

Sygn. akt III USK 551/21

POSTANOWIENIE

Dnia 6 września 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania S. K.
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.
z udziałem T. M.
o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6
września 2022 r.,
na skutek skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w
Lublinie
z dnia 10 czerwca 2021 r., sygn. akt III AUa 66/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od S. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2020 r. Sąd Okręgowy w Radomiu zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. z dnia 30 września 2019 r. i ustalił, że S. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1 lutego 2019 r. jako pracownik u płatnika składek T. M., z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w kwocie 6.500 zł.

Sąd Apelacyjny w Lublinie, wyrokiem 10 czerwca 2021 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie S. K. od decyzji organu rentowego stwierdzającej, że S.

K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1 lutego 2019 r. jako pracownik u płatnika składek T. M..

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku odwołująca się zarzuciła:

1. rażące naruszenie prawa materialnego, tj. (-) art. 6 ust. 1, art. 8, art. 11 ust. 1 w związku z art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U z 2022 r., poz.1009; dalej ustawa systemowa) w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich niewłaściwą interpretację skutkującą uznaniem, że odwołująca się w okresie od 1 lutego 2019 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek T. M., bowiem nie istniał w przedmiotowej sprawie stosunek pracy z uwagi między innymi na brak podporządkowania kierowniczego S. K. podczas, gdy materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na charakter zatrudnienia S. K. jako opartego na umowie o pracę a praca faktycznie była wykonywana; wbrew twierdzeniom Sądu drugiej instancji, między odwołującą się a jej pracodawcą istniało podporządkowanie kierownicze, ale o wysoce autonomicznym charakterze; wykonywanie pracy poza lokalem pracodawcy nie przekreśla łączącego strony stosunku prawnego, tym bardziej, że lokal należący do odwołującej się został ustalony jako miejsce wykonywania pracy „według potrzeb” w aneksie do umowy o pracę; (-). art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i 22 § 1 k.p., przez błędne ich zastosowanie przez Sąd Apelacyjny i w konsekwencji uznanie, że w sprawie występuje pozorność stosunku prawnego, tj. umowy o pracę zawartej przez S. K. i T. M. w sytuacji, gdy nie może być mowy o pozorności umowy o pracę, bowiem jednoznacznie wyraziły wolę jej zawarcia a element kierowniczy, na który powołuje się Sąd drugiej instancji, może polegać również na porozumiewaniu się na odległość między pracownikiem a pracodawcą i nie musi odbywać się codziennie, ponadto rozumienie podporządkowania pracowniczego ulegało z czasem zmianie w doktrynie i orzecznictwie; odwołująca się faktycznie wykonywała pracę na rzecz pracodawczyni i otrzymywała za nią wynagrodzenie na określonych w umowie o pracę zasadach, co wyklucza pozorność zawarcia umowy o pracę; w sprawie należało rozważyć, czy podporządkowanie kierownicze odwołującej się T. M. nie było tzw. podporządkowaniem autonomicznym, co pozwala pracownikowi na

wysoką swobodę w wykonywaniu zleconych zadań, ograniczoną zazwyczaj tylko czasem i liczbą tychże zleconych przez pracodawcę.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie:

- art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., tj. ze względu na istnienie istotnego zagadnienia prawnego w sprawie, tj. w jakim stopniu element kierowniczy musi występować, aby dany stosunek prawny uznać za umowę o pracę; jak odróżnić brak nadzoru kierowniczego od autonomicznego podporządkowania pracownika pracodawcy?

- art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., z uwagi na budzące poważne wątpliwości interpretacyjne art. 83 k.c. w związku z art. 22 k.p., polegające na różnych poglądach odnośnie tego, czy w przypadku faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i odbioru świadczenia przez płatnika składek można mówić o pozorności umowy o pracę.

W uzasadnieniu wniosku podniesiono, że w orzecznictwie pojawił się pogląd, że osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych czy też niezależnych specjalistów mogą świadczyć umowę o pracę w ramach „zwykłego stosunku pracy”. Wywiedziono, że „Tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się przez niego do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie mające charakter autonomiczny, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W takim systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi wyrok SN z 8.06.2017 r., I UK 240/16, LEX nr 2375939).”

Podkreślono, że w przedmiotowej sprawie Sąd Apelacyjny uznał jednak, że w sprawie nie istniał stosunek podporządkowania pracowniczego wnioskodawczyni. Kwestia codziennych kontaktów pomiędzy płatnikiem składek i wnioskodawczynią nie została, zdaniem Sądu, wykazana w sprawie. Niemniej nawet w uznaniu, że kontakty te nie były codzienne, to nie można wykluczyć, że między stronami stosunku pracy nie zachodziła relacja polegająca na autonomicznym

podporządkowania - cechującym się tym, że pracodawca nie ingeruje bezpośrednio w sposób wykonywania pracy przez pracownika. „Inna jest charakterystyka stosunku pracy osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, a także specjalistów zatrudnionych na stanowiskach niezależnych (samodzielnych). Osoby takie mogą być bowiem zatrudnione na podstawie stosunku pracy, w ramach którego wykonywanie pracy podporządkowanej ma cechy specyficzne, odmienne od „zwykłego” stosunku pracy. Kwestia ta nie została jednak przez Sąd Apelacyjny wzięta pod rozwagę i wymaga wyjaśnienia.”.

Dalej skarżąca stwierdziła, że „Przyjęcie skargi do rozpoznania podyktowane jest istnieniem wątpliwości interpretacyjnych art. 83 § 1 kc. w zw. art. 22 kp w zw. z art. 300 kp polegających na odpowiedzi na pytanie czy w sytuacji, gdy Wnioskodawca świadczy pracę a płatnik składek świadczenie takie przyjmuje oraz wypłaca wynagrodzenie można mówić o pozorności umowy o pracę? czy szeroka autonomia strony świadczącej pracę oznaczać może, że umowa o pracę jest pozorna?

W tej materii ugruntowały się dwa poglądy. Pierwszy wskazuje, że w przypadku wykonywania pracy i przyjmowania świadczenia nie można mówić o pozorności. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. (...) 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. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2021 r. II USKP 12/21.

Ustalenie, że zamiarem stron zawierających umowę o pracę było wyłącznie uzyskanie tytułu do ubezpieczeń społecznych, nie jest wystarczające dla przypisania oświadczeniom woli wady poźniomości. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2017 r. LEX nr 2347782.

Inny bardziej rygorystyczny pogląd wskazuje, że może istnieć milcząca zgoda czy też przyzwolenie stron na to, że umowa nazwana umową o pracę faktycznie nią nie jest, mimo wykonywania świadczeń przez pracownika na rzecz pracodawcy mogący wobec osób trzecich pozornie wyglądać na świadczenie pracy.

Pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Ocena, czy praca jest wykonywana na podstawie łączącego strony stosunku pracy, zależy przy tym od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Postanowienie Sądu Najwyższego z 29 maja 2019 r., II UK 202/18, LEX nr 2690798.

W przedmiotowej sprawie Sąd Apelacyjny przyjął zaś rygorystyczną wykładnię w/w przepisów uznając za pozorną umowę o pracę Wnioskodawczyni. Przede wszystkim z uwagi na rzekomy brak podporządkowania pracowniczego oraz nie wykazanie potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku prawnika. W ten sposób uważając kwestię faktycznego wykonywania pracy za nie wystarczającą jako przesądzającego do stwierdzenia istnienia między płatnikiem składek a wnioskodawczynią ważnego stosunku pracy. Jednocześnie brak jest jednak stwierdzenia jaki inny stosunek prawny strony nawiązały.”.

Organ rentowy, w odpowiedzi na skargę, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie od skarżącej na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Istotnym zagadnieniem prawnym jest problem jurydyczny, które wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego lub uregulowaniem prawnym, którego wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi

kasacyjnej powinno zatem nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane i wskazaniu argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero bowiem wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158 oraz z dnia 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51; wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 51). Sformułowanie istotnego zagadnienia prawnego w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. powinno przybrać postać porównywalną z formułowaniem zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, o którym stanowi na przykład art. 390 § 1 k.p.c. Chodzi więc o przedstawienie wyraźnych wątpliwości co do określonego przepisu (normy) lub zespołu przepisów (norm), albo szerzej i bardziej ogólnie - wątpliwości co do pewnego uregulowania prawnego (instytucji prawnej). Z przedstawionego przez wnoszącego skargę istotnego zagadnienia prawnego musi jednak wynikać, jaki jest konkretny problem prawny, na czym polegają istotne wątpliwości (na przykład interpretacyjne), na czym polega rozbieżność w orzecznictwie i jakich kwestii owa niejednorodność dotyczy. Sformułowane zagadnienie winno zatem odwoływać się w sposób generalny i abstrakcyjny do treści przepisu, który nie podlega jednoznacznej wykładni, a którego wyjaśnienie przez Sąd Najwyższy przyczyni się do rozwoju jurysprudencji i prawa pozytywnego. Rolą Sądu Najwyższego, jako najwyższego organu sądowego w Rzeczypospolitej Polskiej, nie jest bowiem działanie w interesie indywidualnym, lecz powszechnym, poprzez ochronę obowiązującego porządku prawnego przed dowolnością orzekania i ujednolicanie praktyki stosowania prawa pozytywnego (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; z dnia 16 kwietnia 2008 r., I CZ 11/08, LEX nr 393883). Innymi słowy, zagadnienie prawne uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania musi mieć charakter ściśle jurydyczny i oderwany od kontrowersji dotyczących ustaleń faktycznych oraz służyć wyjaśnieniu prawa, a nie ocenie ich subsumcji pod określoną normę prawną (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r., I CSK 555/16, LEX nr

2255332). Nie może więc mieć charakteru kazuistycznego i służyć uzyskaniu przez skarżącego odpowiedzi odnośnie do kwalifikacji prawnej pewnych szczegółowych elementów podstawy faktycznej zaskarżonego rozstrzygnięcia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 kwietnia 2015 r., V CSK 600/14, LEX nr 1678103).

Postawione przez skarżącą pytania w ramach sformułowanego zagadnienia prawnego nie odnoszą się do ujętych abstrakcyjne problemów na tle powołanych przepisów prawa, ale w istocie stanowią powielenie podstaw kasacyjnych dotyczących błędnej subsumcji, w których zarzuca się Sądowi drugiej instancji nieuwzględnienie – przy ocenie prawnej - modelu tzw. autonomicznego podporządkowania pracowniczego.

Z kolei, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na przesłance określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że określony przepis prawa, będący źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje rozbieżności w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych. Wątpliwości te i rozbieżności należy przytoczyć, przedstawiając ich doktrynalne lub orzecznicze źródła (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; z dnia 18 lutego 2015 r., II CSK 428/14, LEX nr 1652383). Konieczne jest wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a także przedstawienie własnej propozycji interpretacyjnej (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007 r., I PK 233/07, OSNP 2009 nr 3-4, poz. 43).

Z podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku wynika, że mimo zawarcia umowy o pracę oraz wypełnienia formalności z tym związanych - strony nie miały zamiaru tej umowy realizować i faktycznie nie miało miejsce świadczenie pracy w reżimie pracowniczym. Powyższe doprowadziło do uznania przez Sąd Apelacyjny, że oświadczenie woli stron złożone zostało jedynie dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Pozorność czynności prawnej jest okolicznością faktyczną niepodlegającą kontroli kasacyjnej w ramach podstawy określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; z dnia 23 stycznia 1997 r., I CKN 51/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 79; z dnia 27 lipca 2000 r., IV CKN 91/00, LEX nr 52450; z dnia 3 marca 2006 r., II CK

428/05, LEX nr 180195; z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 9, s. 33 oraz z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09 (LEX nr 515699). Do jej przyjęcia niezbędne jest bowiem ustalenie, że obie strony umowy złożyły oświadczenia woli, mając pełną, zgodną świadomość braku zamiaru wywołania jakichkolwiek skutków prawnych albo że zgodnym, z góry powziętym zamiarem stron było dokonanie czynności pozornej w celu ukrycia innej zamierzonej czynności. Tego rodzaju pozytywne ustalenia faktyczne w tym zakresie uprawniają do przyjęcia sankcji bezwzględnej nieważności umowy.

Skarżąca, wskazując na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., niezasadnie twierdzi o rozbieżności w orzecznictwie. Jeśli bowiem z ustaleń faktycznych wynika, że praca w reżimie pracowniczym była wykonywana a pracodawca pracę tę przyjmował, to jednolicie w orzecznictwie przyjmuje się, że nie można w tej sytuacji przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864; z dnia 19 stycznia 2010 r., I UK 261/09, LEX nr 577825; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 22; z dnia 30 listopada 2005 r., I UK 61/05, LEX nr 607105; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr 957422). Natomiast nie jest wystarczające do takiej oceny wykonywanie jakiejkolwiek pracy, gdyż znaczenie ma dopiero praca wykonywana w ramach stosunku pracy. Pozorność umowy o pracę zachodzi więc także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772; z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004). Innymi słowy, nie ma kontrowersji co do tego, że pozorność umowy o pracę wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, nie tylko wtedy, gdy mimo zawarcia umowy, praca nie jest w ogóle świadczona, ale także wówczas, gdy okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398⁶ oraz art. 108 § 1 i art. 98 § 1 k.p.c. w związku art. 398²¹ k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

[as]

