

POSTANOWIENIE

Dnia 1 kwietnia 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z odwołania K. sp. z o.o. z/s w R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie

z udziałem M. P.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 1

kwietnia 2025 r.,

na skutek skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie

z dnia 5 marca 2024 r., sygn. akt III AUa 841/22,

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

2. zasądza od skarżącej K. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych z ustawowymi odsetkami za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia zobowiązanemu orzeczenia do dnia zapłaty.

(J.K.)

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Rzeszowie wyrokiem z 5 marca 2024 r. oddalił obie apelacje zarówno płatnika składek K. sp. z o.o. w R., jak i wnioskodawcy M. P.,

wniesione od wyroku Sądu Okręgowego w Rzeszowie z 28 kwietnia 2022 r. oddalającego odwołanie płatnika składek od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Rzeszowie z 23 sierpnia 2021 r. W decyzji tej organ rentowy stwierdził, że M. P. jako pracownik u płatnika składek K. Sp. z o.o. (dalej jako Kancelaria), nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2020 r. wobec ustalenia, po zakończeniu czynności kontrolnych, że zgłoszenie go do ubezpieczeń społecznych w okresie od 1 marca 2020 r. miało charakter fikcyjny. Sąd Apelacyjny postanowił 17 lipca 2024 r. wstrzymać wykonanie wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 5 marca 2024 r. (III AUa 841/22) w całości, do czasu rozstrzygnięcia przez Sąd Najwyższy skargi kasacyjnej złożonej od wyżej oznaczonego wyroku.

Od wyroku Sądu drugiej instancji płatnik składek wywiódł skargę kasacyjną. Zaskarżając orzeczenie Sądu Apelacyjnego w całości, w podstawach skargi podniósł zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 22 § 1 k.p., art. 26 k.p. w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 2 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p., 5 art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 w zw. z art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (dalej jako ustawa systemowa). Ponadto skarżący zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie art. 327¹ § 1 k.p.c., które to uchybienie procesowe miało istotny wpływ na wynik sprawy.

W oparciu o przedstawione zarzuty odwołujący wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Rzeszowie do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez uwzględnienie odwołania od zaskarżonej decyzji z 22 września 2021 r., a także obciążenie organu rentowego kosztami postępowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność. Zdaniem wnioskodawcy zaskarżony wyrok Sądu drugiej instancji został oparty na błędnym założeniu, zgodnie z którym ubezpieczony M. P. nie mógł zostać objęty obowiązkiem ubezpieczeń społecznych uregulowanym w art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1

ustawy systemowej z tytułu zatrudnienia u skarżącej spółki na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 28 października 2019 r., ponieważ umowa ta była dotknięta wadą pozorności, o której mowa w art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Według skarżącego, Sąd uznając zawartą umowę o pracę za pozorną, pominął przesłankę przesądzającą w niniejszej sprawie, jaką jest fakt rzeczywistego wykonywania pracy przez M P., zgodnie z umową z 28 października 2019 r., o czym świadczą materialne dowody zebrane w toku postępowania (m.in. ewidencjonowanie czasu pracy, pisemne wnioski urlopowe, realne gospodarcze zapotrzebowanie po stronie pracodawcy, obecność pracownika w pracy potwierdzona przez świadków, wykonywanie obowiązków w reżimie pracowniczym), co skutkowało rażącym naruszeniem przepisów prawa.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, a w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania o jej oddalenie, a także o zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, iż w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Rozpoznanie skargi kasacyjnej następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i tylko w przypadku przekonania Sądu Najwyższego przez skarżącego, za pomocą jurydycznej argumentacji, że zachodzi publicznoprawna potrzeba rozstrzygnięcia sformułowanego w skardze zagadnienia prawnego przy jej merytorycznym rozpoznawaniu (postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 lutego 2021 r., I USK 50/21, Legalis nr 2587218; 22 października 2024 r., I USK 505/23, Legalis nr 3133862; 11 grudnia 2024 r., II USK 212/24, Legalis nr 3168413).

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Rozpatrując zasadność powołanej w skardze kasacyjnej przesłanki w postaci jej oczywistej zasadności, należy wskazać, że w razie powołania tej przesłanki przedsądu, powinno się w motywach wniosku zawrzeć wywód prawny wyjaśniający, w czym wyraża się owa oczywistość i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 sierpnia 2006 r., V CSK 204/06, LEX nr 421035; 9 stycznia 2008 r., III PK 70/07, LEX nr 448289; 27 listopada 2024 r., I USK 502/23, LEX nr 3790618; 3 grudnia 2024 r., III USK 30/24, Legalis nr 3168642). O ile dla uwzględnienia skargi wystarczy, że jej podstawa jest usprawiedliwiona, to dla przyjęcia skargi do rozpoznania niezbędne jest wykazanie kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego, polegającej na jego oczywistości widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, bez potrzeby wchodzenia w szczegóły czy dokonywania pogłębionej analizy tekstu wchodzących w grę przepisów i doszukiwania się ich znaczenia (postanowienia Sądu Najwyższego: z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274; 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107; 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538; 16 stycznia 2024 r., I USK 340/23, LEX nr 3716646; 13 lutego 2025 r., I CSK 1003/24, Legalis nr 3189079). Konieczne jest zatem wykazanie, że Sąd drugiej instancji w sposób oczywisty naruszył przepis jasny i jednoznaczny, którego wykładnia i stosowanie nie budzi żadnych wątpliwości (postanowienia Sądu Najwyższego: z 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004, nr 3, poz. 49; 11 stycznia 2008 r. I UK 285/07, LEX nr 442743; 18 stycznia 2024 r., I CSK 1100/23, LEX nr 3656956; 19 listopada 2024 r., I PSK 142/23, Legalis nr 3170656).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że skarżący nie wykazał istnienia powołanej przesłanki przedsądu, a w razie zakończenia postępowania kasacyjnego odmową przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania następuje na mocy art. 388 § 1 k.p.c. upadek wstrzymania

wykonalności orzeczenia. Oczywistą zasadność skarżący upatruje w naruszeniu przepisów prawa materialnego, które doprowadziły Sąd drugiej instancji do błędnego uznania, że ubezpieczony nie mógł zostać objęty obowiązkiem ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w skarżącej spółce, ponieważ umowa o pracę zawarta przez niego była dotknięta wadą pozorności, w sytuacji, gdy ubezpieczony rzeczywiście wykonywał pracę, o czym świadczy materiał dowodowy zebrany w toku postępowania. Ocena, czy zgłoszone zarzuty są zasadne, wiąże się z przedmiotem sporu oraz dokonanymi przez Sąd *meriti* ustaleniami faktycznymi, którymi w myśl art. 398¹³ § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy jest związany. Należy mieć zatem na uwadze, że przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy wnioskodawca podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w odwołującej się Spółce, na podstawie umowy o pracę na stanowisku koordynatora ds. współpracy z zagranicą, dyrektora ds. administracji na terenie kraju i Wielkiej Brytanii.

Warto zatem podkreślić, 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. 6 ust. 1 pkt 1 i 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, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego jako stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 16 października 2018 r., I UK 115/18, OSNP 2019, nr 5, poz. 61; postanowienia Sądu Najwyższego: z 17 października 2024 r., III USK 347/23, Legalis nr 3143831; 19 listopada 2024 r., I USK 404/23, Legalis nr 3170699).

W judykaturze przyjmuje się, że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia

społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422; postanowienie Sądu Najwyższego z 7 lutego 2024 r., II USK 127/23, Legalis nr 3046485; M. Gutowski (red.), Kodeks cywilny. Tom I. Komentarz do art. 1-352, Warszawa 2021, art. 83, nb. 20 i n.). Skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron objęcia ubezpieczeniem nie wywołuje zatem zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę, w rzeczywistości pracę taką wykonywał (wyrok Sądu Najwyższego z 30 listopada 2023 r., II USKP 22/23, LEX nr 3669628). Nie można zaś uznać za umowę o pracę umowy, jeżeli w wykreowanym nią stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 564; postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 lutego 2024 r., II USK 127/23, Legalis nr 3046485; 15 maja 2024 r., III USK 296/23, Legalis nr 3078835; por. E. Skibińska, Kwalifikacja prawna członka zarządu spółki kapitałowej jako pracownika w rozumieniu prawa unijnego, Monitor Prawa Pracy 2016, nr 3, s. 122 i n.).

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że do cech charakterystycznych stosunku pracy zalicza się: dobrowolność wykonywania pracy przez pracownika, osobisty charakter świadczenia tej pracy, ciągłość pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, odpłatność pracy oraz ponoszenie przez pracodawcę wszelkiego ryzyka (osobowego, organizacyjnego i ekonomicznego) związanego z realizacją zobowiązania. Największe znaczenie na gruncie typologicznego odróżniania umowy o pracę przypisuje się cechom

osobistego świadczenia pracy, podporządkowania pracownika oraz ryzyka pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2019 r., II PK 27/18, LEX nr 2665282; postanowienia Sądu Najwyższego z: 10 stycznia 2024 r., II USK 308/22, Legalis nr 3054409; 15 maja 2024 r., III USK 296/23, Legalis nr 3078835; 17 października 2024 r., III USK 347/23, Legalis nr 3143831). W doktrynie wskazuje się, że mając na względzie dyrektywy interpretacyjne z art. 65 k.c., analizy tej należy dokonać, kierując się intencjami stron co do typu zawartej umowy z perspektywy nazwy nadanej umowie przez nie, ale i z uwzględnieniem całej jej treści (M. Krajewski, K. Kruczałak, E. Rott-Pietrzyk, P. Zapadka (w:) M. Stec (red.), Prawo umów handlowych. System Prawa Handlowego. Tom 5, Warszawa 2017, s. 548; M. Świerczyński (w:) M. Załucki (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, Warszawa 2024, art. 65 k.c.).

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest przewodnią cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych (art. 22 § 1 k.p.), co powoduje, że choć pracownik świadczący pracę w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy, to jednak nawet w odniesieniu do podporządkowania autonomicznego należy przyjąć, że pracodawca zachowuje prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń dotyczących pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 22 września 2020 r., I PK 126/19, OSNP 2021, nr 6, poz. 61; A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023, art. 140 k.p.; M. Nałęcz (w:) W. Muszałski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2024, art. 140 k.p.).

Zauważyć należy, że to strony stosunku prawnego same wybierają rodzaj umowy, która będzie regulować powstałe pomiędzy nimi zobowiązanie, decydując się jednocześnie na odmienny reżim prawny będący konsekwencją takiego wyboru. Warunkiem jego skuteczności jest jednak przestrzeganie autonomicznych wzorców normatywnych pracowniczego albo cywilnoprawnego. W rezultacie należy przyjąć, że art. 22 § 1¹ k.p. koresponduje z art. 353¹ k.c. Obie normy zastrzegają, że zawarty przez strony stosunek prawny musi być pod względem celu i treści zgodny z jego właściwością (S. Koczur, K. Piwowska, A.M. Świątkowski,

Samozatrudniony - jeszcze przedsiębiorca czy już pracownik? O dylematach konfliktu wolności gospodarczej i ochrony pracownika, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 2022, Nr 101, pkt 7). Ponadto oba przepisy nie zawierają ograniczeń co do rodzaju umowy, którą strony mają zawrzeć pod warunkiem, że będzie ona spełniała przesłanki przewidziane dla danego rodzaju stosunku prawnego. Założenie to jest konsekwencją stanowiska, zgodnie z którym decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów - nawet wbrew postanowieniom umownym - tych cech, które charakteryzują umowę o pracę. W rezultacie dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest przede wszystkim, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania (postanowienia Sądu Najwyższego z: 5 kwietnia 2023 r., II USK 157/22, *Legalis* nr 2961473; 10 stycznia 2024 r., II USK 308/22, *LEX* nr 3688689).

Wobec poczynionych wstępnie rozważań zasadnym jest skonfrontowanie ich z poczynionymi w sprawie ustaleniami, z których wynika, że M. P. podpisał z Kancelarią umowę o pracę w dniu 28 października 2019 r., zgodnie z którą od 1 marca 2020 r. miał świadczyć pracę na rzecz spółki na stanowisku koordynatora ds. współpracy z zagranicą, dyrektora ds. administracji na terenie kraju i Wielkiej Brytanii, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 9.850 zł, w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. W dniu 22 października 2019 r. wspólnicy spółki podjęli uchwałę, zgodnie z którą spółka miała zamiar rozszerzyć swoją działalność na teren Wielkiej Brytanii. Jednym z elementów realizacji tego zamierzenia był wyjazd M. P. do Szkocji. W marcu i kwietniu 2020 r. ubezpieczony przebywał na terenie Szkocji, gdzie wynajął mieszkanie, zakupił samochód oraz trzykrotnie, działając na rzecz Kancelarii, spotkał się z Y. R., pracownikiem przedsiębiorstwa J. Limited, celem znalezienia lokalu pod działalność biura, rekrutacji pracowników, doradztwa w kwestiach biznesowych, prawnych i podatkowych. W konsekwencji podjętych działań M. P. wynajął lokal w L., w którym odbyło się kilka spotkań rekrutacyjnych z potencjalnymi pracownikami. Przedsiębiorstwo za świadczone na rzecz skarżącego usługi

wystawiło faktury w dniu 7 maja 2020 r. na kwotę 250 funtów oraz w dniu 7 czerwca 2020 r. na kwotę 350 funtów. W ramach podejmowanych działań M. P. miał samodzielnie wyznaczać sobie zadania związane z rozszerzeniem działalności przedsiębiorstwa. W tym zakresie kontaktował się też telefonicznie i za pośrednictwem aplikacji W. z M. J., która nie pełniła w spółce żadnej funkcji zarządczo–wykonawczej.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że zawarta umowa o pracę nie wykreowała stosunku pracy o cechach wskazanych w art. 22 § 1 k.p. Wprawdzie M.P. faktycznie przebywał w Wielkiej Brytanii celem założenia oddziału spółki oraz podejmował pewne czynności z tym związane, niemniej więc prawna łącząca go ze spółką, z licznymi powiązaniami rodzinnymi, nie stanowiła umownego podporządkowania. M. P. w ramach zawartej umowy wykonywał wyłącznie pojedyncze czynności (dwukrotnie wyjechał do Szkocji, gdzie wynajął mieszkanie, kupił samochód oraz trzykrotnie spotkał się z przedstawicielem przedsiębiorstwa doradczego, które miało pomóc w zorganizowaniu oddziału spółki). We wskazanych działaniach nie można dopatrzeć się cech ciągłości pracy, wykonywanej w pełnym wymiarze czasu pracy i pod nadzorem ze strony pracodawcy. Ubezpieczony posiadał bowiem znaczną samodzielność w sposobie realizacji zadań wykonywanych w Szkocji na rzecz spółki w marcu i kwietniu 2020 r. Ponadto nadzór nad jego pracą nie mógł być formalnie wykonywany przez M. J., która została powołana na stanowisko prokurenta dopiero w dniu 20 stycznia 2022 r. Zdaniem Sądu charakter czynności dokonywanych przez wnioskodawcę nie mieści się w ramach czynności podporządkowanych, skoro działał on samodzielnie, zaciągając zobowiązania i występując w istocie z pozycji współzarządzającego spółką, a nie jej pracownika. W konsekwencji w przypadku zatrudnienia M. P. przez spółkę nie istniało podporządkowanie pracownicze w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu odwoławczego ubezpieczony podjął działania ukierunkowane na stworzenie oddziału Kancelarii, jednakże powierzone mu zadania odpowiadały formule zatrudnienia innej niż stosunek pracy, w której nie występuje ciągłość pracy i umowne podporządkowanie właściwe dla stosunku pracy. Zdaniem Sądu, samo spełnienie warunków formalnych zatrudnienia w postaci sporządzenia umowy o pracę, zgłoszenia do ubezpieczenia (w tym

przypadku uczynione ze znaczną zwłoką), nie było wystarczające do przyjęcia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy. W konsekwencji stwierdzono, że o ile pewne czynności na rzecz spółki były wykonywane przez ubezpieczonego w okresie marzec - kwiecień 2020 r., o tyle nie nosiły one cech stosunku pracy, a sporna umowa miała charakter fikcyjny. Jej celem nie było świadczenie pracy a pozyskanie przez spółkę możliwie najwyższej subwencji finansowej. Stosunek pracy nie został zatem nawiązany i mocą tej umowy M. P. nie uzyskał statusu pracownika spółki, co w sferze stosunków ubezpieczeniowych wyłączało go z ubezpieczeń społecznych z tego tytułu (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Podkreślić należy, że pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy mimo zawarcia umowy, praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy (co miało miejsce w niniejszej sprawie). Nie stanowi to wówczas tytułu ubezpieczenia społecznego (wyroki Sądu Najwyższego: z 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, LEX nr 448905; 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, LEX nr 590241; 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, LEX nr 1169835; 20 czerwca 2017 r., I UK 252/16, LEX nr 2347782; 24 lutego 2021 r., III USKP 30/21, LEX nr 3123192; postanowienie Sądu Najwyższego z 24 maja 2023 r., III USK 311/22, Legalis nr 2937282). Pozorne zawarcie umowy o pracę (art. 83 § 1 k.c.) nie wiąże się ze świadczeniem pracy w tym sensie, że zatrudnienie w ogóle nie jest wykonywane („pracownik” w ogóle nie świadczy pracy) bądź jest wykonywane na innej podstawie niż umowa o pracę (w szczególności na podstawie umowy prawa cywilnego), bądź jest wyłącznie pozorowane (jakieś czynności faktyczne są przez „pracownika” wykonywane, ale nie rodzą one skutku w postaci istnienia stosunku pracy; postanowienie Sądu Najwyższego z 18 września 2024 r., II USK 315/23, LEX nr 3776846).

Podsumowując, Sąd drugiej instancji w pełni respektował przedstawioną wyżej wykładnię, czyniąc z niej podstawę do przeprowadzenia oceny prawnej ustalonego w sprawie stanu faktycznego, który ma w postępowaniu kasacyjnym wiążący charakter (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oczywistość skargi kasacyjnej z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. oceniana jest z pozycji twierdzeń odnoszących się do faktów sądu

drugiej instancji, a nie wyobrażenia o stanie faktycznym strony skarżącej. Ujęta w powyższym artykule przesłanka ma miejsce wtedy, gdy zasadność podniesionych w skardze zarzutów wynika *prima facie*, bez głębszej analizy prawnej. Dotyczy to więc jedynie zarzucanych Sądowi drugiej instancji uchybień przepisom prawa materialnego albo procesowego o charakterze rudymenarnym (podstawowym). Chodzi zatem o taką sytuację, gdy nie tylko zgłoszony zarzut jest słuszny, ale także stwierdzona nieprawidłowość jest tego rodzaju, że powoduje jaskrawą wadliwość zaskarżonego orzeczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 marca 2025 r., I USK 15/24, jeszcze nieopublikowane), co w przedmiotowej sprawie nie występuje. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd drugiej instancji stwierdził, że wszystkie zweryfikowane okoliczności wykluczały istnienie między stronami stosunku pracy. Stosunek prawny, który powstał między stronami po podpisaniu umowy o pracę, nie wykreował stosunku pracy, o cechach wskazanych w art. 22 § 1 k.p. Skarżący w istocie nie zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu Apelacyjnego i pod zarzutem rażącego naruszenia prawa zmierza do podważenia sądowej oceny skutkującej uznaniem, iż umowa o pracę była czynnością pozorną, która z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. art. 300 k.p. nie wykreowała stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. skutkującego powstaniem pracowniczego tytułu ubezpieczeń społecznych.

Wobec niewykazania przez skarżącego istnienia powołanej przesłanki przedsądu Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w oparciu o art. 98 § 1 i 3 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

(J.K.)

[a.ł]

