

POSTANOWIENIE

Dnia 5 marca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z odwołania G. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z udziałem F. P.

o objęcie ubezpieczeniem społecznym,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 5 marca 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) z dnia 11 października 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od odwołującej się na rzecz organu rentowego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 11 października 2018 r., III AUa (...) Sąd Apelacyjny w (...) zmienił wyrok Sądu Okręgowego w S. z 20 marca 2018 r., VI U (...) w ten sposób, że oddalił odwołanie G. W. (wnioskodawczynie) wniesione od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. (organ rentowy) z 30 listopada 2016 r., stwierdzającej, że wnioskodawczynie jako pracownik płatnika składek F. P. nie podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 21 marca 2016 r.

Powyższy wyrok został przez wnioskodawczynię zaskarżony skargą kasacyjną w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został

oparty na przesłanej jej oczywistej zasadności, której wnioskodawczyni upatruje w nierozpoznaniu przez Sąd Apelacyjny wszystkich okoliczności sprawy, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że motyw podjęcia zatrudnienia przez kobietę w ciąży zmierzającą do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego przesądza o nieważności realizowanego stosunku pracy. Ponadto wnioskodawczyni podniosła, że w sprawie występują także zagadnienia prawne: 1) czy obecnie obowiązujące przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zmianami, dalej jako ustawa systemowa) zawierają podstawę prawną do kwestionowania i badania skuteczności zawarcia oraz realizowania umowy o pracę między pracodawcą a pracownikiem? 2) „czy przesłanką oceny skuteczności zawarcia i realizowania umowy o pracę jest istnienie lub też nie powiązań rodzinno-osobowych między pracodawcą a pracownikiem, dokonanie celowości zatrudnienia pracownika na danym stanowisku pracy przez inny podmiot niż pracodawca, celowość zatrudnienia pracownika, posiadającego określone kwalifikacje na danym stanowisku pracy z perspektywy innego niż pracodawca podmiotu?”

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wnioskodawczyni organ rentowy wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania, ponieważ wskazane we wniosku problemy prawne zostały już rozstrzygnięte w orzecznictwie Sądu Najwyższego w sposób odpowiadający zapatrywaniom prawnym wyrażonym w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji.

W wyroku z 28 kwietnia 2016 r., I UK 156/15 (OSNP 2017 nr 12, poz. 166) Sąd Najwyższy zauważył, że kwestia kwalifikowania umów o pracę jako pozornych lub nieważnych i konsekwencji takiej kwalifikacji dla podlegania ubezpieczeniom społecznym, przeszła ewolucję w orzecznictwie. Przede wszystkim zwrócono uwagę na nieprawidłowe kwalifikowanie przez organ rentowy umów o pracę jako

czynności pozornych i zarazem zmierzających do obejścia ustawy. Podkreślono, że złożenie oświadczenia woli dla pozoru w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. oznacza, iż 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, choćby z tego względu, że pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, zaś druga jest jedynie symulowana (por. wyroki Sadu Najwyższego: z 25 lipca 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005 nr 14, poz. 209; z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192 i z 29 marca 2006 r., II PK 163, OSNP 2007 nr 6, poz. 71). Umowa o pracę jest zatem zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do podlegania ubezpieczeniom społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 190 i z 19 października 2007 r., II UK 56/07, LEX nr 376433). 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, dopuszczano jednak możliwość rozważania, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa, zwłaszcza, jeżeli jedynym celem umowy byłoby umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS 2002 nr 21, poz. 527; z 23 lutego 2005 r., III UK 200/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 292 i z 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251). W kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego wyrażano jednak pogląd, że o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie

czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa systemowa wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń, nie jest obejściem prawa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 maja 2004 r., II UK 365/03, Monitor Prawniczy 2006 nr 5, s. 260; z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005 nr 15, poz. 235; z 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006 nr 1-2, poz. 28; z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 366; z 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 110 i z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 321). W sytuacji jednak, gdy z ustaleń sądowych wynika, że pracownik nie świadczył pracy na określonym w umowie stron stanowisku i poza wykazaniem pojedynczych czynności, nie wykonywał pracy w sposób ciągły, w podporządkowaniu wobec podmiotu zatrudniającego, a pracodawca nawet nie sprecyzował na piśmie zakresu jego obowiązków, istnieją podstawy do zakwestionowania faktycznej realizacji stosunku pracy. Wiąże się z tym możliwość podważenia objęcia takiego „nierzeczywistego” pracownika ubezpieczeniami społecznymi, gdyż warunkiem objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie jest samo zawarcie umowy o pracę, ale rzeczywiście istniejący stosunek prawny (stosunek pracy) odpowiadający treści art. 22 § 1 k.p. Innymi słowy, do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (wyroki Sądu Najwyższego: z 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422; z 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575; z 14 września 2006 r., II UK 2/06, LEX nr 1615997; z 29 stycznia 2007 r., II UK 112/06, LEX nr 94879; z 8 sierpnia 2008 r., II UK 25/07, LEX nr 957402 i postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2008 r., II UK 232/07, LEX nr 864133).

Oznacza to, że umowa o pracę zawarta dla pozoru nie może stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Do zawarcia pozornej umowy o pracę dochodzi zaś wówczas, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej

pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, LEX nr 1771586). Przy czym istotny jest fakt, że okoliczności uzasadniające przyjęcie pozorności umowy o pracę są podstawą faktyczną, podlegającą ustaleniu przez sądy. Ustalenia te nie stanowią przedmiotu kontroli kasacyjnej w ramach podstawy z art. 393¹ pkt 1 k.p.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 10 września 1999 r., II UKN 7/99, OSNAPIUS 2000 nr 23, poz. 865).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, że konkluzja Sądu drugiej instancji co do pozorowanego zawarcia umowy o pracę oparta została na ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Z materiału tego Sąd drugiej instancji wywiódł, że umowa zawarta między wnioskodawczynią a jej pracodawcą nie była faktycznie wykonywana, a co się z tym wiąże nie mogła wywoływać skutków w zakresie ubezpieczeń społecznych. Ocena ta była odmienna od dokonanej przez Sąd pierwszej instancji ale poprawność tej oceny nie podlega kontroli sądu kasacyjnego.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.