



Sygn. akt II USKP 7/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z wniosku T. J. i K. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w Warszawie
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 października 2022 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawczyni K. M. od wyroku Sądu Apelacyjnego w
Warszawie
z dnia 24 września 2020 r., sygn. akt III AUa 148/19,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

K. M. (dalej także jako ubezpieczona lub odwołująca się) złożyła odwołanie od decyzji z dnia 17 maja 2016 r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Warszawie (dalej ZUS lub organ rentowy), wnosząc o uchylenie decyzji i ponowne rozpoznanie sprawy na podstawie art. 83 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualnie jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r.,

poz. 1009 ze zm.; dalej jako ustawa systemowa). W przypadku nieuwzględnienia tego żądania, ubezpieczona wniosła o zmianę decyzji przez ustalenie, że podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 r. oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477 § 1 k.p.c., zasądzenie od płatnika składek i ubezpieczonej na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych oraz o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości przedsiębiorstw celem ustalenia, czy płatnik składek miał możliwość oraz, czy było ekonomicznie uzasadnione, aby zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem w kwocie 8.515,88 złotych brutto.

Wyrokiem z dnia 5 października 2018 r., VII U 1033/16, Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił odwołanie oraz zasądził od K. M. i T. J. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą "S. " z siedzibą w W. na rzecz ZUS kwoty po 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że ZUS zawiadomił w dniu 17 marca 2016 r. ubezpieczoną i T. J. na podstawie art. 61 § 1 i § 4 k.p.a. w związku z art. 123 ustawy systemowej o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia za odwołującą się z tytułu zatrudnienia u płatnika składek.

Odwołująca się w 2009 r. ukończyła z tytułem magistra studia na Akademii w W.. W latach 2012-2013 uczęszczała do Szkoły na kierunku [...]. W latach 2011-2014 ubezpieczona zatrudniona była w S. Sp. z o.o. z siedzibą w W. na stanowisku kierownika postprodukcji. Do jej obowiązków należało koordynowanie pracy zespołu studia postprodukcyjnego, planowanie i realizacja procesu postprodukcji, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z agencjami reklamowymi oraz domami produkcyjnymi, kosztorysowanie i rozliczanie projektów, fakturowanie i monitowanie płatności od klientów, przygotowanie i prezentacja programów i planów działań dla klienta oraz współpracowanie z klientem.

T. J. prowadzi działalność gospodarczą (pod nazwą S. z siedzibą w W.) od dnia 8 maja 2013 r. Przeważającym zakresem prowadzenia tej działalności gospodarczej jest wydawanie książek. T. J. (dalej także jako płatnik składek) zawarł w dniu 1 września 2015 r. z ubezpieczoną umowę o pracę w systemie zadaniowego czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. reklamy i szkoleń, w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8.515,88 złotych brutto. Miejscem wykonywania pracy miała być Warszawa. W czasie trwania umowy odwołująca się miała korzystać z własnego sprzętu typu komputer, telefon czy samochód, bez zwrotu kosztów, na co wskazywała umowa użyczenia z dnia 1 września 2015 r. Do zakresu jej obowiązków miało należeć planowanie i realizacja działań marketingowych, współudział w tworzeniu koncepcji akcji promocyjno-reklamowych oraz w projektowaniu materiałów reklamowych, prowadzenie kampanii w social-mediach, współpraca z klientem przy tworzeniu grafik reklamowych do Internetu, pozyskiwanie nowych klientów, poszukiwanie i współpraca z freelancerami oraz organizowanie uczestnictwa w spotkaniach z klientem. Płatnik składek w dniu 1 września 2015 r. upoważnił odwołującą się do działania w jego imieniu w zakresie sprawdzania i podpisywania rachunków pod względem merytorycznym i formalnym, dokonywania płatności okresowych wynikających z podpisywanych umów, sprawdzania i podpisywania pod względem merytorycznym wniosków o zaliczkę, rozliczeń zaliczek gotówkowych, podpisywania dokumentów dotyczących list płac, podpisywania planów finansowych, zawierania umów oraz podpisywania innych dokumentów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem placówki.

Odwołująca się w dniach 1-2 września 2015 r. odbywała instruktaż na stanowisku pracy specjalisty ds. reklamy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Płatnik składek zawierał umowy o współpracy handlowej w dniach 28 września 2015 r. oraz 15 października 2015 r. W dniu 15 października 2015 r. zawarł umowę o dzieło wraz z przeniesieniem praw autorskich. Odwołująca się prowadziła korespondencję mailową z płatnikiem składek oraz z jednym z autorów w okresie od 3 września 2015 r. do 17 listopada 2015 r. Płatnik składek dokonywał przelewów bankowych na osobiste konto bankowe odwołującej się tytułem wynagrodzenia w wysokości określonej w umowie o pracę. Wynagrodzenia zostały

zrealizowane w dniach 24 listopada 2015 r. za wrzesień 2015 r., 26 listopada 2015 r. za październik 2015 r. oraz 14 grudnia 2015 r. za listopad 2015 r.

Na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona zaszła w ciążę prawdopodobnie pomiędzy 12 a 17 września 2015 r. Sąd na podstawie opinii biegłego sądowego z zakresu rachunkowości i finansów ustalił, że sytuacja finansowa płatnika składek zarówno w momencie nawiązania stosunku pracy, jak również w następnych miesiącach do końca listopada 2015 r. pozwalała na zatrudnienie odwołującej się na podstawie umowy o pracę z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 8.515,88 złotych brutto. Praca odwołującej się u płatnika składek polegała na spotkaniach z klientami i negocjowaniu warunków umów w celu ich pozyskania czy sprawdzaniu stanu magazynowego. Ubezpieczona starała się pracować 8 godzin dziennie. Nie miała stałych godzin pracy. Wykazywała się kreatywnością i sama znajdowała sobie zajęcie. Ubezpieczona miała stały kontakt telefoniczny lub mailowy z płatnikiem składek. Nie zatrudnił on nikogo na miejsce odwołującej się.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołanie jest bezzasadne i podlega oddaleniu. Sąd pierwszej instancji wskazał, że jedyna kwestia sporna w postępowaniu dotyczyła ustalenia, czy odwołująca się od dnia 1 września 2015 r. powinna podlegać ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek. Sąd Okręgowy stwierdził, że decyzja organu rentowego w przedmiocie wyłączenia odwołującej się z ubezpieczeń społecznych była prawidłowa i odpowiadała prawu, bowiem zatrudnienie u płatnika składek nie wykazało wszystkich cech stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami. Sąd pierwszej instancji ustalił zakres prac ubezpieczonej, do których należało w pierwszej kolejności spotykanie się z klientami w celu zawiązania z nimi współpracy na rzecz płatnika składek. Ubezpieczona kontaktowała się ze świadkami mailowo, telefonicznie lub osobiście. W ocenie Sądu Okręgowego wykazanie, że odwołująca się wykonywała faktycznie czynności na rzecz płatnika składek nie spowodowało objęcia jej tytułem do ubezpieczeń społecznych. Charakter pracy ubezpieczonej nie wyczerpał wszystkich znamion z art. 22 k.p., bowiem walor pełnej doniosłości prawnej posiada jedynie taka umowa o pracę,

która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., to jest doszło do wykonania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy w warunkach podporządkowania pracowniczego w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie za pracę. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie "warunków formalnych" zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 1 grudnia 2016 r., III AUa 534/16).

Sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że praca odwołującej się nie była wykonywana pod kierownictwem pracodawcy, co oznacza, że przesłanki objęte dyspozycją art. 22 k.p. nie zostały spełnione kumulatywnie. Ustawodawca w tym przepisie wskazał też na dodatkowy element, jakim jest wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Można więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice owego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy. Istotą kierownictwa pracodawcy jest prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 k.p.). Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności. Wystarczy bowiem wskazanie zadania i zakreszenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne jest, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2 marca 2017 r., III AUa 1656/15).

Zdaniem Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie udowodniono, aby płatnik składek (T. J. działający w imieniu firmy, która zawarła umowę o pracę) w rzeczywistości nadzorował pracę odwołującej się. Zgromadzony materiał dowodowy nie dał podstaw do uznania, że płatnik składek wydawał polecenia

ubezpieczonej i miał jakikolwiek wpływ na podejmowany przez nią zakres działań. Ubezpieczona w zeznaniach podała, że starała się pracować 8 godzin dziennie. W ocenie Sądu, prowadzi to do stwierdzenia, że płatnik składek nie nadzorował faktycznego czasu pracy, co jest jednym z elementów koniecznych do zaistnienia stosunku pracy. Dodatkowo odwołująca się nie miała stałych godzin pracy, co niewątpliwie strony stosunku powinny uwzględnić, zawierając umowę o pracę. Samodzielnie kształtowała swój czas pracy, co przeczy istocie umowy o pracę. Ubezpieczona nie wykazała, aby płatnik składek faktycznie kontrolował pracę odwołującej się. Do jej zadań należało głównie spotkanie się z klientami w celu nawiązania współpracy. Ubezpieczona miała jedynie stały kontakt telefoniczny lub mailowy z płatnikiem składek, który w ocenie Sądu, nie przekładał się w żadnej mierze na jakikolwiek system podporządkowania pracowniczego. Odwołująca się nie przedstawiła dowodów mających na celu wykazanie zaistnienia nadzoru nad pracą ubezpieczonej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, umowa o pracę zawarta w stanie faktycznym ustalonym w sprawie "spełniała znamiona nieważności" z art. 58 § 1 i § 2 k.c., co było bezpośrednią przyczyną nieobjęcia odwołującej się ubezpieczeniami społecznymi. Stosunek pracy zawarty pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek "nie wypełnił wszystkich naczelných przesłanek wynikających z art. 22 § 1 k.p., jaką jest brak kontroli i wykonywania nadzoru przez pracodawcę". Ponadto - zdaniem Sądu - dodatkowym czynnikiem świadczącym o nieważności umowy o pracę zawartej z ubezpieczoną było niezatrudnienie na jej miejsce innego pracownika. Ubezpieczona była jedynym pracownikiem firmy a stanowisko jej pracy powstało w celu "wyłudzenia świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych". Gdyby stanowisko pracy zajmowane przez ubezpieczoną było potrzebne firmie w celu powiększenia zysku, to płatnik składek z pewnością zatrudniłby na jej miejsce pracownika na zastępstwo, czego jednak nie uczynił.

Na marginesie rozważań Sąd Okręgowy przeanalizował pozostałe zarzuty podniesione przez organ rentowy. W ocenie Sądu, niezgłoszenie w terminie odwołującej się do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek, nie wpływało na rozstrzygnięcie, co dotyczyło również oceny jej doświadczenia zawodowego. Tym niemniej Sąd uznał, że ubezpieczona, posiadając wykształcenie pedagogiczne,

nie miała predyspozycji zawodowych do realizowania czynności w oparciu o ustalony zakres obowiązków. Również wypłacenie ubezpieczonej należnego jej uposażenia z dwumiesięcznym opóźnieniem nie stanowi o nieważności umowy o pracę, gdyż ostatecznie należało przyjąć, że odwołująca się świadczyła pracę za wynagrodzeniem. Natomiast zatrudnienie tylko jednego pracownika z tak wysokim wynagrodzeniem jak odwołująca się, daje podstawę do stwierdzenia, że mogło ono prowadzić do uzyskania przez nią dużych korzyści finansowych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co było "podstawą nawiązania stosunku pracy". Jednak z uwagi na przedmiot sporu dotyczący podlegania ubezpieczeniom społecznym, a nie wysokości podstawy wymiaru składek, Sąd Okręgowy uznał, że okoliczność ta nie miała bezpośredniego wpływu na rozstrzygnięcie.

Wyrokiem z dnia 24 września 2020 r., III AUa 148/19, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie oddalił apelację ubezpieczonej oraz zasądził od niej na rzecz ZUS 240 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sąd drugiej instancji uzupełnił materiał dowodowy przez dopuszczenie dowodu z dodatkowego przesłuchania K. M. i T. J. w charakterze stron, na okoliczność czynności wykonywanych faktycznie przez ubezpieczoną w okresie łączącej strony umowy o pracę. Na podstawie uzupełniających wyjaśnień stron oraz w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, Sąd Apelacyjny dodatkowo ustalił, że umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron w czerwcu 2020 r. Po urodzeniu dziecka ubezpieczona nie wykonywała żadnej czynności na rzecz płatnika składek. W czasie urlopu macierzyńskiego urodziła drugie dziecko. W okresie obowiązywania spornej umowy o pracę, odwołująca się pozostawała równolegle w zatrudnieniu w spółce T. w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie zadaniowego czasu pracy, gdzie zajmowała się pozycjonowaniem stron w Internecie. Przed zawarciem spornej umowy o pracę ubezpieczona korzystała z wizyt u ginekologa. W karcie pacjenta z wizyty lekarskiej z 23 lutego 2015 r. widnieje wpis lekarza, że "od miesiąca pacjentka czyni starania o ciążę". W trakcie kolejnych wizyt zlecano odwołującej się powtarzanie badań hormonalnych, a także przeprowadzenie badań nasienia męża.

Po wizycie lekarskiej w dniu 9 lipca 2015 r. zapisano, że pacjentka od pięciu miesięcy czyni starania o ciążę.

Po uzupełnieniu materiału dowodowego, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że apelacja odwołującej się nie ma uzasadnionych podstaw. Zaskarżone orzeczenie odpowiada obowiązującemu prawu i nie doszło do zarzucanych błędów w ustaleniach faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, a także nie miało miejsca naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, z przekroczeniem granic określonych w art. 233 § 1 k.p.c. Zarzuty apelacji, które nie zyskały potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale procesowym, ocenić należało wobec tego jako bezpodstawne. W ocenie Sądu drugiej instancji, apelująca nie wykazała wadliwości rozumowania Sądu Okręgowego z punktu widzenia zaprezentowanych kryteriów. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, wszechstronna ocena dowodów zgromadzonych w toku postępowania przed Sądem pierwszej, jak i drugiej instancji, pod kątem istnienia elementów stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., wskazuje na brak świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek w sposób stały, podporządkowany i zorganizowany. Uzupełniające wyjaśnienia stron umowy o pracę nie dają podstawy do zmiany ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, gdyż pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że bardzo istotne w sprawie były dowody z dokumentacji lekarskiej ubezpieczonej z okresu poprzedzającego zawarcie spornej umowy o pracę, których to dowodów Sąd pierwszej instancji nie poddał analizie. Z treści wpisów lekarza ginekologa poczynionych w kartach choroby wynika, że już od lutego 2015 r. skarżąca czyniła starania o zajście w ciążę. W tym celu miała powtarzane badania hormonalne a dodatkowo badaniom było poddane nasienie męża. W świetle powyższego, "zdziwienie budzi fakt", że odwołująca się, pozostając w zatrudnieniu w spółce T., zdecydowała się na podjęcie kolejnego zatrudnienia u T. J. jako specjalistka do spraw reklamy i szkoleń, która to praca wiązała się z mobilnością, spotkaniami z klientami i - jak sama odwołująca się przyznała w apelacji - stałą dyspozycyjnością dla pracodawcy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, całkowicie nieracjonalne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego było zobowiązanie odwołującej się do wykonywania na rzecz pracodawcy opisywanych przez nią czynności, takich jak kontakty z klientami, przygotowywanie propozycji dla nowego klienta, sprawdzanie stanu magazynowego, spotkania z klientami na mieście (w kawiarniach) w sytuacji, gdy podejmowała starania o zajście w ciążę, a to zapewne wiązało się z dążeniem do "oszczędnego trybu życia". Jak przyznała ubezpieczona w swoich zeznaniach na rozprawie w dniu 24 września 2018 r., jej praca miała charakter stresujący, odbywała się głównie w podróżach, co oznacza, że w sytuacji oczekiwania przez kobietę na zajście w ciążę, sprzeczne z zasadami logiki jest podejmowanie przez nią dodatkowego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, w warunkach stresujących, w tym wymagającego odbywania częstych podróży.

Mając na uwadze powyższe rozważania, za niewiarygodne Sąd drugiej instancji uznał twierdzenie odwołującej się, że nie planowała potomstwa, a ciąża była dla niej zaskoczeniem. Wpisy z kart choroby przeczą temu, gdyż wprost z nich wynika, że co najmniej od stycznia 2015 r. odwołująca się planowała zajście w ciążę. Po potwierdzeniu stanu ciąży i rozpoczęciu korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego od 2 listopada 2015 r., płatnik składek podjął działania związane ze zgłoszeniem jej do ubezpieczeń społecznych (zgłoszenie w dniu 5 listopada 2015 r.). Również w listopadzie 2015 r. zostały wytworzone dokumenty, które miały potwierdzić wypłatę wynagrodzenia dla pracownicy (w dniu 24 listopada 2015 r. przelew wynagrodzenia za wrzesień 2015 r. a w dniu 26 listopada 2015 r. przelew wynagrodzenia za październik 2015 r.). Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że sposób wypłaty wynagrodzeń, jaki miał miejsce w stanie faktycznym ustalonym w sprawie, nie był typowy dla stosunku pracowniczego, gdyż nie spełniał wymagań przewidzianych w art. 85 § 1 k.p. Stosownie do tego przepisu, wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, wbrew argumentacji apelacji, ocena dowodów z zeznań świadka J. S. nie dawała podstaw, by uznać, że ubezpieczona świadczyła na rzecz płatnika składek pracę w sposób stały i podporządkowany. Treść zeznań tego świadka nie potwierdza w sposób jednoznaczny i niebudzący

wątpliwości, że odwołująca się stale świadczyła pracę na rzecz płatnika składek, a nadto, jaki zakres obowiązków miała oraz jakie faktycznie czynności wykonywała w oparciu o umowę o pracę. Świadek zeznał, że nie miał wiedzy, czy odwołująca się pracuje razem z płatnikiem składek. Świadek przyznał, że współpracował z ubezpieczoną przy projekcie reklamowym w latach 2010-2011, a nadto przyznał, że odwołująca się jako przedstawicielka firmy S. skontaktowała się z nim i to zaowocowało podpisaniem umowy o dzieło z tą firmą. Świadek wyjaśnił, że kontaktował się z odwołującą, gdyż współpraca w ramach zawartej umowy o dzieło trwała od końca września 2015 r. do października 2015 r. i zakończyła się wzajemnym rozliczeniem oraz poinformowaniem świadka przez odwołującą się, że jego dzieło nie zostało przyjęte przez klienta lub płatnika składek. Nie ma racji apelująca, że zeznania tego świadka potwierdzają pracowniczy charakter stosunku łączącego strony. Świadek ten poza współpracą przy opisanej umowie o dzieło nie był zorientowany, jakimi konkretnie sprawami miała zajmować się ubezpieczona ani jak często spotykała się z kontrahentami, co oznacza, że nie dysponował konkretną wiedzą na temat rodzaju obowiązków ubezpieczonej i charakteru jej współpracy z płatnikiem składek. Również załączone do akt sprawy dokumenty, na które powołuje się apelująca, w postaci faktur VAT - zdaniem Sądu Apelacyjnego - nie świadczą o wykonywaniu pracy przez odwołującą się na rzecz płatnika składek, chociażby już z tej tylko przyczyny, że nie wynika z nich, że za ich sporządzenie odpowiadała. Dokumenty te świadczą jedynie o kontaktach handlowych odwołującej się i mogą stanowić wynik wcześniejszych działań samego właściciela firmy. Umieszczenie podpisu odwołującej się na niektórych fakturach zawierających już podpis T. J. jako osoby wystawiającej nie stanowi dowodu na to, że to odwołująca się była odpowiedzialna za wystawienie tych dokumentów. Uzupełniające zeznania odwołującej się wskazują, że podpisanie faktur miało cel szkoleniowy, natomiast płatnik składek w uzupełniających zeznaniach nie potrafił podać przyczyny umieszczania podpisów apelującej na niektórych fakturach VAT. Wydawało mu się, że ubezpieczona podpisywała faktury w celu sprawdzenia ich merytorycznej poprawności. Sąd drugiej instancji zauważył, że z treści faktur VAT nie wynika, by odwołująca się była osobą sprawdzającą, bądź zatwierdzającą fakturę, co pozwala na uznanie, że faktury złożone przez strony, zawierające

dodatkowo - oprócz podpisu wystawcy - podpis K. M., miały jedynie uwiarygodnić jej zatrudnienie u płatnika składek w reżimie pracowniczym.

Sąd drugiej instancji (po uzupełnieniu postępowania dowodowego) uznał, że brak jest obiektywnych argumentów, które w sposób wiarygodny i przekonujący na gruncie zasad doświadczenia życiowego, czyniłyby uznanie odwołującej się za pracownika płatnika składek w spornym okresie. Istotne było również ustalenie, że nie było rzeczywistej potrzeby, by zatrudnić ubezpieczoną na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Sąd Apelacyjny podkreślił, że - mimo nieobecności apelującej związanej ze zwolnieniami lekarskimi - płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce innej osoby, gdyż (jak sam przyznał) poradził sobie z obowiązkami, co pozwala na wniosek, że istotnie nie było potrzeby zatrudniania odwołującej się na stanowisku specjalistki do spraw reklamy i szkoleń. Nie ulega bowiem wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika tylko wtedy, gdy pojawia się uzasadniona potrzeba, co nie miało miejsca w firmie płatnika składek. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność oraz potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 nr 13, poz. 449).

W ocenie Sądu drugiej instancji zeznania świadka, na które powołuje się apelująca są wystarczające jedynie do tego, aby ustalić, że ubezpieczona bywała w biurze płatnika składek, jednak nie uprawniają do ustalenia, że na jego rzecz wykonywała pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego. Świadek przedstawiał pojedyncze, sporadyczne czynności, a to "nie kwalifikuje się automatycznie" do uznania, że stosunek pracy był faktycznie realizowany. Okoliczności przemawiają za uznaniem, że odwołująca się mogła świadczyć jedynie pojedynczy projekt na rzecz płatnika składek, za który miała uzyskać wynagrodzenie po uiszczeniu zapłaty przez klienta, ale taki charakter współpracy nie wypełnia znamion zatrudnienia pracowniczego. Sąd Apelacyjny zgodził się z apelującą, że Sąd

pierwszej instancji niedostatecznie wyartykułował, z jakich przyczyn wywiódł, że umowa o pracę łącząca ubezpieczoną i płatnika składek jest nieważna na podstawie art. 58 k.c. Sąd Okręgowy powołał się zarówno na sankcję nieważności wskazaną w art. 58 § 1, jak i art. 58 § 2 k.c., nie wyjaśniając, czy sporna umowa o pracę była czynnością sprzeczną z przepisami prawa, czy mającą na celu obejście ustawy czy też była spreczna z zasadami współżycia społecznego. Sąd drugiej instancji w pełni zaaprobował pogląd, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04 (OSNP 2006 nr 7-8, poz. 122), że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (art. 58 § 1 k.c.). Jeżeli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 k.p., to nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa nawet, gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Natomiast zawarcie umowy o pracę dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.) wyklucza możliwość objęcia osoby występującej w pozornym stosunku prawnym jako pracownik, ubezpieczeniami społecznymi z tytułu takiej umowy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie i przedstawione rozważania, dały podstawę do przyjęcia, że ubezpieczona i płatnik mieli zamiar jedynie stworzenia pozorów zawarcia i realizowania stosunku pracy. Ubezpieczona nie realizowała spornej umowy w reżimie prawa pracy, gdyż incydentalne wykonywanie czynności na rzecz płatnika składek należało ocenić jako pozorowane zatrudnienie dla uzyskania wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Starania odwołującej się o ciążę - w ocenie Sądu Apelacyjnego - uniemożliwiały jej wykonywanie zatrudnienia u dwóch pracodawców w pełnym obciążeniu w wymiarze pełnego etatu.

Według Sądu Apelacyjnego w rozpoznawanej sprawie brak jest obiektywnych argumentów, które w sposób wiarygodny i przekonujący na gruncie zasad doświadczenia życiowego czyniłyby uznanie ubezpieczonej za pracownika T. J.. Zgłoszenie zainteresowanej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 września 2015 r. prowadzi do konkluzji, że zamiar stron umowy o pracę nie obejmował faktycznego nawiązania stosunku pracy i rzeczywistej realizacji pracowniczego zatrudnienia, lecz jedynie umożliwienie K. M. skorzystania ze świadczeń z

ubezpieczeń społecznych na zasadach i w wysokości przewidzianych dla pracowników. Samo dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania ochrony nie jest sprzeczne z prawem, a przeciwnie jest uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Nie może to jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny stwierdził, że przeprowadzona przez Sąd Okręgowy ocena dowodów i ustalenia stanu faktycznego pozwalają przyjąć, że zawarta przez strony umowa o pracę była czynnością pozorną, czyli bez zamiaru rzeczywistego świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, który zgodnie z obowiązującymi przepisami rodziłby obowiązek ubezpieczenia społecznego z tego tytułu. Skoro umowa o pracę dotknięta jest nieważnością, to nie wywołuje skutków w sferze ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczona nie podlega zatem ubezpieczeniom emerytalnym, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 r. z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek. W świetle art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11, art. 12 i art. 13 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają bowiem osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku odwołująca się zarzuciła naruszenie: 1) art. 378 § 1 zdanie pierwsze i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutu apelacji braku przyznania mocy dowodowej wydrukowi wiadomości mailowych prowadzonych między K. M. a T. J., w których to wiadomościach klarownie uwidacznia się istnienie między stronami więzi pracowniczego podporządkowania; 2) art. 227, art. 232 i art. 236 w związku z art. 381 i art. 382 k.p.c., przez nierozpoznanie zgłoszonego w apelacji wniosku dowodowego z listy obecności skarżącej w "zakładzie pracy" płatnika składek, która miała dowodzić świadczenia pracy na rzecz płatnika składek; 3) art. 22 w związku z

art. 140 k.p. i art. 6 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, przez niewłaściwe zastosowanie i niezasadne przyjęcie, że skarżącą oraz płatnika składek nie łączył stosunek pracy, a jedynie inna nieokreślona umowa, wobec czego skarżąca nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2015 r., przy czym błędna ocena tego stosunku prawnego miała charakter rażący, gdyż Sąd Apelacyjny nie dostrzegł przesłanki kierownictwa pracodawcy, charakterystycznej dla stosunku pracy; 4) art. 22 k.p. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że płatnik składek nie wydawał skarżącej wiążących poleceń, co świadczy o braku podporządkowania, mimo że treść korespondencji mailowej pomiędzy skarżącą a płatnikiem jednoznacznie wskazuje, iż polecenia służbowe były pracownikowi wydawane przez pracodawcę a utrzymywanie kontaktu telefonicznego oraz mailowego między skarżącą a płatnikiem składek, nie świadczy o wytworzeniu się relacji podporządkowania i nadzoru pracodawcy nad pracownikiem, charakterystycznej dla stosunku pracy; 5) art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne przyjęcie, że zawarcie umowy o pracę przez skarżącą z płatnikiem w sytuacji, gdy skarżąca "posiadała już zatrudnienie w innym zakładzie" oraz starała się o ciążę, przesądza o pozorności tej umowy, mimo że praca była faktycznie wykonywana a skarżąca zaszła w ciążę po zawarciu tej umowy, a także "mimo okoliczności, że mimo bycia w ciąży praca była faktycznie wykonywana" oraz błędne przyjęcie, że zatrudnienie na podstawie umowy o pracę za wysokim wynagrodzeniem na niedługi czas przed wystąpieniem zdarzenia uprawniającego do skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, powoduje nieważność takiej umowy o pracę.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej skarżąca podniosła w szczególności, że wykładnia art. 22 k.p., którą powinny przyjąć Sądy w zakresie podporządkowania pracowniczego, należy sprowadzić do oceny zaistniałego stosunku prawnego przez pryzmat autonomicznego podporządkowania pracowniczego. Skarżąca podkreśla, że Sąd Apelacyjny błędnie nie uznał korespondencji mailowej prowadzonej między ubezpieczoną a płatnikiem składek za formę podporządkowania pracowniczego, mimo że wykładnia oświadczeń woli zawartych w treści tej korespondencji jednoznacznie wskazuje, że płatnik wyznaczał skarżącej zadania do wykonania. Skarżąca podnosi także, że o pozorności umowy o pracę w rozumieniu art. 83 § 1

k.c., nie może świadczyć zawarcie dwóch umów o pracę w wymiarze pełnego etatu, gdy obowiązki określone w tych umowach były faktycznie wykonywane a pracodawcy przyjmowali pracę związaną z wykonywaniem tych obowiązków ani też powzięcie dodatkowego zatrudnienia w przypadku pracownicy, która "ubiega się o zajęcie w ciąży".

Skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz jego zmianę przez ustalenie, że podlegała od dnia 1 września 2015 r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu z tytułu umowy o pracę z dnia 1 września 2015 r. zawartej z płatnikiem składek, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie, w obu przypadkach z zasądzeniem od organu rentowego na rzecz skarżącej kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ubezpieczona w skardze kasacyjnej nie przedstawiła podstaw usprawiedliwiających jej uwzględnienie. Poprzez podniesienie zarzutu naruszenia art. 22 k.p. w związku art. 140 k.p. i art. 6 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy systemowej oraz w związku z art. 300 k.p. i art. 65 k.c. skarżąca próbuje podważyć ustalenia Sądu Apelacyjnego wskazujące na niewykonywanie pracy podporządkowanej poleceniom pracodawcy, a co za tym idzie niepozostawanie w stosunku pracy. Jednak twierdzenia skarżącej nie mogą zostać utrzymane.

Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta, lecz to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje natomiast samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki oraz wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne (rzeczywiste) realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia:

17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; 24 lutego 2021 r., III USKP 30/21, LEX nr 3123192 oraz postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 6 września 2022 r., II USK 678/21, LEX nr 3416126; 19 maja 2022 r., I USK 434/21, LEX nr 3416428).

Największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę od innych umów przypisuje się cechom osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy. Przechodząc do omówienia zakwestionowanej przez Sądy obu instancji cechy zawartej przez strony umowy, to jest podporządkowania pracownika, należy podkreślić, że właściwość ta uznawana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego za najbardziej podstawową cechę odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków zobowiązaniowych. Cecha ta nie została jednak zdefiniowana przez ustawodawcę. Z uwagi na brzmienie art. 22 § 1 k.p., który stanowi o wykonywaniu czynności (obowiązków) po kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. W związku z tym zarówno w doktrynie, jaki i orzecznictwie, wyinterpretowano szereg wymagań, których spełnienie pozwala przyjąć istnienie pracy podporządkowanej pracodawcy. Przyjmuje się, że podporządkowanie związane jest z prawem wydawania przez pracodawcę poleceń. W aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważa się, że zasadniczym przejawem podporządkowania pracownika wobec pracodawcy jest jego zależność w sferze przedmiotu świadczenia, w ramach której pracodawca wskazuje zadania do wykonania, doprecyzowuje sposób ich realizacji, a także metody i środki, za pomocą których zostaną one wykonane (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 2015 r., II PK 189/14, LEX nr 1764808). Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracowniczego podporządkowania nie można więc utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 2020 r., II UK 374/18, LEX nr 3054509).

Zgodnie z ustaleniami faktycznymi dokonany przez Sądy obu instancji skarżąca wykonywała zadania bez bieżącego kierownictwa płatnika składek. Jej zadania polegały na spotkaniach z klientami w celu nawiązania współpracy. Płatnik składek nie ingerował w sposób wykonywania przez nią zadań. Nie wyznaczał miejsca i czasu wykonywania umowy. Kontakt między stronami umowy był ograniczony do rozmów telefonicznych i wiadomości mailowych, w których płatnik składek wskazywał określone zadania do wykonania. Jednak pewien zakres kontroli, czy wydawanie poleceń w postaci e-mail nie wystarcza do zmiany podstawy zatrudnienia na umowę o pracę, bowiem również w przypadku umowy zlecenia nie jest wykluczone poddanie pracownika kontroli i podporządkowaniu zatrudniającemu (por. wyroki Sądu Najwyższego z 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014 nr 6, poz. 80 i z 28 marca 2017 r., II PK 15/16, LEX nr 2298297).

Skarżąca próbuje dowodzić, że - jak sama przyznaje - ograniczony do minimum zakres ingerencji pracodawcy w jej pracę wynikał ze specjalistycznej wiedzy, którą dysponowała, przewyższającej wiedzę pracodawcy. W związku z tym wykładnia art. 22 k.p., którą powinny przyjąć Sądy orzekające, powinna sprowadzać się do oceny zaistniałego stosunku prawnego przez pryzmat podporządkowania autonomicznego. Należy jednak pamiętać, że podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania, dotyczy w szczególności kadry kierowniczej zajmującej najwyższe stanowiska w danym podmiocie gospodarczym (u danego pracodawcy). Chodzi na przykład o członków zarządów spółek prawa handlowego, dyrektorów, menadżerów najwyższego szczebla zarządzania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18 i z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 nr 10, poz. 139). Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się więc

do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192). Pracownik ma natomiast samodzielność w sposobie, terminie oraz kolejności wykonywania powierzonych mu obowiązków i zadań (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2020 r., I PK 126/19, OSNP 2021 nr 6, poz. 61).

Sądy orzekające w rozpoznawanej sprawie nie ustaliły takiego rodzaju podporządkowania. Wręcz przeciwnie Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdził, że z uzupełniających wyjaśnień płatnika składek wynika, iż nie potrafił w konkretny sposób wyjaśnić, jakie czynności wykonywała skarżąca, ilu klientów pozyskała oraz czy w ogóle się z nimi spotykała. W związku z tym, że płatnik składek nie potrafił określić jakie zadania wykonywała skarżąca trudno przyjąć, że określał je na bieżąco, czyli że organizował cały proces pracy. A to - jak wskazano powyżej - było niewątpliwie jego obowiązkiem, nawet w przypadku koncepcji podporządkowania autonomicznego.

Kolejny podnoszony przez skarżącą zarzut koncentruje się na naruszeniu art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Dowodzi ona, że o pozorności zawartej umowy o pracę nie może świadczyć, podjęcie drugiego zatrudnienia, w trakcie starań o ciążę oraz otrzymywanie z tego tytułu wysokiego wynagrodzenia. Argumenty skarżącej można byłoby zaakceptować tylko w przypadku, gdyby wykonywana przez nią praca rzeczywiście posiadała cechy stosunku pracy, a to zostało zakwestionowane przez Sądy orzekające w sprawie w płaszczyźnie ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy jest w postępowaniu kasacyjnym związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Sąd drugiej instancji w sposób wiążący Sąd Najwyższy ustalił bowiem, że skarżąca nie świadczyła pracy zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę a jedynie wykonywała niektóre czynności pozorujące rzeczywiste świadczenie pracy. Inaczej mówiąc świadczenie pracy w rzeczywistości nie miało miejsca (było pozorowane czy też fikcyjne).

Analizując zbliżone stany faktyczne, Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że zamiar uzyskania ochrony ubezpieczeniowej bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę na warunkach odpowiadających zatrudnieniu pracowniczemu świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego

(ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2020 r., II UK 387/18, OSNP 2021 nr 6, poz. 68). Fikcyjne zawarcie umowy o pracę niezwiązane z rzeczywistym wykonywaniem pracy powoduje, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych następuje pod pozorem zatrudnienia. O nieobjęciu obowiązkiem ubezpieczeń społecznych w przypadku zgłoszenia do ubezpieczeń osoby niebędącej pracownikiem nie decyduje nieważność umowy o pracę, ale to, że osoba ta faktycznie nie pozostaje w stosunku pracy. Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wypływających z tego ubezpieczenia. Jeżeli natomiast stosunek pracy zrealizował się przez (faktyczne) wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczenia woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 187; z dnia 28 lutego 2001, II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Wokanda 2006 nr 12, poz. 29; z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 110; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 355; z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905; z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, LEX nr 512998; z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, LEX 515699; z dnia 19 stycznia 2010 r., I UK 281/09, LEX nr 577826; z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241; z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, LEX nr 619658; z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, LEX nr 653664; z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 417/12, LEX nr 155208; z dnia 14 listopada 2013 r., II UK 136/13, OSNP 2015 nr 2, poz. 24; z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236 i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610). Poglądy te dotyczą faktycznego wykonywania obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę, a nie wykonywania jakichkolwiek czynności na rzecz domniemanego pracodawcy. Te bowiem mogą wynikać z innego stosunku prawnego, bądź wreszcie stanowić instrument demonstrowania (pozorowania) dla zewnętrznego odbioru, wykonywania nieistniejącego stosunku prawnego. Czynności faktyczne podjęte nie w związku z wypełnianiem obowiązków

wynikających z treści umowy o pracę, lecz mające na celu jedynie ukazanie na zewnątrz pozornych oświadczeń woli (art. 83 § 1 k.c.), nie dowodzą, że pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował i wypłacał za nią wynagrodzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 maja 2013 r., I UK 649/12, LEX nr 1365885). Wyjątkowo świadczenie pracy na innych warunkach niż określone w umowie o pracę, ale jednakże w okolicznościach pozwalających na ocenę, że była to praca podporządkowana, którą można kwalifikować według cech istotnych stosunku pracy przewidzianych w art. 22 § 1 k.p., może prowadzić do zakwestionowania poglądu o pozorności umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 299/12, OSNP 2014 nr 7, poz. 100).

Ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji (i niezakwestionowane oraz uzupełnione przez Sąd drugiej instancji) nie pozwalają na wniosek, że strony rzeczywiście łączył stosunek pracy. Czynności, które wykonywała skarżąca nie wykazywały cech charakterystycznych dla tego stosunku (art. 22 § 1 k.p.) w sposób na tyle silny, aby uznać, że strony zawarły i wykonywały umowę o pracę (poza czynnościami pozorującymi i demonstrującymi wykonywanie takiej umowy, co jak wyżej powiedziano jest objęte sferą wiążących w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych). Skarżąca nie dostrzega, że sądy orzekające w sprawie nie oparły się jedynie na podnoszonych przez nią okolicznościach towarzyszących zawarciu spornego stosunku prawnego. Ustaliły bowiem wiele innych przesłanek, które sprzeciwiały się możliwości uznania, że została zawarta i wykonywana umowa o pracę. Sądy podniosły bowiem, że praca skarżącej nie była wykonywana w warunkach podporządkowania a zlecone jej czynności świadczone były incydentalnie. Dodatkowym argumentem podnoszonym przez Sądy było niewypłacanie skarżącej wynagrodzenia w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy oraz niezatrudnienie przez płatnika składek innej osoby w miejsce skarżącej, gdyż (jak sam stwierdził) radził sobie z obowiązkami, co mogło świadczyć o braku potrzeby zatrudniania skarżącej. Samo podjęcie dodatkowego zatrudnienia za wysokim wynagrodzeniem nie może przesądzać o pozorności umowy o pracę. Jednak, gdy towarzyszące zawarciu umowy okoliczności poddają w wątpliwość rzeczywiste wykonywanie pracy w reżimie stosunku pracy, ustalenie wysokiego wynagrodzenia może świadczyć o zawarciu umowy w celu uzyskania przez osobę

ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Nie podlegają także akceptacji zarzuty procesowe podnoszone przez skarżącą, to jest zarzuty naruszenia art. 378 § 1 zdanie pierwsze i art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Pierwszy z wymienionych przepisów procesowych zobowiązuje Sąd drugiej instancji do rozpoznania sprawy w granicach apelacji. Granice apelacji określa przede wszystkim zakres (granice) zaskarżenia, co oznacza niedopuszczalność takiego rozpoznania apelacji, która dotyczyłaby niezaskarżonej części orzeczenia. W przepisach dotyczących apelacji nie ma natomiast mowy o rozpoznawaniu sprawy w granicach podniesionych przez skarżącego zarzutów lub powołanych nowych faktów lub dowodów. Podniesione zatem w apelacji zarzuty nie wyznaczają jej granic i podobnie jak wnioski apelacji podlegają tylko rozważeniu przez sąd odwoławczy. Granice apelacji, określające z mocy art. 378 § 1 k.p.c. zakres rozpoznania sprawy przez Sąd drugiej instancji, wyznaczają więc oznaczenie zaskarżonego wyroku oraz zakres jego zaskarżenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2013 r., I CSK 178/13, LEX nr 1522062). Wobec powyższego, zarzucane przez stronę skarżącą nieustosunkowanie się Sądu odwoławczego do zarzutów podniesionych w apelacji nie uzasadnia przyjęcia naruszenia art. 378 § 1 k.p.c. Podobnie chybiony okazał się zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c., ponieważ pominięcie przy ocenie materiału dowodowego określonych dowodów nie uzasadnia naruszenia tego przepisu, gdyż nie wskazuje na brak niezbędnego elementu uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia spośród wymienionych w art. 328 § 2 k.p.c. Nie można także uwzględnić podnoszonych przez skarżącą zarzutów naruszenia art. 227, art. 232 i art. 236 w związku z art. 381 i art. 382 k.p.c. przez nierozpoznanie wniosku dowodowego zgłoszonego w apelacji. Artykuł 227 k.p.c. określa jedynie, że przedmiotem dowodu są fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę, ma rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, iż sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na jej wynik, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie

oceniając, że nie mają one takiego charakteru. Natomiast o tym, jakie fakty są istotne, decyduje podstawa faktyczna zgłoszonego żądania w powiązaniu z normą prawa materialnego stanowiącą podstawę prawną orzekania o tym żądaniu. Postępowanie dowodowe nie może zmierzać bowiem w dowolnym kierunku, wyznaczonym przez wnioski stron, lecz ma służyć wyjaśnieniu okoliczności doniosłych w świetle norm prawa materialnego. Sąd nie tylko może, ale powinien pominąć wnioski dowodowe, które dotyczą okoliczności nieistotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Apelacyjny miał zatem uprawnienie do pominięcia wskazywanego wniosku, jeżeli uznał o braku jego istotnego wpływu na wynik sprawy. Skarżąca podnosi, że Sąd drugiej instancji w żaden sposób nie odniósł się do przedmiotowego wniosku dowodowego. Należy jednak podkreślić, że z jednej strony odniesienie się do wniosków dowodowych stron jest obowiązkiem procesowym sądu, który powinien je uwzględnić albo oddalić. Jego niedopełnienie stanowi więc naruszenie art. 236 k.p.c. Jednak niewydanie przez sąd postanowienia dowodowego nie jest z reguły uchybieniem mogącym mieć wpływ na wynik sprawy, jeżeli nie narusza zasady kontradyktoryjnego procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 2015 r., III CSK 413/14).

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku o niezasadności podnoszonych zarzutów, a w konsekwencji do oddalenia skargi kasacyjnej na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

[as]