



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2026 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z odwołania E. P.
na decyzję Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Biłgoraju
z udziałem B. J. S.
o ustalenie istnienia obowiązku ubezpieczenia społecznego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 maja 2026 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie
z dnia 18 czerwca 2024 r., sygn. akt III AUa 848/23,

oddala skargę kasacyjną.

Bohdan Bieniek Dawid Miąsik Zbigniew Korzeniowski

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Lublinie, wyrokiem z dnia 3 października 2023 r. oddalił odwołanie E. P. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w Biłgoraju z dnia 23 sierpnia 2021 r., stwierdzającej, że jako pracownik u płatnika J. S. nie

podlegała ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2021 r.

W dniu 1 kwietnia 2021 r. J. S. zawarła z E. P. umowę o pracę. Zgodnie z jej postanowieniami ubezpieczona miała zostać zatrudniona jako asystentka/księgowa w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano dzień 1 kwietnia 2021 r. W tej dacie wnioskodawczynie uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy. Następnie (20 grudnia 2021 r.) strony rozwiązały umowę na mocy porozumienia stron. Pracodawca sporządził świadectwo pracy, wskazując, że wnioskodawczynie wykorzystała urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni oraz korzystała z urlopu bezpłatnego w dniach 15-31 grudnia 2021 r. Nie wskazano w nim niezdolności do pracy, a zgodnie z zawartą informacją, ubezpieczonej nie wypłacono wynagrodzenia za okres tej niezdolności. Jako okresy nieskładkowe, przypadające w czasie zatrudnienia, pracodawca wskazał okresy: od dnia 1 maja 2021 r. do dnia 5 października 2021 r. oraz od dnia 22 października 2021 r. do dnia 14 listopada 2021 r. W styczniu 2022 r. wnioskodawczynie podjęła zatrudnienie w innej spółce na podstawie umowy o pracę.

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy zakwestionował istnienie stosunku pracy, uznając, że ów stosunek nie został nawiązany, a skonstruowane okoliczności mające to udokumentować - w tym zawarta umowa o pracę - były pozorne.

W ocenie Sądu Okręgowego, strony umowy o pracę nie wykazały, aby od dnia 1 kwietnia 2021 r. ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika w reżimie stosunku pracy. Strona odwołująca się nie udowodniła, aby jej relacja z pracodawcą charakteryzowała się cechami takimi jak: osobiste podporządkowanie pracodawcy i wykonywanie powierzonych przez niego zadań w sposób stały i regularny. Materiał dowodowy wskazuje jednoznacznie, że w dniach 1-2 kwietnia 2021 r. nie zostało przeprowadzenie szkolenie z zakresu bhp w wymiarze ogólnym oraz stanowiskowym. Wnioskodawczynie nie miała kompetencji i wiedzy, w jaki sposób prowadzić rachunkowość podmiotów gospodarczych, a zwłaszcza nie posługiwała się odpowiednim programem księgowym i nie dokonywała żadnych rozliczeń. W dniach 1-2 kwietnia 2021 r. nie spotkała się też w biurze rachunkowym z żadnym pracownikiem mimo faktu, że wówczas przebywała w nim stażystka. Ponadto, zakres

obowiązków, o którym mówiła wnioskodawczyni, polegający na poszukiwaniu klientów na rzecz pracodawcy, odbiegał nie tylko od powierzonego jej stanowiska, ale w ogóle nie został potwierdzony przez płatnika jako element istotny na etapie poszukiwania pracownika i później, przy prowadzeniu biura rachunkowego. Ubezpieczona nie mogła w imieniu biura rachunkowego pozyskiwać klientów z zakresu szkoleń bhp, ponieważ ani biuro, ani wskazany świadek takich usług nie oferowali. Wnioskodawczyni nie odpowiadała też za pozyskiwanie klientów z zakresu usług rachunkowych, ponieważ nie miała do tego umocowania, a płatnik tego nie potwierdził. Dodatkowo takie czynności nie wpisywały się w żaden sposób w charakter pracy asystentki/księgowej. Powołani w toku postępowania dowodowego świadkowie także nie dostarczyli dowodów regularnego świadczenia pracy przez wnioskodawczynię.

Zestawienie tych faktów świadczyło - w ocenie Sądu - o tym, że w 1 kwietnia 2021 r. w ogóle nie doszło do nawiązania stosunku pracy, a w efekcie do jego dalszej realizacji. W relacji płatnika i ubezpieczonej brak było także osobistego podporządkowania pracownika. W oparciu o relacje pracodawcy nie udało się ustalić, w jaki sposób faktycznie pracodawca miałaby wyznaczać ubezpieczonej poszczególne zadania, kontrolować ich wykonanie, zwłaszcza że nie zostały one zawarte na piśmie. Kwestia ta została zupełnie pominięta przez strony umowy o pracę. Dodatkowo pracodawca nie był w stanie wytłumaczyć znaczących dysproporcji pomiędzy warunkami zatrudnienia wnioskodawczyni, a innych pracowników, którzy byli zatrudniani bezpośrednio po odbyciu stażu z Urzędu Pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem minimalnym, na okres jednego miesiąca. Tymczasem ubezpieczona została zatrudniona od początku na czas nieokreślony za wynagrodzeniem w kwocie 3.500 zł. Jak wykazał materiał dowodowy prowadzona przez pracodawcę działalność gospodarcza nie pozwalała na wypracowanie zysków, które były w stanie pokryć takie wynagrodzenie.

Sąd Okręgowy uznał, że pracodawca nie wykazał, aby istniała faktyczna potrzeba stworzenia nowego stanowiska pracy, a strona odwołująca się nie wykazała, aby w rzeczywistości świadczyła pracę zgodnie z umową o pracę. Wobec tego nie zaszyły przesłanki, które pozwalały traktować ubezpieczoną jako pracownika w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie

ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2026 r., poz. 199, dalej ustawa systemowa), przez co nie powstał dla niej obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 kwietnia 2021 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie, wyrokiem z dnia 18 czerwca 2024 r., oddalił apelację ubezpieczonej, dzieląc i przyjmując za własne zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, odwołująca się nie udowodniła, że jej relacja z pracodawcą posiadała takie cechy jak osobiste podporządkowanie pracodawcy i wykonywanie powierzonych zadań w sposób stały i regularny. Słusznie Sąd przyjął, iż mimo formalnie zawartej umowy o pracę w rzeczywistości nie doszło do nawiązania na jej podstawie stosunku pracy w rozumieniu art. 22 k.p., a tym samym oceniany stosunek pracy miał charakter pozorny w rozumieniu art. 83 § 1 k.c.

Nie wykazano, aby istniało realne zapotrzebowanie na pracę skarżącej, nie udowodniono efektów, jakie praca ta miała przynieść. Wnioskodawczyni nie posiadała odpowiednich kompetencji zawodowych, które mogłyby przyczynić się do rozwoju prowadzonej przez pracodawcę działalności w zakresie Biura Rachunkowo-Doradczego. Legitymowała się wykształceniem średnim po ukończeniu liceum ogólnokształcącego. Nie posiadała specjalistycznego przeszkolenia z zakresu księgowości. Przez krótki czas w innej firmie pracowała jako pracownik biurowy, co poprzedzone było 6-miesięcznym stażem. Oprócz tego w oparciu o umowę zlecenia wykonywała zatrudnienie w salonie kosmetycznym. Mimo braku specjalistycznej wiedzy i odpowiedniego doświadczenia, ze sporządzonej umowy o pracę wynikało, że od razu została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku asystentki/księgowej, na warunkach i za wynagrodzeniem, jakie nie było dostępne żadnemu z pozostałych pracowników, w tym zawodowej księgowej, zajmującej się w ramach umowy zlecenia merytoryczną kontrolą dokumentacji księgowej klientów czy pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku ds. osobowych na 1/2 etatu za niższym wynagrodzeniem.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik ubezpieczonej, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w części, to jest w punkcie I, wskazując na naruszenie przepisów prawa materialnego: (-) art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 k.p., art. 83 k.c. oraz art. 65 § 2 k.c.,

przez niewłaściwe ich zastosowanie i wykładnię, polegające na badaniu woli stron umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2021 r., nie na moment składania przez nie oświadczeń woli o jej zawarciu, ale na podstawie zdarzeń mających miejsce następczo; (-) art. 353¹ k.c., art. 10 i 11 k.p., art. 22 Konstytucji RP, przez nieposzanowanie prawa stron do zgodnego z ich wolą ukształtowania łączącego ich stosunku prawnego, w szczególności w zakresie prawa pracodawcy do zatrudniania pracownika w dogodnym dla niego terminie, formie (umowa zawarta na czas określony lub nieokreślony), na uzgodnionych przez strony warunkach płacy. W dalszej części skarżąca wskazała na naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 i § 2 k.p.c., przez niewyjaśnienie w motywach uzasadnienia, na jakiej podstawie faktycznej w przedmiotowej sprawie możliwe jest dokonanie ustaleń i oceny czy zarówno skarżąca, jak i płatnik mieli świadomość pozorności składanych oświadczeń woli przy zawieraniu umowy o pracę, a w szczególności czy z góry zostało przyjęte, że skarżąca nie będzie świadczyć pracy, zaś zainteresowany płatnik nie będzie korzystać z jej pracy, to jest że nie będą realizować praw i obowiązków wynikających z treści umowy, w konsekwencji jaką czynność prawną strony chciały utajnić - wpływ na wynik sprawy realizowany jest przez przyjęcie błędnej podstawy prawnej wynikającej z art. 83 § 1 k.c.

Mając powyższe na uwadze, pełnomocnik wnioskodawczyni wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenie o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna. W pierwszej kolejności trzeba stwierdzić, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut naruszenia prawa procesowego, to jest art. 327¹ § 1 pkt 1-2 i § 2 k.p.c., bowiem sygnalizacja uchybienia procesowego w postępowaniu kasacyjnym musi przybrać postać błędu kwalifikowanego, to znaczy skarżący powinien wykazać, że dane uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Niezależnie od tego skarga służy od orzeczenia sądu drugiej instancji, a zatem zarzuty procesowe powinny skonstruowane w odniesieniu do tego etapu

postępowania. Tymczasem skarżąca traci z pola widzenia ten wątek i nie przytacza art. 391 § 1 k.p.c. Nadto zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia wyroku uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia, a także w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2021 r., II USKP 12/21, LEX nr 3117753 i powołane tam orzeczenia i z dnia 13 listopada 2020 r., IV CSK 116/19, LEX nr 3080033). Wbrew odmiennemu twierdzeniu skarżącej, uzasadnienie orzeczenia Sądu drugiej instancji zawiera wszystkie niezbędne elementy umożliwiające przeprowadzenie właściwej kontroli kasacyjnej.

Po wtóre, nie są zasadne zarzuty naruszenia prawa materialnego. W tej mierze istotne pozostają ustalenia faktyczne, gdyż one wiążą Sąd Najwyższy. Dlatego warto przypomnieć, że ubezpieczona nie miała określonego zakresu obowiązków, a do jej zadań należało wprowadzanie danych klientów do systemu, segregowanie dokumentacji, obsługa korespondencji e-mail oraz pozyskiwanie klientów. Tak ułożone obowiązki odpowiadały charakterowi pracy na stanowisku księgowej, skoro wnioskodawczyni nie miała wcześniej doświadczenia w tego rodzaju pracy, jak również nie przeszła szkolenia. Na uwagę zasługuje również wątek ekonomiczny (źródło finansowania składek za pracownika) oraz okoliczności ustalenia wysokości wynagrodzenia skarżącej. Sumując te przesłanki, sądy powszechne uznały, że zasady ustalenia wysokości wynagrodzenia nie odpowiadały cechom prowadzenia działalności gospodarczej, która z zasady ma charakter zarobkowy, a zatem jako nielogiczne uznano wytłumaczenie, że przyszłe wynagrodzenie płatnika z innego tytułu (odprawa emerytalna) będzie finansować aktualne zobowiązania wobec pracownika. Tym samym w sprawie nie ujawniono cech typowych zatrudnienia pracowniczego (osobiste podporządkowanie pracodawcy i wykonywanie powierzonych przez niego zadań w sposób stały i regularny).

Tego rodzaju zdarzenia (dokonanie atypowych czynności kreujących zatrudnienie pracownicze) stanowiło przedmiot wypowiedzi Sądu Najwyższego. Wówczas wyjaśniono, że w sprawach o podleganie ubezpieczeniom społecznym kluczowe znaczenie ma ustalenie, czy rzeczywiście istniał stosunek prawny

stanowiący formalną podstawę powstania tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie zarówno umowy o pracę jak i umowy zlecenia zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę (zlecenia) została zawarta, lecz to czy strony umowy pozostawały w umówionym stosunku prawnym. O tym zaś decyduje faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla tego stosunku (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 stycznia 2022 r., II USK 573/21, LEX nr 3352099; z dnia 20 września 2023 r., I USK 53/23, LEX nr 3609448). Do ustalenia, że między stronami doszło do powstania stosunku pracy (zlecenia) nie jest wystarczające spełnienie formalnych warunków zatrudnienia (takich jak zawarcie umowy, przygotowanie zakresu obowiązków, odbycie szkolenia BHP, uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy czy zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych), lecz konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki i to faktycznie czyniły. Niemożliwe jest więc przyjęcie pozorności zatrudnienia, jeżeli dana osoba faktycznie podjęła zatrudnienie i wykonywała swoje zajęcie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 2025 r., II USKP 9/25, LEX nr 3889977).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono również, że umowa o pracę zawarta dla pozorów nie może stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik lub zleceniobiorca nie będzie świadczyć pracy lub wykonywać czynności przewidzianych w umowie, a osoba określona jako pracodawca lub zleceniodawca nie będzie korzystać z jej pracy lub usług, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy bądź zlecenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., II UK 298/17, LEX nr 2549234). Pozorność umowy o pracę lub zlecenia zachodzi wtedy, gdy mimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy lub zlecenia (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 września 2023 r., II USK 317/22, LEX nr 3620616; z dnia 5 listopada 2020 r., II UK 228/19, LEX nr 3075374; wyrok z dnia 5 kwietnia 2019 r., I UK 44/18, LEX nr 2652514).

Pozorność zachodzi także, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę albo umowa zlecenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004) albo dla innego podmiotu niż strona wskazana w treści umowy zlecenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2018 r., I UK 210/17, LEX nr 2558652).

Podsumowując, o tym, czy strony istotnie w stosunku pracy pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. Nie wystarcza jednak jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Jeśli taka praca jest wykonywana to generalnie nie ma podstaw do stawiania zarzutu obejścia czy nadużycia prawa, czyli zawarcia zatrudnienia dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy. Nie stanowi to wówczas tytułu ubezpieczenia społecznego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07; z dnia 8 lipca 2009 r., I UK 43/09; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09; z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 260/11; z dnia 20 czerwca 2017 r., I UK 252/16; z dnia 24 lutego 2021 r., III USKP 30/21, LEX nr 3123192, stanowisko to potwierdzono także w postanowieniach: z 7 listopada 2019 r., I UK 26/19 i z 4 czerwca 2020 r., III UK 437/19).

Odpowiadając zaś na pytanie skarżącej, czy możliwe jest uznanie za pozorną umowy, która była faktycznie wykonywana, to ów problem wyjaśnił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 4 czerwca 2020 r., III UK 437/19 (LEX nr 3028936), w którym wskazano, iż złożenie oświadczenia woli dla pozorów w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym oświadczeniem. Natomiast czynność prawna mająca na celu obejście ustawy w ujęciu art. 58 § 1 k.c. polega na takim ukształtowaniu jego treści, która z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się

ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu ustawowo zakazanego. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może więc być jednocześnie czynnością pozorną, gdyż pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, zaś druga jest jedynie symulowana. Zakładając, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

Sąd Najwyższy w takich przypadkach wskazuje na dopuszczalność rozważania, czy w danym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa, zwłaszcza, jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002 nr 21, poz. 527; z dnia 23 lutego 2005 r., III UK 200/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 292). Natomiast gdy umowa o pracę jest przez strony rzeczywiście wykonywana, nie może być mowy o pozorności, co jednak nie wyklucza możliwości badania czy zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.), które rodzi jej nieważność (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825). Oznacza to, że w sytuacji, gdy strony miały pierwotny zamiar realizowania zatrudnienia pracowniczego i złożyły w tym celu zgodne oświadczenia woli, lecz odbiegły od wzorca określonego przez konstytucyjne cechy stosunku pracy - przepis art. 83 k.c. nie może znaleźć zastosowania, ale zawarcie umowy o pracę może podlegać ocenie przez pryzmat art. 58 § 1 k.c., co w konsekwencji prowadzi do uznania – w sposób w pełni uzasadniony – umowy tej jako nieważnej, jako że zmierzała do obejścia prawa.

Uzupełniając należy dodać, że organ rentowy pozostaje uprawniony do kwestionowania rodzaju umowy ustalonej przez strony, co znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 454/13 (LEX nr 1495840), w którym potwierdzone zostało, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniu społecznemu, może - bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia wskazujące na charakter stosunku prawnego, którym strony zamierzały się poddać - ustalić rzeczywisty jego charakter i istniejący tytuł ubezpieczenia. Ocena umowy z punktu widzenia art. 353¹ k.c. wymaga więc skutecznego zaprzeczenia przez organ rentowy, że układając swą relację w formie umowy o pracę, strony ustaliły ją w sposób odpowiadający właściwości tego stosunku

prawnego. Ocena tego zdarzenia może być punktowa, to znaczy widoczna *prima vista* albo odkrycie elementów zaprzeczających realizacji stosunku pracy nastąpi między innymi przez sposób realizacji zobowiązania. Oczywiście z punktu widzenia pracownika mogą pojawić się zdarzenia nagłe (wypadek), które wpłyną na możliwość wykonywania pracy. Niemniej okoliczności towarzyszące zawarciu kontraktu, w tym ukształtowanie obowiązków pracownika, wysokości jego wynagrodzenia albo wymiaru zatrudnienia i rodzaju umowy o pracę, mogą – świetle zasad doświadczenia życiowego i zasad logicznego rozumowania – skutecznie dezawuować techniczne uwypuklenie właściwości świadczenia pracy. O ile fundamentem prawa cywilnego jest swoboda kontraktowa stron, przejawiająca się między innymi w prawie do nieskrępowanego ułożenia wzajemnych praw i obowiązków, o tyle reguła ta ma także zastosowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, przy czym nie jest ona absolutna. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2026 r. poz. 199) posługuje się odmienną optyką. Nakazuje zakwalifikować więź prawną w stanowczy sposób, a w rezultacie objąć wykonawcę ubezpieczeniem społecznym, albo uznać, że im nie podlega. Przepisy prawa ubezpieczeń mają moc przepisów powszechnie obowiązujących, które nie mogą być wolą stron zmieniane i modyfikowane. Skoro obowiązek ubezpieczenia powstaje z mocy prawa, to przez czynności faktyczne stron nie można go uniknąć. Dążenie do takiego celu pozostaje w opozycji do art. 353¹ k.c., albowiem kształtuje umowę w sposób sprzeczny z ustawą systemową.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego analizowana była również dopuszczalność badania przez organ rentowy ważności określonych postanowień umów (o pracę i cywilnoprawnych, na podstawie których świadczona jest praca) i możliwość ingerencji w treść stosunku prawnego ustalonego przez jego strony. Sąd Najwyższy odniósł się do dopuszczalności badania wysokości wynagrodzenia, które na potrzeby ubezpieczeń społecznych jest punktem odniesienia dla wysokości składek i przyszłych świadczeń. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest ograniczony wyłącznie do zakwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie ani tylko prawidłowości wyliczenia, lecz może ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną (w całości lub w części) (por. postanowienie Sądu

Najwyższego z dnia 14 stycznia 2021 r., III USK 5/21, LEX nr 3106206).

W odniesieniu do oświadczeń woli stron, to trzeba pamiętać, że sama nazwa umowy nie ma decydującego znaczenia dla określenia jej charakteru, który ustala się na podstawie treści oświadczeń woli stron, dokonując ich interpretacji zgodnie z art. 65 k.c. Przepis ten stanowi, że oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, przy czym w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Z treści przytoczonego przepisu wynika więc, że dla prawidłowej oceny charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego decydujące znaczenie mają ustalenia faktyczne dotyczące okoliczności zawarcia umowy, jej celu i zamiaru stron (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2002 r., II UKN 769/00, LEX nr 560567). Dlatego też nie doszło do naruszenia wskazanych w skardze przepisów prawa materialnego, skoro

Tym samym należy uznać, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a skarga kasacyjna podlega oddaleniu z mocy art. 398¹⁴ k.p.c.

AGM

[a.ł]

Bohdan Bieniek Dawid Miąsik Zbigniew Korzeniowski