

POSTANOWIENIE

Dnia 18 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z odwołania W. (...)Spółka Jawna w B.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.
z udziałem zainteresowanych: A.S., M. B.
o ubezpieczenie i składki,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 18 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się spółki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 24 września 2020 r., sygn. akt III AUa (...),

I. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

**II. zasądza od odwołującej się spółki na rzecz organu
rentowego 240 zł (dwieście czterdzieści) tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 września 2020 r. Sąd Apelacyjny w (...) oddalił apelację W. (...) Spółka Jawna w B. od wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 1 kwietnia 2019 r., którym zmieniono decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 października 2017 r. dotyczącą A. S. oraz oddalono dowołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 października 2017 r. dotyczącej M.B. Spór w sprawie koncentrował się na kwestii wysokości podstawy wymiaru składek A. S. na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek Spółki W. (...) oraz czy umowa o pracę podpisana z

pracodawcą Spółką W. (...) została faktycznie realizowana, a tym samym czy M. B. podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym.

W ocenie Sądu Apelacyjnego nie jest ani nielogiczne ani niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego uznanie przez Sąd pierwszej instancji, iż w przypadku A. S. słuszne, adekwatne i sprawiedliwe było wynagrodzenie za pracę w kwocie 2.500 zł. Zdaniem Sadu Apelacyjnego ani wykształcenie, ani też kwalifikacje zawodowe nie przemawiały za zatrudnieniem A. S. na stanowisku dyrektora handlowego w klubie fitness i to za wynagrodzeniem w łącznej wysokości 8.400 zł miesięcznie. Nie sposób przy tym uznać, że zatrudnienie A. S. w odwołującej Spółce było uzasadnione sytuacją ekonomiczną czy personalną. Uzasadnione wątpliwości wzbudził fakt, że odwołująca Spółka zatrudniła A.S. na stanowisku dyrektora handlowego za tak wysokim wynagrodzeniem, powierzając jej w rzeczywistości wąski zakres obowiązków związanych z pracą na recepcji klubu fitness i jednocześnie rezygnując z jej usług jakie uprzednio świadczyła na rzecz tej Spółki w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, a które dotyczyły organizacji eventów sportowych, które w okresie w którym klienci odchodzili z klubu mogłyby świadczyć o konkurencyjności tego klubu na tle nowopowstających innych klubów fitness i siłowni. Odnosząc się do zatrudnienia M.B. wątpliwości Sądu Apelacyjnego wzbudziło stworzenie całkiem nowego stanowiska pracy dla osoby, która nie posiadała odpowiedniego wykształcenia i formalnie potwierdzonego doświadczenia zawodowego w zakresie marketingu, a która po bardzo krótkim okresie zatrudnienia stała się niezdolna do pracy. Brak zatrudnienia kolejnego pracownika w miejsce M.B. po udaniu się przez nią na zwolnienie lekarskie również rodził wątpliwości co do celowości i istnienia ekonomicznych przyczyn warunkujących konieczność jej zatrudnienia i to w czasie, gdy sytuacja na rynku usług sportowych wskazywałaby na konieczność podjęcia wzmożonych działań marketingowych. W ocenie Sądu Apelacyjnego zgromadzone w sprawie dowody nie mogły prowadzić do uznania, że M.B. wykonywała na rzecz płatnika składek umówioną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu czynności podejmowane przez M.B. miały jedynie upozorować świadczenie pracy tak, aby uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy.

Skargę kasacyjną oparto w odniesieniu do zainteresowanej A.S. na naruszenia prawa materialnego: art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 78 § 1 k.p. W odniesieniu do zainteresowanej M.B. skargę kasacyjną oparto na naruszeniu prawa materialnego: art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 41 ust. 12 i 13 ustawy o systemie ubezpieczeń, art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, gdyż w przedmiotowej sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz potrzeba wykładni przepisów art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 78 § 1 k.p. wywołujących poważne wątpliwości oraz rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Zdaniem skarżącej w odniesieniu do powyżej powołanych przepisów występuje brak zgodności rozstrzygnięć w sprawach o podobnych stanach faktycznych, w zakresie:

1. kompetencji organu rentowego do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, w sytuacji, gdy okoliczności sprawy nie wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania takich świadczeń z ubezpieczenia społecznego w sposób sprzeczny z prawem lub zmierzający do obejścia przepisów i zasad systemu ubezpieczeń społecznych (art. 86 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych);

2. kryteriów uznania wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę za rażąco wygórowane w stosunku do wykonywanych czynności, a w konsekwencji ustalenia nieważności postanowień umowy o pracę w tym zakresie w związku ze sprzecznością z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 78 § 1 k.p.), w sytuacji gdy wynagrodzenie w umowie o pracę jest ustalone odpowiednio, rzetelnie, uczciwie i sprawiedliwie, zachowując cechy ekwiwalentności do pracy i zajmowanego stanowiska, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz posiadanego doświadczenia pracownika;

3. kryteriów uznania umowy o pracę za zawartą dla pozorów w celu uzyskania przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), podczas gdy pracownik wykonuje w istocie czynności wynikające ze stosunku pracy i w dniu zawarcia umowy o pracę nie ma wiedzy o wystąpieniu w przyszłości sytuacji losowej w postaci choroby lub macierzyństwa.

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.

Odwołanie się do przesłanki potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni, bądź że jego niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151). Zauważyć należy, że o rzeczywistych rozbieżnościach w judykaturze można mówić tylko wówczas, gdy brak zgodności rozstrzygnięć dotyczy takich samych lub bardzo zbliżonych stanów faktycznych, co skarżący powinien wykazać (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 kwietnia 2018 r., IV CSK 577/17, LEX nr 2497710). Powołanie się na rozbieżności w orzecznictwie wymaga przytoczenia i poddania analizie rozbieżnych orzeczeń sądów w celu wykazania, że rozbieżności te mają swoje źródło w różnej wykładni przepisu, bądź też przedstawienia argumentów wskazujących, że wykładnia przeprowadzona przez sąd drugiej instancji sprzeczna jest z jednolitym stanowiskiem doktryny lub orzecznictwa Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2018 r., III UK 123/17, LEX

nr 2496319). Chodzi przy tym o rozbieżności w wykładni przepisu prawa, a nie o rozbieżności w jego zastosowaniu. Odnosząc się do drugiej okoliczności przemawiającej, zdaniem skarżącej, za przyjęciem skargi do rozpoznania zauważyć należy, że wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Ponadto skarżący ma obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zastrzeżeń wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783). Musi przy tym chodzić o zagadnienie nowe, dotychczas nierozpatrywane w judykaturze, które zarazem ma znaczenie dla rozpoznania wniesionej skargi kasacyjnej oraz innych podobnych spraw (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 15/18, LEX nr 2499790). Chodzi o problem prawny, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I UK 268/17, LEX nr 2508639). Zagadnienie prawne powinno wyrażać problem prawny, którego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym, a więc w tej konkretnej sprawie (postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 października 2012 r., III SK 10/12, LEX nr 1228616; z dnia 18 września 2012 r., II CSK 180/12, LEX nr 1230170; z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX

nr 453109; z dnia 26 września 2005 r., II PK 98/05, OSNP 2006, nr 15-16, poz. 243).

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania opiera się na założeniach faktycznych sprzecznych z ustaleniami Sądu Apelacyjnego i Sądu Okręgowego, a w orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że wiązanie przyczyn wniesienia skargi kasacyjnej z nieustalonym w sprawie stanem faktycznym należy uznać za niedopuszczalne (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2014 r., I UK 410/13, LEX nr 1646933). Zdaniem skarżącej okoliczności sprawy nie wskazują na intencjonalny lub manipulacyjny zamiar uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wynagrodzenie w umowie o pracę zostało ustalone odpowiednio, rzetelnie, uczciwie i sprawiedliwie, zachowując cechy ekwiwalentności do pracy i zajmowanego stanowiska, rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz posiadanego doświadczenia pracownika, M. B. wykonywała w istocie czynności wynikające ze stosunku pracy. Tymczasem Sąd Okręgowy oraz Sąd Apelacyjny poczyniły całkowicie odmienne ustalenia. Zdaniem Sądu Okręgowego określone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 8.400 zł było zbyt wysokie w relacji do rzeczywistej wartości świadczonej pracy i powierzonych obowiązków pracowniczych, co naruszało zasadę solidaryzmu, zgodnie z którą wynagrodzenie ze stosunku pracy, stanowiące jednocześnie podstawę wymiaru składek, powinno być adekwatne do rzeczywistej wartości świadczonej pracy, która to wartość powinna pozostawać także w harmonii z poczuciem sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego finansowanych ze środków publicznych (s. 3 uzasadnienia wyroku). Przyjął również, że zatrudnienie M. B. nie wynikało z rzeczywistej i racjonalnej ekonomicznej potrzeby zatrudnienia w odwołującej Spółce pracownika na stanowisku menedżera d/s marketingu. Odwołująca Spółka na takim stanowisku nie zatrudniała nikogo i to zarówno przed zawarciem z M. B. pierwszej umowy o pracę, jak też w przerwie pomiędzy pierwszą i drugą umową o pracę oraz po rozwiązaniu tej ostatniej umowy. M. B. nie miała ustalonego pisemnego zakresu obowiązków oraz nie podpisywała żadnych dokumentów (poza listami obecności) związanych z wykonywanymi przez nią rzekomo obowiązkami pracowniczymi. O braku ekonomicznej potrzeby zatrudnienia M. B. na stanowisku menedżera d/s

marketingu świadczy także, w ocenie Sądu Okręgowego, brak materialnych efektów jej pracy (s. 4 uzasadnienia wyroku). Również Sąd Apelacyjny wprost wskazał, że ani wykształcenie ani też kwalifikacje zawodowe nie przemawiały za zatrudnieniem A.S. na stanowisku dyrektora handlowego w klubie fitness i to za wynagrodzeniem w łącznej wysokości 8.400 zł miesięcznie (s. 8 uzasadnienia wyroku) i nie sposób przy tym uznać, że zatrudnienie A.S. w odwołującej Spółce było uzasadnione sytuacją ekonomiczną czy personalną (s. 9 uzasadnienia wyroku). Nadto zdaniem Sądu Apelacyjnego dziwi, że odwołująca Spółka zatrudniła A.S. na stanowisku dyrektora handlowego w sytuacji gdy z materiału dowodowego wynika, że wspólnicy Spółki pełnili stały nadzór nad funkcjonowaniem klubu (raporty sprzedażowe były codziennie wysyłane do wspólników odwołującej Spółki przez kierowniczkę recepcji) i samodzielnie zawierali umowy z podmiotami gospodarczymi. Nie ma zaś dowodów na to, że A.S. tworzyła lub prezentowała wspólnikom Spółki W. (...) plany rozwoju klubu fitness, zajmowała się polityką handlową tego klubu, przedstawiała analizy finansowe wskazujące na potrzebę rozwinięcia danego zakresu usług lub możliwości poczynienia oszczędności w danych aspektach działalności klubu. Z tych też względów zatrudnienie A.S. na stanowisku dyrektora handlowego trudno uznać za uzasadnione, a przyznane jej wynagrodzenie za adekwatne, sprawiedliwe i godziwe. Poziom jej wykształcenia i dotychczasowy staż pracy nie usprawiedliwiał tak wysokiego wynagrodzenia, i to zarówno w odniesieniu do faktycznie wykonywanej przez nią pracy, jak też w odniesieniu do wynagrodzenia jakie uzyskiwały osoby pełniące w odwołującej Spółce obowiązki generalnego menedżera czy też menedżera sportowego (s. 11 uzasadnienia wyroku). Odnosząc się do zatrudnienia M.B. Sąd Apelacyjny wprost wskazał, że zgromadzone w sprawie dowody nie mogły prowadzić do uznania, że wykonywała ona na rzecz płatnika składek umówioną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu czynności podejmowane przez M. B. miały jedynie upozorować świadczenie pracy, tak aby uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy (s. 15 uzasadnienia wyroku). Nadto zauważyć należy, że w rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny przyjął za własne ustalenia faktyczne i prawne Sądu Okręgowego, co czyniło zbędnym ich ponowne powoływanie (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia

22 listopada 2017 r., II UK 556/16, LEX nr 2434452; z dnia 15 grudnia 2011 r., II UK 106/11, LEX nr 1130389; z dnia 8 września 2015 r., I UK 431/14, LEX nr 1797085).

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1 k.p.c. i art. 99 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.