

POSTANOWIENIE

Dnia 14 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z odwołania J. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Elblągu
z udziałem A. K.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 maja 2024 r.,
skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 28 września 2023 r., sygn. akt III AUa 2067/21,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 28 września 2023 r. zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu z dnia 22 września 2021 r., w ten sposób, że oddalił odwołanie J. S. (skarżący) od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (organ rentowy) z dnia 7 grudnia 2020 r.

Organ w przedmiotowej decyzji stwierdził, że skarżący jako pracownik A. K. (płatnik) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2019 r. do dnia 29 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że skarżący w okresie od 6 sierpnia 2001 r. do 30 czerwca 2015 r. pracował jako operator pompy mieszkającej, a następnie jako dyrektor ds. organizacji i zatrudnienia w firmie deweloperskiej brata. Po rozwiązaniu firmy przez około

trzy lata pozostawał osobą bezrobotną i w tym czasie poszukiwał pracy. Odwołujący już wcześniej poznał płatnika, ponieważ pracowali kiedyś razem. W lutym 2019 r. udał się do niego z zapytaniem o pracę. W dniu 25 lutego 2019 r. skarżący zawarł z płatnikiem umowę o pracę na okres próbny od 1 marca do 31 maja 2019 r., na stanowisku terenowego specjalisty ds. sprzedaży na pełen etat za wynagrodzeniem 2.250 zł. Jako miejsce pracy ustalono zakład pracy lub inne miejsce poza zakładem pracy wyznaczone przez pracodawcę do świadczenia pracy, a termin rozpoczęcia pracy ustalono na 1 marca 2019 r. W dniu 31 maja 2019 r. strony zawarły na tych samych warunkach umowę na czas nieokreślony od 1 czerwca 2019 r. Ustalono, że skarżący będzie pozyskiwał klientów chętnych do połowu ryb w stawie dzierżawionym przez płatnika. Płatnik zamierzał postawić domki na działce przylegającej do stawu, które byłyby wynajmowane wędkarzom. Po około dwóch tygodniach pracy okazało się jednak, że działania te nie przynoszą pożądanych efektów, więc skarżący zaczął wykonywać prace fizyczne na rzecz pracodawcy - remont starej stodoły, znajdującej się w bliskim sąsiedztwie pensjonatu i adaptacja na budynek mieszkalny. Początkowo były to prace rozbiórkowe, a następnie murowanie, szpachlowanie, mocowanie płyt OSB, regipsów, prace hydrauliczne. Odwołujący przy tej inwestycji pracował wraz z drugim pracownikiem, zatrudnionym na 1/2 etatu na stanowisku konserwatora. W pracach pomagali też pracownicy z Ukrainy. Praca nadzorowana była przez płatnika. Wykorzystywano narzędzia należące do płatnika składek. Odwołujący zajmował się też zamawianiem i odbiorem materiałów budowlanych. W związku z tym, że w poprzedniej pracy zajmował się budownictwem, miał znajomości w wielu hurtowniach i udzielano mu zniżek. Wcześniej pozyskiwaniem klientów zajmował się osobiście A.K. oraz jego syn K., który pozostawał w zatrudnieniu na 1/8 etatu do 31 maja 2019 r. Odwołujący się uzyskał orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku terenowego specjalisty ds. sprzedaży. Po faktycznej zmianie stanowiska pracy na pracownika budowlanego odwołujący nie został ponownie skierowany na badanie lekarskie i został przeszkolony w dziedzinie BHP. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane „do ręki”. Sporządzane były listy obecności - osobno dla każdego pracownika i odwołujący się także podpisywał własną listę obecności. W początkowym okresie, to jest przez ok. pierwsze dwa tygodnie pracy ubezpieczony pracował od 8:00 do 16:00, gdyż korzystał z telefonu w biurze firmy, w domu płatnika. Płatnik składek lub jego syn otwierali biuro około 8:00 i dlatego skarżący mógł pracować dopiero od tej godziny. Natomiast od momentu, gdy odwołujący zaczął wykonywać obowiązki pracownika budowlanego, do pracy przyjeżdżał na godzinę 7:00 i pracował do 15:00. Umowa o pracę została rozwiązana 29 lutego 2020 r. za

wypowiedzeniem przez pracodawcę, a jako powód wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego odwołujący się wykazał, iż umowy o pracę z 25 lutego i 31 maja 2019 r. miały na celu faktyczne wykonywanie przez niego pracy. Sąd Apelacyjny nie podzielił takiej oceny. W jego ocenie Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony ale tylko częściowo dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego, a zgromadzony materiał dowodowy ocenił w sposób niewszechstronny, z naruszeniem zasad logiki i doświadczenia życiowego, co w konsekwencji poskutkowało wyciągnięciem błędnych wniosków, błędną subsumcją i błędnym zastosowaniem przepisów prawa materialnego. Sąd Apelacyjny stwierdził, że niesłusznie dano wiarę tak skarżącemu jak i płatnikowi składek oraz przesłuchanym świadkom, mimo iż zeznania te przeczyły doświadczeniu życiowemu. Sąd Apelacyjny ustalił na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, że umowa zawarta między stronami miała charakter fikcyjny, miała jedynie na celu wykreować stan faktyczny z którego wynikałoby, że po rozwiązaniu umowy o pracę przez likwidację stanowiska pracy skarżącego, przysługiwałoby mu prawo do świadczenia przedemerytalnego do czasu nabycia uprawnień do emerytury wraz z osiągnięciem właściwego wieku.

Następnie Sąd Apelacyjny przywołał treść art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r., poz. 497 ze zm., dalej jako: „ustawa systemowa”) oraz dotychczasowe poglądy dotyczące wykładni tego przepisu podkreślając, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu wynika nie z samego zawarcia umowy o pracę i zgłoszenia do takiego ubezpieczenia z określonym symbolem, ale z rzeczywistego wykonywania pracy. Przenosząc ustalenia prawne na okoliczności sprawy, stwierdził, że skarżący o ile wykonywał jakieś prace budowlane na rzecz płatnika składek, to nie ma podstaw do uznania, że realizował jej codziennie, w pełnym wymiarze czasu pracy i że stale był do dyspozycji płatnika składek. Dokumenty WZ (ich ilość, rodzaj odbieranych towarów), wydruki zdjęć oraz zeznania świadków, prowadzą do wniosku, że odwołujący wykonywał na rzecz płatnika składek jakieś prace budowlane według aktualnych potrzeb płatnik składek. Sąd zauważył, że przy wykonywaniu prac budowlanych na rzecz indywidualnego inwestora rzeczą powszechną jest powierzanie tych prac znajomym lub osobom z polecenia. Istota wykonywania akurat tego rodzaju prac nie wymaga zawierania umowy o pracę. Cel i społeczno-gospodarcze przeznaczenie umów o prace budowlane dla indywidualnego inwestora wykonywanych przez osoby fizyczne przemawia raczej za zawieraniem umów cywilno-prawnych. Kontrola jakości wykonania prac przez inwestora nie

jest tożsama z nadzorem pracodawcy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że odwołujący był podporządkowany płatnikowi co do czasu pracy, pozostawał do dyspozycji płatnika składek i wykonywał wszelkie jego polecenia. Przy takiej ocenie zgromadzonego materiału, Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego.

Skarżący zaskarżył wyrok w całości wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego uchylenie i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty. W skardze zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego (art. 6 ust. 1 pkt w zw. z art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 z dnia 13 października 1998 r. ustawy systemowej; art. 83 k.c. w zw. z art. 6 k.c. oraz w zw. z art. 300 k.p.; art. 22 § 1 k.p.; art. 22 § 11 k.p. oraz 29 § 2 k.p. i art. 29 § 4 k.p.).

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ubezpieczony wskazał, że występuje w niej istotne zagadnienie prawne: „czy w świetle dyspozycji przepisów art. 22 § 1 k.p., art. 22 § 11 k.p. oraz 29 § 2 k.p. i art. 29 § 4 k.p. możliwa jest zmiana warunków pracy w zakresie rodzaju wykonywanej pracy poprzez faktyczną ich zmianę „per facia concludentia” w trakcie świadczenia pracy (wykonywanie całkowicie innego rodzaju pracy niż przewidziany w umowie) bez zmiany treści umowy o pracę zawartej w formie pisemnej”.

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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis nr 1508600; z dnia

21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis nr 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13).

Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji. 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). W rozpoznawanej sprawie Skarżący ograniczył swój wywód wyłącznie do sformułowania zagadnienia, nie czyniąc zadość wymaganiom przedstawionym powyżej, co stanowi wystarczający powód do odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Niezależnie od tego warto przypomnieć, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się w kwestii relacji między umową o pracę a ubezpieczeniowym tytułem pracowniczym. W wyroku z dnia 17 stycznia 2024 r., III USKP 56/22 (LEX nr 3656917), stwierdzono, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest 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. Wskazał wówczas Sąd Najwyższy, że stosunek pracy musi zrealizować 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.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że takie właśnie pojmowanie normy z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej stanowiło podstawę prawną wydanego wyroku. Sąd Apelacyjny wskazał, że warunkiem *sine qua non* pracowniczego ubezpieczenia

społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy, zaś na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale nade wszystko zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy, na warunkach z umowy wynikających. Jednocześnie dokonując oceny stanu faktycznego Sąd Apelacyjny nie poprzestał li tylko na stwierdzeniu, że skarżący nie wykonywał obowiązków wyznaczonych w zawartej umowie. Ta okoliczność nie była sporna i wynikała wprost ze zgromadzonego w sprawie materiału w tym z zeznań skarżącego oraz płatnika. W dalszej części wyводу Sąd dokonał analizy zgromadzonego w sprawie materiału w celu ustalenia rzeczywistego stosunku łączącego strony. W tym zakresie stwierdzono, że stosunek między skarżącym, a płatnikiem składek nie był stosunkiem pracy, ponieważ o ile skarżący wykonywał jakieś prace budowlane na rzecz płatnika składek, to nie ma podstaw do uznania, że realizował jej codziennie, w pełnym wymiarze czasu pracy, był do dyspozycji płatnika składek, zaś wykonywanie zadań miało miejsce w warunkach podporządkowania. Sąd stwierdził, że skoro wykonujący prace budowlane sami ustalali wykonywane czynności, a kontrola jakości wykonania prac przez inwestora nie jest tożsama z nadzorem pracodawcy, to nie sposób jest mówić w takim przypadku o istnieniu stosunku pracy. Sąd podkreślił, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala stwierdzić, że odwołujący był podporządkowany płatnikowi co czasu pracy, pozostawał do dyspozycji płatnika składek i wykonywał wszelkie jego polecenia.

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. W kontekście sformułowanego zagadnienia prawnego jest wobec tego możliwe, że również faktyczna zmiana warunków pracy w zakresie wykonywanej pracy (wykonywanie całkowicie innego rodzaju pracy niż przewidziany w umowie) bez zmiany treści umowy o pracę zawartej w formie pisemnej, nie miałyby wpływu na istnienie stosunku pracowniczego. Jednakże jakiegokolwiek stanowisko Sądu Najwyższego w kwestii tak sformułowanego zagadnienia nie miałyby znaczenia w sprawie, w której ustalono, że rzeczywiście wykonywane czynności nie były realizowane w ramach stosunku pracy, a taki wniosek nie wynika z odejścia od

brzmienia samej umowy, lecz przede wszystkim z charakteru warunków wykonywania pracy.

Ze względu na wszystkie powyższe argumenty, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]