej czynności prawnej. Umowę o pracę z 3 czerwca 2013 r. zawarto jedynie w celu zgłoszenia K.N. do ubezpieczenia społecznego, w tym do ubezpieczenia chorobowego, jako pracownika, aby uzyskać świadczenie w postaci zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Potwierdza to również fakt, że zainteresowany nie opłacił z tego tytułu należnych składek. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy można uznać, że działanie odwołującej się i zainteresowanego ukierunkowane było na uzyskanie świadczeń ubezpieczeniowych (zasiłków chorobowego i macierzyńskiego), co nie może korzystać z ochrony prawa, niezależnie od autonomii stron stosunku pracy i

szczególnych uprawnień przysługujących kobietom w ciąży.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] wniosła odwołująca się K.N., zaskarżając wyrok w całości i wskazując jako podstawę kasacyjną naruszenie prawa materialnego, tj. art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 58 § 2 k.c.

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, przez stwierdzenie, że podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 3 września 2013 r., względnie o uchylenie w całości zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu. Ponadto wniosła o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej dorozpoznania został uzasadniony oczywistą zasadnością skargi. W uzasadnieniu wniosku wskazano, że stanowisko Sądu Apelacyjnego stoi w oczywistej sprzeczności z przepisami prawa (art. 22 k.p.) oraz dotychczasowym jednolitym i niekwestionowanym orzecnictwem. Przyjmuje się bowiem, że jeżeli pracownik rzeczywiście wykonuje czynności na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o pracę, to nie można mówić o pozorności czynności prawnej. Podobnie jak nie można mówić o tym, że jedynym celem zawartej umowy o pracę była chęć objęcia odwołującej się ubezpieczeniami społecznymi z uwagi na jej ciążę. Również uznanie zawartej 3 czerwca 2013 r. umowy o pracę za nieważną z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego z powodu rażąco wysokiego – w ocenie Sądu Apelacyjnego w [...] – wynagrodzenia jest niewłaściwe. Kwestią subiektywnej oceny jest, czy wynagrodzenie to było wygórowane, lecz w zestawieniu z dochodami, jakie przynosił w tamtym czasie już istniejący lokal i dochodami, jakie po otwarciu w 2014 r. przynosił drugi z lokali, nie można wynagrodzenia w takiej wysokości nazwać wygórowanym, a umowy o pracę z 3 czerwca 2013 r. za nieważną z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego, rozpoznawanie skarg kasacyjnych przez Sąd Najwyższy służy przede wszystkim rozstrzygnięciu istotnych problemów prawnych, usuwaniu rozbieżności w orzecznictwie, ujednolicaniu wykładni prawa, eliminowaniu oczywiście błędnych (sprzecznych z prawem) rozstrzygnięć.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Oczywista zasadność skargi, na którą powołuje się skarżąca, to zasadność widoczna od razu, bez konieczności dokonywania pogłębionej analizy wywodów zamieszczonych w skardze, wskazująca, że zaskarżone orzeczenie nie powinno się ostać, doszło bowiem do kwalifikowanego, czyli oczywistego naruszenia prawa, którego skutkiem było wydanie przez sąd drugiej instancji orzeczenia oczywiście wadliwego (tak: postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2015 r., III CSK 198/15, LEX nr 1823323).

Rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego pozostaje ściśle powiązane z ustaleniami faktycznymi sprawy. Sąd *meriti* ustalił bowiem, że: skarżąca od chwili zawarcia umowy o pracę była w ciąży; równocześnie świadczyła pracę na rzecz innego pracodawcy (swojej matki) w sklepie (na podobnym menadżerskim stanowisku) i opiekowała się małym dzieckiem w wieku przedszkolnym; po sześciu tygodniach od zawarcia umowy o pracę, na długo przed uruchomieniem nowego lokalu przez pracodawcę, udała się na zwolnienie chorobowe w związku z ciążą,

następnie na urlop macierzyński i nie mogła przez to zarządzać nowym lokalem, chociaż rzekomo została zatrudniona na stanowisku menadżera, żeby ten lokal uruchomić; po zawarciu umowy, do czasu rozpoczęcia korzystania ze zwolnienia lekarskiego i zasiłku chorobowego, podejmowała pewne czynności, nie miały one jednak charakteru świadczenia pracy podporządkowanej w ujęciu art. 22 § 1 k.p.; umowa trwała efektywnie zaledwie kilka tygodni (od 3 czerwca do 19 lipca 2013 r.); za wskazany okres płatnik nie odprowadził składek za ubezpieczoną; pracodawca uzyskał w roku 2013 roczny przychód wynoszący 179.343 zł, a przyznane ubezpieczonej wynagrodzenie wynosiło 8.525 zł miesięcznie, co oznaczało, że większą część przychodu pracodawcy pochłonęłoby jej wynagrodzenie; po udaniu się przez nią na zwolnienie chorobowe pracodawca nie zatrudnił nikogo na zastępstwo.

W opinii skarżącej oczywista zasadność skargi wynika z błędnego zakwalifikowania przez Sąd Apelacyjny zawartej umowy o pracę jako nieważnej – przede wszystkim z powodu jej pozorności (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a ponadto jej niezgodności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd nie ocenia na tym etapie zasadności podstaw kasacyjnych. W konsekwencji, w przypadku powołania się na oczywistą zasadność skargi, przyjęcie skargi do rozpoznania byłoby uzasadnione, gdyby zaskarżone orzeczenie było oczywiście wadliwe, niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286), co powinno być dostrzegalne na pierwszy rzut oka bez pogłębionych badań i analiz.

Rozpoznawana sprawa nie dotyczyła sporu między stronami umowy o pracę (strony – odwołująca się i płatnik składek – były zgodne w swoim stanowisku), lecz podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu świadczenia pracy (art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Z tego punktu widzenia podlegała ocenie umowa o pracę – jako tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się także, że dla objęcia danej osoby pracowniczym ubezpieczeniem społecznym i pozostawania w tym ubezpieczeniu niezbędna jest przynależność do tej grupy podmiotów, które wykonują zatrudnienie w ramach stosunku pracy, a więc w warunkach faktycznego i rzeczywistego realizowania elementów charakterystycznych dla tego stosunku, określonych w art. 22 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Elementami przedmiotowo istotnymi stosunku pracy są więc: 1) osobiste wykonywanie przez osobę zatrudnioną pracy zarobkowej (za wynagrodzeniem), 2) na rzecz podmiotu zatrudniającego, a zatem „na ryzyko” socjalne, produkcyjne i gospodarcze tego podmiotu, 3) w warunkach podporządkowania jego kierownictwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r., II UK 357/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 258). Istotne jest zatem rzeczywiste podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, wydawanie mu poleceń służbowych, egzekwowanie wykonywania obowiązków pracowniczych. Jeżeli ten element we wzajemnych relacjach stron stosunku pracy nie występuje, nie można mówić o pracy podporządkowanej. Ponadto, jak podkreśla się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, z pozornością stosunku pracy mamy do czynienia, gdy nie wiąże się on z rzeczywistym wykonywaniem pracy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, co nie może rodzić skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122; z 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584). Z orzeczeń tych wynika, że pozorna czynność prawna (np. umowa), wyrażająca pozorne oświadczenia woli, nie wywołuje między stronami tej czynności skutków prawnych, ponieważ jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c.

W niniejszej sprawie odwołująca się nie wykazała, że umowa zawarta między nią a płatnikiem składek nie była umową pozorną, a twierdzenia podnoszone przez nią w skardze kasacyjnej stanowią jedynie polemikę ze spójnym stanowiskiem Sądu drugiej instancji, którego w żaden sposób nie można uznać za oczywiście wadliwe i sprzeczne z zasadami sądowego rozstrzygania sporów.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się także, że nie może być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma rzeczywistego tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu. Sąd Najwyższy w wyroku z 18 października 2005 r., II UK 43/05 (OSP 2007 nr 6, poz. 74), stwierdził, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia (np. rozpoczęciem korzystania ze zwolnienia lekarskiego, urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania wysokich świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, ponieważ stanowi nadużycie korzystania z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z którego wypłacane są świadczenia wielu milionom ubezpieczonych.

Oceniając zaskarżony wyrok pod kątem jego oczywistej wadliwości, należy przyjąć, że konkluzja rozstrzygnięcia nie była oczywiście wadliwa. Sąd drugiej instancji ustalił i ocenił, że umowa zawarta między skarżącą a zainteresowanym była obarczona wadą nieważności. Wniosek ten wypływał w szczególności z okoliczności, jakie towarzyszyły porozumieniu obu stron. Pozostawienie stronom swobody zawarcia umowy o pracę, także w sytuacji gdy nakierowana jest ona wyłącznie na objęcie ubezpieczeniem społecznym, nie uchyla kontroli stosunku prawnego formowanego w warunkach wolności pod kątem ogólnych klauzul zabezpieczających życie społeczne przed zjawiskami, które mimo pozornej zgodności z innymi przepisami, nie mogą doznawać ochrony ze strony państwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 2008 r., II UK 210/07, LEX

nr 837067).

Sąd Apelacyjny zwrócił szczególną uwagę na celowość zatrudnienia skarżącej za wynagrodzeniem stanowiącym znaczną część przychodów płatnika składek. Podkreślił również, że płatnik nie uiścił składek z tytułu zatrudnienia skarżącej. W tak ustalonym stanie faktycznym nie jest oczywiście błędne poddanie kontroli zawartej umowy pod kątem zgodności z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności zasadą równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, zasadą solidaryzmu ubezpieczeń społecznych, zasadą ochrony interesów i niepokrzywdzenia innych ubezpieczonych, zasadą nieuprawnionego nieuszczuplania środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasadą uczciwego obrotu prawnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014 r., II UK 374/13, OSP 2016 nr 2, poz. 21). Weryfikacja rzeczywistego zatrudnienia zwłaszcza w kontekście wysokości wynagrodzenia, stanowiącego znaczną część przychodu płatnika, realnie nieuzasadnionej w relacji do działalności płatnika i czynności wykonywanych przez skarżącą, z punktu widzenia powyższych klauzul generalnych, nie może, z samej istoty uznaniowości stosowania klauzul generalnych, być kwalifikowana jako oczywiście, niewątpliwie wadliwa.

Wniesiona skarga kasacyjna nie jest więc oczywiście zasadna, gdyż Sąd drugiej instancji nie uchybił w rażący sposób przepisom prawa materialnego, kwalifikując zawartą umowę jako nieważną.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.