

POSTANOWIENIE

Dnia 6 lutego 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z odwołania K. C.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Łodzi
z udziałem zainteresowanej C. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.
o ustalenie podlegania ubezpieczeniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2025 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 11 czerwca 2024 r., sygn. akt III AUa 719/23,

- I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- II. zasądza od K.C. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Łodzi 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Łodzi wyrokiem z dnia 11 czerwca 2024 r. oddalił apelację ubezpieczonej K. C. od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 18 maja 2023 r. oddalającego odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 października 2020 r.

Sporną decyzją organ rentowy stwierdził, że skarżąca jako pracownik u płatnika składek C. sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w okresie od 1 marca 2019 r., zarzucając pozorność umowy o pracę, której celem w ocenie organu nie było rzeczywiste wykonywanie pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy, ale umożliwienie ubezpieczonej skorzystania z odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia - zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Sąd Okręgowy ustalił, że płatnik prowadzi działalność gospodarczą od 2009 r., a jej przedmiotem są usługi hotelarskie i restauracyjne. Firma zatrudnia kilkadziesiąt osób. Życiowy partner skarżącej jest dyrektorem generalnym, członkiem zarządu i wspólnikiem płatnika, a także synem prezesa zarządu. Obecnie mają dwójkę dzieci: córkę urodzoną [...] 2016 r. i syna urodzonego [...] 2019 r. Skarżąca zamieszkuje w Ł., jest zatrudniona w M. w Ł. na stanowisku rzeczniczki prasowej w wymiarze 7/8 etatu. W M. pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 7:30 do 14:30, korzystając z przerwy na karmienie dziecka od 13:30 do 14:30. W okresie wskazanego zatrudnienia od marca do maja 2019 r. odwołująca się korzystała z urlopu wypoczynkowego i z opieki nad dzieckiem w dniach 11 marca, 29 marca, 5 kwietnia, 11-12 kwietnia, 19 kwietnia, 6 maja, 16 maja, 29-30 maja, 27-28 maja.

W dniu od 1 marca 2019 r. skarżąca oraz spółka zawarły umowę nazwaną „umową o pracę na czas nieokreślony”, w ramach której powierzono jej stanowisko kierownika sprzedaży usług dla firm. Wymiar czasu pracy - 3/4 etatu z wynagrodzeniem 6.000 zł brutto. Godziny pracy pracownika w ramach wymiaru czasu pracy miał wyznaczać grafik jednostki organizacyjnej. Skarżąca miała świadczyć pracę w U.. Skarżąca została zgłoszona do ubezpieczeń od dnia 1 marca 2019 r. Dokument zgłoszeniowy został przekazany w dniu 15 marca 2019 r. (po terminie). W badaniu ginekologicznym z dnia 13 marca 2019 r. u skarżącej stwierdzono stan ciąży. U płatnika nie były zatrudnione inne osoby na tym samym stanowisku lub z tym samym zakresem obowiązków. Skarżąca co do zasady pracowała zdalnie. Pracę skarżącej miała nadzorować starszy kierownik Działu Marketingu i Sprzedaży, która wykonując obowiązki niemal tożsame do

obowiązków skarżącej, zarabiała w tym czasie około 2 800 zł na rękę. Odwołująca się podpisywała listy obecności, na których były wpisywane godziny ustalone z góry zgodnie z grafikiem. W świetle przedstawionych w procesie list obecności skarżącej nie było w pracy 1 marca 2019 r., kiedy to miała podpisać umowę o pracę i była w pracy od 15:00 do 19:00 w dniu 31 maja 2019 r., kiedy to otrzymała zwolnienie lekarskie. W roku akademickim 2018/2019 r. odwołująca się była uczestniczką dwusemestralnych studiów podyplomowych. Zgodnie z planem studiów była zobligowana do uczestnictwa w zajęciach, które co do zasady odbywały się co drugi weekend w sobotę i w niedzielę w godzinach (z wyjątkami) odpowiednio 9:00-19:00, 9:00-14:00. Skarżąca stała się niezdolna do pracy od dnia 31 maja 2019 r. w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży. Zwolnienie kontynuowała do dnia porodu, następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Po urlopie macierzyńskim w listopadzie 2020 r. powróciła do pracy w M., a także jest nadal zatrudniona u płatnika. Po urlopie macierzyńskim zmniejszono jej etat u płatnika do 1/2, a wynagrodzenie do kwoty 4.000 zł. Od dnia 28 grudnia 2020 r. hotel był zamknięty z uwagi na pandemię, a płatnik korzystał z dofinansowania, którego wysokość jest uzależniona od ilości etatów. Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie.

W ocenie Sądu brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez skarżącą w ramach stosunku pracy. Sąd Okręgowy nie negował, że mogła ona na rzecz płatnika wykonywać czynności polegające na wyszukiwaniu klientów biznesowych, prezentowaniu im określonych ofert, ale z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, że czynności te odbywały się w reżimie pracowniczym, w ramach stosunku pracy.

Sąd wskazał między innymi, że składając wyjaśnienia przed ZUS skarżąca twierdziła, że o pracy dowiedziała się od znajomych, natomiast w procesie zeznała, iż ogłoszenie o pracę znalazła w Internecie. Chociaż prezes zarządu płatnika wskazała, że na rekrutację zgłosiły się trzy osoby, to w ocenie Sądu samo przeprowadzenie procesu naboru nie zostało w żaden sposób uwiarygodnione. W ocenie Sądu Okręgowego niewiarygodnymi są zeznania zainteresowanego i skarżącej co do faktu wykonywania przez nią pracy podporządkowanej. Sąd podkreślił również, że w obowiązki pracownicze nie mogła wprowadzać skarżącej

wskazana przez nią pracownica płatnika, ponieważ była niezdolna do pracy od grudnia 2018 r. Odwołująca się twierdziła, że była podporządkowana starszemu kierownikowi marketingu i sprzedaży. Ta jednak w swych zeznaniach tej okoliczności nie potwierdziła. Wskazała, iż z odwołującą się współpracowała, nie wydawała jej poleceń służbowych, to ubezpieczona wydawała jej polecenia. Nadto jako osoba, która miała nadzorować skarżącą, zarabiała od niej znacznie mniej. W procesie skarżąca sugerowała, iż jej pracę nadzorowała prezes zarządu. Brak jednak dowodów na to, że tak było, a sama prezes nie zeznała na tę okoliczność. Wątpliwa zdaniem Sądu była też kwestia podporządkowania skarżącej co do miejsca i czasu wykonywania pracy. Z umowy o pracę wynika, iż miała ona pracować w hotelu w U., zaś skarżąca zeznała, że pracowała w biurze w Ł., a także zdalnie i odbywała spotkania biznesowe w terenie. Nie została potwierdzona dowodami okoliczność wykonywania pracy w biurze, zdalnie czy też w terenie, jak również jej wymiar, który miałby wynikać z umowy o pracę. W godzinach, w których skarżąca wpisała, że miała być w pracy, w świetle zgromadzonych w sprawie informacji dotyczących płatności kartą jak i dokumentacji medycznej i zestawień godzin, w jakich wykonywała wizyty lekarskie, dokonywała zakupów w różnych sklepach, korzystała z usług fryzjera (kilka godzin w W.) i odbywała wizyty lekarskie. Wynika z tego, że nie pozostawała w dyspozycji pracodawcy w wymiarze wynikającym z zawartej umowy. Sąd Okręgowy podkreślił, że brak jest jakichkolwiek dowodów z dokumentów realnie potwierdzających pracę skarżącej i jej wymiar. Oferty cenowe dla klientów hotelu nie są podpisane przez skarżącą, zaś wydruki wiadomości, które miała wysyłać do kontrahentów, nie zostały przedłożone. Sąd Okręgowy zauważył, że przesłuchani w procesie świadkowie, potwierdzili iż pewne czynności związane z przedstawieniem ofert, organizowaniem szkoleń, konferencji dla kontrahentów, skarżąca wykonywała sporadycznie na rzecz płatnika. Jednak przy braku podporządkowania i pracy pod kierownictwem, czynności te nie oznaczają realizacji umowy o pracę.

Sąd podkreślił, że skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 § 1 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego w sprawie nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

Oddalając apelację skarżącej, Sąd Apelacyjny potwierdził trafność ustaleń faktycznych i prawnych Sądu Okręgowego. Sąd powtórzył również, że stosunek pracy (a w konsekwencji również wynikające z niego podleganie ubezpieczeniom społecznym) zaistnieje jedynie, jeżeli będzie rzeczywiście realizowany, a realizuje się on przez wykonywanie pracy w sposób wynikający z art. 22 § 1 k.p. Sąd potwierdził, że w jego ocenie skarżąca wykonywała dla spółki pewne czynności, ale nie były one wykonywane w reżimie pracowniczym, nie była podporządkowana pracodawcy w wykonywaniu tej pracy, nikt jej nie wyznaczał zadań, ani nie rozliczał z ich wykonania, nie pracowała pod kierownictwem płatnika, nie była podporządkowana co do miejsca i czasu świadczenia pracy i pracowała tam, gdzie uważała za stosowne i w godzinach przez siebie ustalonych i obiektywnie nieweryfikowalnych, nie miała doświadczenia zawodowego w branży hotelarskiej, nikt wcześniej, ani w czasie jej nieobecności nie został zatrudniony na jej stanowisku, a powierzone obowiązki wykonywane były przez innego pracownika bez zmiany stanowiska i wynagrodzenia. Przy braku dowodów z dokumentów realnie potwierdzających pracę skarżącej i jej wymiar, elementy, które złożyły się na ustalenie pozorności spornej umowy znajdują potwierdzenie w zebranych materiale dowodowym i ustaleniach faktycznych. Sąd wprost stwierdził, że podziela pogląd, zgodnie z którym umowa o pracę nie może być uznana za pozorną, gdy praca jest wykonywana. Zastrzegł przy tym, że nie jest wystarczające wykonywanie jakiegokolwiek pracy, lecz wykonywanie pracy przewidzianej w stosunku pracy.

Zaskarżając wyrok w całości, odwołująca się zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, a mianowicie art. 316 § 1 k.p.c. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest art. 22 § 1 k.p., art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oraz 83 § 1 k.c., wnioskując o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania.

Przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej uzasadniono oczywistą jej zasadnością. W uzasadnieniu stwierdzono, że z analizy orzecznictwa, jak i jednolitego stanowiska doktryny wynika, że uznanie umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży za pozorną ma charakter wyjątkowy, wyrażający się w świadomości i woli obu stron umowy w chwili jej zawarcia, że umowa ta nie zmierza do

nawiązania stosunku pracy, a pracownik nie zamierza wykonywać swych obowiązków wynikających z zawartej umowy za zgodą pracodawcy. Następnie stwierdzono, że żaden przepis ustawy nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży, co zostało poparte szerokim przytoczeniem orzecznictwa w tego typu sprawach. Odwołująca się podkreśliła również, że po urlopie macierzyńskim wróciła w listopadzie 2020 r. do pracy, którą wykonuje na podstawie umowy z dnia 1 marca 2019 r. do dnia złożenia skargi.

W odpowiedzi organ rentowy wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Brak jest podstaw uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Wniesiona skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona. Ujęta w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w niej zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego, zarzucanym sądowi drugiej instancji, o charakterze elementarnym, polegających w szczególności na oparciu rozstrzygnięcia na wykładni przepisu oczywiście sprzecznej z jednolitą i ugruntowaną jego wykładnią przyjmowaną w orzecznictwie i nauce prawa, na zastosowaniu przepisu, który już nie obowiązywał, względnie na oczywiście błędnym zastosowaniu określonego przepisu w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2015 r., IV CSK 263/15, LEX nr 1940571). W rozpoznawanej sprawie żadna taka okoliczność nie miała miejsca. Oczywiście jest przy tym tylko to, co można dostrzec bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Zarzucane

uchybień muszą zatem mieć kwalifikowany charakter i być dostrzegalne w sposób oczywisty dla przeciętnego prawnika (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2000 r., V CKN 1780/00, OSNC 2001, Nr 3, poz. 52; z dnia 22 marca 2001 r., V CZ 131/00, OSNC 2001, Nr 10, poz. 156).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2024 r., III USKP 56/22 (LEX nr 3656917) przypomniał, że zasadnicze znaczenie w procesie sądowej analizy, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy prowadzącym do powstania tytułu ubezpieczenia społecznego, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach tegoż stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2016 r., II UK 517/15, LEX nr 2191456 i z dnia 24 lutego 2021 r., III USKP 30/21, LEX nr 3123192). Trafnie stwierdzono, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest więc uwarunkowane nie tyle zawarciem umowy o pracę, wypłatą wynagrodzenia, przystąpieniem do ubezpieczenia, zgłoszeniem pracownika do tych ubezpieczeń i opłacaniem składek z tego tytułu, ile legitymowaniem się przez ubezpieczonego statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach stosunku pracy. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci stosunku pracy, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPIUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122 oraz z dnia 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584). Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że z perspektywy

ubezpieczeń społecznych znaczenie dla tytułu pracowniczego ma istnienie stosunku pracy – choćby sama umowa była objęta wadami – w tym w niektórych sytuacjach również nieważnością. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2019 r., III UK 329/18, (OSNP 2020 nr 11, poz. 125) wskazano na przykład, że również ubezwłasnowolniony całkowicie pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu bez względu na nieważność zawartej umowy o pracę, jeżeli na jej podstawie realizował się stosunek opierający się na konieczności osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy, podporządkowania pracodawcy, wykonywania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz odpłatności pracy.

Argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest o tyle trafna, że w istocie o pozorności umowy o pracę nie może także świadczyć to, że została zawarta w czasie trwającej ciąży (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21, OSNP 2022 nr 10, poz. 102). Jednakże - zgodnie z kluczowymi dla sprawy ustaleniami Sądów - strony rzekomego stosunku pracy nie były w stanie jednoznacznie wykazać, że czynności, które podejmowała skarżąca były w istocie realizowane w ramach reżymu właściwego stosunkowi pracy. Sądy rozpoznające sprawę wyraźnie oddzieliły stan ciąży od oceny przesłanek pozorności stosunku pracy. Inaczej niż zasugerowano we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, kluczowy nie był stan ciąży, w którym znajdowała się skarżąca, lecz brak uprawdopodobnienia, że wykonywana przez skarżącą praca była rzeczywiście wykonywana w ramach stosunku pracy. Z tego powodu nie sposób stwierdzić, że w sprawie doszło do kwalifikowanego (oczywistego) naruszenia kluczowych dla sprawy przepisów prawa materialnego.

Ze względu na powyższe argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[SOP]

[a.ł.]

