

Sygn. akt III UK 332/19

POSTANOWIENIE

Dnia 18 czerwca 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z odwołania D. B. i M. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w W.
o ubezpieczenie społeczne,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18
czerwca 2020 r.,
na skutek skargi kasacyjnej odwołującego się D. B. od wyroku Sądu Apelacyjnego
w (...)
z dnia 22 listopada 2018 r., sygn. akt III AUa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 22 listopada 2018 r. oddalił apelację skarżącego D. B. od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 15 lutego 2018 r., który oddalił jego odwołanie oraz odwołanie M. spółki z o.o. w W. od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. z 24 września 2014 r., stwierdzającej, że skarżący od 18 listopada 2013 r. nie podlega ubezpieczeniom jako pracownik w tej spółce. Skarżący zawarł umowę o pracę ze spółką 18 listopada 2013 r. na stanowisku pełnomocnika ds. likwidacji. 26 listopada 2013 r. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych. Od 29 listopada 2013 r. nie był zdolny do pracy w związku z urazem kręgosłupa, który zgłosił jako wypadek przy pracy z 29 listopada 2013 r. Pozwany, wskazaną decyzją, stwierdził, że skarżący nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Pozwany prowadził

równocześnie postępowania dotyczące ubezpieczenia społecznego skarżącego od 18 listopada 2013 r. w spółkach z o.o. S. w K. i decyzjami z 24 września 2014 r. i z 18 listopada 2014 r. stwierdził brak podlegania skarżącego ubezpieczeniom społecznym w tych spółkach od 18 listopada 2013 r. Odwołania skarżącego od tych decyzji zostały oddalone w innych sprawach. W obecnej sprawie Sąd Okręgowy stwierdził pozorny charakter zatrudnienia skarżącego w spółce M.. Potwierdził to Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddalenia apelacji skarżącego. Umowa o pracę została zawarta wyłącznie dla pozoru, aby uzyskać świadczenia z ubezpieczeń społecznych, w tym wysoki zasiłek chorobowy. Skarżący nie mógł jednocześnie wykonywać pracy w 3 spółkach, gdzie piastował wysokie stanowiska i miał szeroki zakres obowiązków, w obowiązującym go 40 godzinnym tygodniu pracy. Spółka miała zaległości w zapłacie składek, co musiało budzić wątpliwości w zakresie tak wysokiego wynagrodzenia jakie zostało przyznane w kwocie 28.000 zł. W sprawie nie zostały przedstawione wymierne efekty pracy, jaką ubezpieczony miał wykonywać w zainteresowanej spółce do stwierdzenia niezdolności do pracy. Zgromadzony materiał nie pozwolił na ustalenie, że sporna umowa o pracę kreowała stosunek prawny, na jaki wskazywał ubezpieczony. W konsekwencji zarzut nieuzasadnionego zastosowania art. 83 § 1 k.c. i przyjęcia, że ubezpieczonego z płatnikiem nie łączyła umowa o cechach określonych w art. 22 k.p. okazał się w całości chybiony. Nie spełniły się przesłanki stosunku pracy. Ubezpieczony zawarł umowy z trzema płatnikami i nie można przyjąć, że jednocześnie realizował zadania wspólne dla wszystkich tych pracodawców, w szczególności, gdy nie ma dowodów na to, aby podjął się obowiązków pracowniczych i aby istniały wymierne efekty jego pracy (...). Nie było w istocie po stronie pracodawcy uzasadnionej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonego (...). Jedynym celem zawartej umowy było uzyskanie świadczeń z zabezpieczenia społecznego. W konsekwencji umowa z 18 listopada 2013 r. stosowanie do art. 83 § 1 k.c. jest nieważna.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

Istotne zagadnienie prawne ujęto w pytaniu – Czy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. za stosunek pracy uznać można każdy ze stosunków łączących równocześnie

pracownika z trzema różnymi podmiotami powiązanymi osobowo i kapitałowo na mocy odrębnych umów o pracę, przy przyjęciu, iż zatrudnienie u każdego z trzech podmiotów jest zatrudnieniem na pełen etat” (?).

W uzasadnieniu podano, że zagadnienie wiąże się z art. 22 § 1 k.p. i jego wyjaśnienie ma znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy i także innych podobnych spraw. Sąd drugiej instancji, za Sądem pierwszej instancji uznał, że nie można uznać za stosunek pracy stosunku pracy, gdy pracownik wykonuje równocześnie pracę dla 3 spółek. Uznał, że nie istnieje stosunek pracy ubezpieczonego, który jednocześnie świadczy pracę na podstawie umowy o pracę dla innych podmiotów powiązanych osobowo i kapitałowo. Nie zostało to poparte analizą konkretnych stosunków pracy, tym bardziej, iż sprawa dotyczy stosunku pracy w jednej ze spółek. Sąd pominął także istotę stosunku pracy, jaką przewidział ustawodawca w art. 22 § 1 k.p. (...).

Skarga jest oczywiście uzasadniona wobec rażących uchybień Sądu Apelacyjnego. Wydał orzeczenie przy zaniechaniu rozważenia stanu sprawy oraz powieleniu większości rozważań przyjętych przez Sąd pierwszej instancji (...). Sąd nie dokonał także analizy wszystkich zarzutów apelacji, czym naruszył art. 378 § 1 k.p.c. Brak rzetelnej i samodzielnej analizy stanu sprawy doprowadził do naruszenia prawa materialnego – art. 22 k.p. Sąd błędnie *a priori* wskazał, iż nie można było przyjąć, że skarżący jednocześnie w ramach zawartych umów, realizował zadania wspólne dla pracodawców. Art. 22 k.p. nie wyraża nakazu zatrudniania się przez pracownika wyłącznie na jednym etacie. Sąd winien ocenić dany stosunek w oparciu o realia tej konkretnej sprawy oraz możliwość faktycznego zatrudnienia ubezpieczonego przy powiązaniach między pozostałymi pracodawcami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Można zgodzić się z tezą, że „art. 22 k.p. nie wyraża nakazu zatrudniania się przez danego pracownika wyłącznie na jednym etacie”. Nie oznacza to, że

sformułowane we wniosku pytanie spełnia się jako istotne zagadnienie prawne. Nie wykracza bowiem poza zwykłą wykładnię prawa. Przede wszystkim decyduje przedmiot sporu w tej sprawie i z tej perspektywy art. 22 k.p. bezpośrednio nie zajmuje się każdym stosunkiem pracy, który pracownik ma jednocześnie z innymi pracodawcami (w tej sprawie łącznie z trzema pracodawcami), a tylko danym (konkretnym) stosunkiem pracy. Przedmiot tej sprawy nie obejmował rozstrzygnięcia o ważności pozostałych stosunków pracy. Zagadnienie wykracza więc poza sprawę (w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. chodzi o zagadnienie w danej sprawie). Czym innym są ustalenia i argumentacja Sądu w tej sprawie w związku z jednoczesnym zatrudnieniem skarżącego w innych spółkach. Pozwany i Sąd mogli przyjąć, że jednoczesne zatrudnienia w innych spółkach nie są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia tej sprawy (której zakres i przedmiot określała decyzja pozwanego). Problem nie jest nowy, bowiem powiedziano już w orzecznictwie, że w tym samym czasie pracownik nie może pracować u dwóch (wielu) pracodawców (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 grudnia 2015 r., II PK 297/14 i z 13 marca 2012 r., II PK 170/11 oraz dalsze powołane w nich orzecznictwo). Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że zgłoszony problem nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, lecz sprowadza się do oceny zastosowania art. 22 § 1 k.p. w konkretnej sprawie (objętej skargą). Odpowiedzi udzielił już Sąd powszechny w tej sprawie i sedno zagadnienia polega na tym, że skarżący nie zgadza się w nim z przyjętym rozstrzygnięciem. Istotne zagadnienie prawne to problem o znaczeniu uniwersalnym, opracowany na podstawie analizy prawa, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierw sam skarżący może stwierdzić, że takie zagadnienie rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać jej Sąd Najwyższy. Tymczasem we wniosku nie ma problemu prawnego, gdyż skarżący przyjmuje, że art. 22 § 1 k.p. „nie wyklucza możliwości uznania każdej z umów zawartej z różnymi powiązanymi podmiotami za osobny stosunek pracy”. Istotne zagadnienie prawne nie może być redukowane do rozwiązania określonego kazusu, ściśle uwarunkowanego sytuacją w danej sprawie, gdyż w przeciwnym razie funkcja pierwszej podstawy przysądu będzie bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stanie się powszechną (trzecią) instancją. Ponadto istotne zagadnienie prawne nie może być ograniczone do wyrażenia akceptacji dla poglądu prezentowanego przez

stronę w odniesieniu do określonej sytuacji faktycznej. Przeważa stan faktyczny i pytanie czy jest on dopuszczalny. Tak ujęta kwestia to domena stosowania prawa przez Sąd powszechny. Sąd Najwyższy może kontrolować stosowanie prawa w konkretnej sprawie. Wobec treści wniosku art. 22 k.p. nie otwiera zatem podstawy przysądzenia z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. Nie jest to przepis nowy w prawie pracy, gdyż ma już swoje orzecznictwo i opracowania. Pod hasłem istotnego zagadnienia prawnego skarżący w istocie domaga się oceny zastosowania art. 22 k.p. w jego sprawie (tak wynika z uzasadnienia podstawy przysądzenia). W istocie nie zgadza się z rozstrzygnięciem. Potwierdza to brak istotnego zagadnienia prawnego. Ponadto, że względu na podstawę rozstrzygnięcia art. 22 k.p. nie miał znaczenia pierwszoplanowego, gdyż negatywne rozstrzygnięcie oparto na nieważności umowy o pracę, jako że została zawarta dla pozorów, czyli na art. 83 § 1 k.c. (taka jest podstawa wyroku). Przepis ten wyprzedza art. 22 k.p., w sytuacji, gdy jednocześnie Sąd nie stwierdza relacji właściwej dla stosunku pracy, wobec już tylko wadliwości umowy na poziomie konsensualnym (pierwotnym), której nie sanuje praca taka jak w zależności (reżimie) właściwej dla stosunku pracy.

Wniosek nie wykazuje też, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Nie wystarcza ogólny zarzut o rażących uchybieniach Sądu Apelacyjnego. Skoro punktem odniesienia dla podstaw kasacyjnych są zarzuty naruszenia konkretnych przepisów prawa materialnego lub procesowego (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), to wymaganie to jest tym bardziej aktualne w odniesieniu do szczególnej podstawy przysądzenia z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Na etapie przysądzenia nie ocenia się podstaw kasacyjnych, gdyż stanowią odrębną część skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Nie zastępują zatem podstawy przysądzenia ani jej uzasadnienia. Oznacza to, że skarżący we wniosku powinien samodzielnie (odrębnie od podstaw kasacyjnych) wskazać i wykazać naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Brak jest tego we wniosku. Potwierdza to zarzut niedokonania analizy wszystkich zgłoszonych zarzutów w apelacji. Rzecz w tym, że Sąd Najwyższy nie rozpoznaje sprawy tak jak sąd powszechny a tylko

skargę kasacyjną w granicach jej zarzutów, natomiast na etapie przedsądu tylko zarzut wniosku. Ten zaś wskazuje na obowiązek ustanowiony w art. 378 § 1 k.c., jednak nie precyzuje (konkretyzuje) zarzutu apelacji, którego nie rozpoznał Sąd Apelacyjny. Nie każde też naruszenie przepisu postępowania jest równoznaczne z zasadnością skargi kasacyjnej, gdyż znaczenie ma dopiero uchybienie przepisom postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. w związku 398¹⁴ k.p.c.). Na etapie przedsądu znaczenie ma jednak dopiero aż oczywista zasadność skargi kasacyjnej (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Inaczej ujmując zarzut procesowy powinien łączyć się z naruszeniem prawa materialnego, gdyż to ono decyduje o wyniku sprawy, a wcześniej o tym jakie postępowanie dowodowe jest konieczne dla co najmniej dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności i czy przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 217 § 3 k.p.c., art. 227 k.p.c.). Skoro wniosek nie podważa ustaleń stanu faktycznego, to w ocenie zarzutu materialnego wiążą ustalenia stanu faktycznego na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu). Tu zaś Sąd nie stwierdził stosunku pracy, zatem nie można uznać, że skarżący podważa to rozstrzygnięcie w oparciu o tezę, że art. 22 k.p. „*nie wyraża nakazu zatrudnienia się przez danego pracownika wyłącznie na jedynym etacie*”. Ważniejsza jest bowiem podstawa negatywnego rozstrzygnięcia dalej idąca, czyli stwierdzenie w ogóle nieważności umowy o pracę jako pozornej na podstawie art. 83 § 1 k.c. (jw.). Skarżący nie zarzuca naruszenia tego przepisu (również w podstawie kasacyjnej). Nie ma zatem podstaw do uznania, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).