

POSTANOWIENIE

Dnia 27 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z odwołania A. Z.

i R. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą "B."

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału we Wrocławiu

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 marca 2025 r.,

na skutek skarg kasacyjnych odwołujących się od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu

z dnia 30 maja 2023 r., sygn. akt III AUa 2235/21,

odmawia przyjęcia skarg kasacyjnych do rozpoznania.

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z 30 maja 2023 r. oddalił apelację A.Z. oraz apelację R.S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „B” od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z 12 października 2021 r., który oddalił odwołania apelujących od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we Wrocławiu z 26 września 2019 r., w której na podstawie przepisów ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że A.Z. jako pracownik „B” – R.S. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 15 grudnia 2018 r., gdyż umowa o

pracę miała na celu obejście obowiązujących przepisów prawa. Pozwany stwierdził, że płatnik składek nie miał realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej, a stanowisko zostało utworzone tylko po to, aby umożliwić zgłoszenie do ubezpieczeń i uzyskać dodatkowe świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Sąd Okręgowy po przeanalizowaniu całości zebranego w sprawie materiału dowodowego uznał, iż umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną i płatnikiem składek, została zawarta dla pozor, jedynie w celu uzyskania przez wnioskodawczynię świadczeń z ubezpieczenia społecznego, strony zawierając ją zdawały sobie sprawę z tego, iż A.Z. nie będzie w stanie świadczyć jej w pełnym zakresie. Ubezpieczona prowadziła już własną działalność gospodarczą, jak również była zatrudniona w I. sp. o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy. Jej bezpośrednią przełożoną była P.P. prezes zarządu. 15 grudnia 2018 r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych również jako pracownik w firmie „B” – R.S. zatrudniony na stanowisku konserwator obiektów, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stanowisko to zostało stworzone specjalnie dla A.Z. Wcześniej zarządzaniem budynku przy ul. S., którego właścicielem jest płatnik składek, zajmowała się P.P., która nie pobierała za to wynagrodzenia. Na stanowisko powierzone ubezpieczonej A.Z. nie była prowadzona rekrutacja, a umowę o pracę w imieniu płatnika składek podpisała P.P. działająca jako pełnomocnik R.S. Wprawdzie strony dopełniły formalności podpisując umowę o pracę czy dokonując zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, to jednak brak było dowodów potwierdzających rzeczywiste świadczenie pracy jako pracownik (...). Budynek przy ul. S. był po remoncie, który zakończył się w 2018 r. Zadaniem wnioskodawczyni w ramach umowy o pracę było uzupełnianie książki obiektu oraz nadzorowanie i ustalenie przeglądów, logistyka zleconych prac, drobne remonty i naprawa zużytych lub zepsutych elementów wyposażenia budynku (...). Wszystkie wpisy dokonane w książce obiektu zostały sporządzone tym samym długopisem - co sugeruje, że zostały dokonane tego samego dnia, z kolei 15 grudnia 2018 r. ubezpieczona nie miała umocowania do zlecenia jakiegokolwiek usługi. Z dokumentów wynika, że A.Z. była upoważniona tylko do podpisywania protokołów serwisowych i decyzji administracyjnych. Ubezpieczona korzystała z prywatnego telefonu komórkowego, nie miała służbowego adresu e-mail, prace ustalała telefonicznie (...). Powyższe dodatkowo

potwierdza, że celem zawarcia przedmiotowej umowy o pracę było wyłącznie uzyskanie dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Strony nie wykazały, aby zakres obowiązków konserwatora obiektu wymagał zatrudnienia osoby w wymiarze 8 godzin (pełny etat). W ocenie Sądu, brak jest dowodów na to, aby wnioskodawczyni świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na rzecz płatnika składek „B” R.S. (...). Nie bez znaczenia był również fakt bliskości pomiędzy zawarciem umowy a okresem niezdolności do pracy. Cięża ubezpieczonej była planowana, przewidywana, działanie ubezpieczonej było nakierowane na ten cel. W czasie nieobecności wnioskodawczyni nikt nie został zatrudniony na jej miejsce, na zastępstwo, a czynności przejęła ponownie P.P. w ramach swojej działalności gospodarczej. Tym samym zakres prac i obowiązków w obiekcie przy ul. S. nie mógł być zbyt duży, wypełniający 8 godzinny dzień pracy, skoro P.P. mogła go realizować przy okazji pełnienia funkcji prezesa lub członka zarządu w kilku innych firmach. Dlatego też ostatecznie Sąd uznał, że umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną A.Z. a płatnikiem składek „B” R.S. została zawarta w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i jako taka jest sprzeczna z przepisami - art. 58 k.c. - a także nie była również realizowana w reżimie pracowniczym. Sąd stwierdził, iż zawarta umowa o pracę nie przesądziła o powstaniu stosunku pracy, ponieważ nie została spełniona konstrukcyjna jego przesłanka - rzeczywiste wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy, w sposób ciągły i powtarzalny. Pewne pojedyncze czynności, Sąd zinterpretował jedynie jako pewne iluzoryczne, pozorne działania, mające na celu uprawdopodobnienie rzeczywistego świadczenia pracy przez A.Z. Ponadto w ocenie Sądu już w momencie zawarcia umowy o pracę jej strony zdawały sobie sprawę z braku zamiaru świadczenia pracy przez wnioskodawczynię - planowana cięża. Tym samym Sąd uznał takie działanie jako ekonomicznie bezzasadne i zmierzające jedynie do maksymalizacji korzyści A.Z. z ubezpieczeń społecznych. Nie ulega wątpliwości, iż również w przypadku umowy o pracę, podstawę jej zawarcia stanowi uzasadniona potrzeba ekonomiczna. Bowiem to potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie pracowników. Brak zaistnienia takiej potrzeby, a mimo to zatrudnienie pracownika i to na podstawie umowy o pracę, za wynagrodzeniem przewyższającym wynagrodzenie innych pracowników, a także skorzystanie z

zasiłków chorobowego i macierzyńskiego w krótkim okresie od zawarcia umowy o pracę, wskazuje w ocenie Sądu jednoznacznie, iż celem stron nie było rzeczywiste świadczenie pracy przez A.Z., ale raczej instrumentalne wykorzystanie umowy o pracę dla uzyskania korzyści z ubezpieczenia społecznego. Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. występuje, jeżeli 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. W związku z powyższym oraz faktem, iż nie istniał rzeczywisty stosunek pracy łączący strony, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we Wrocławiu słusznie stwierdził, że A.Z. jako pracownik podlegający ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu u płatnika składek „B” – R.S. nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu od 15 grudnia 2018 r.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu oddaleniu apelacji za własne przyjął ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu I instancji. Zebrany w sprawie materiał dowodowy uzasadniał stanowisko organu rentowego, że strony zawarły umowę o pracę tylko w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a sama umowa o pracę nosi cechy pozorności. W istocie bowiem nie było wolą stron faktyczne wykonywanie stałej pracy w oparciu o umowę o pracę przez A.Z. za comiesięcznym wynagrodzeniem wypłacanym przez „B” R.S. w kwocie 8.516,00 zł brutto. Wnioskodawczyni została zgłoszona przez płatnika do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalno-rentowych, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego od 15 grudnia 2018 r., zaś już od 16 stycznia 2019 r. nie była zdolna do pracy (...). Zawarcie umowy o pracę i wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych nie przesądzają o tym, że umowa była rzeczywiście wykonywana w reżimie pracowniczym, tj. realizowała elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, a wynikające z art. 22 § 1 k.p. Nie można przyjąć, iż rzeczywiście ubezpieczona pracę tą wykonywała w ramach stosunku pracy (...). Jeśli

wnioskodawczyni rzeczywiście wykonała sporadycznie pojedyncze prace (np. zdalnie), to nie może to być uznane za realizowanie stosunku pracy, który ma charakter ciągły i podporządkowany. Zachodzą powiązania osobowe pomiędzy pracodawcami ubezpieczonej I. Sp. z o.o. i „B” R.S. P.P. pełni funkcję zarządzającą w I. Sp. z o.o. oraz pozostaje pełnomocnikiem „B” R.S. Na stanowisko konserwatora budynków i pomieszczeń biurowych „B” R.S. nie prowadził rekrutacji, a przed zatrudnieniem ubezpieczonej, stanowisko to nie było wyodrębnione w strukturze przedsiębiorstwa. Tym samym sporna umowa została zawarta przez osoby, które bardzo dobrze się znają. Po stronie pracodawcy nie było w zasadzie potrzeby ekonomicznej zatrudnienia wnioskodawczyni zgodnie ze sporną umową. Wskazuje na to fakt, że w okresie nieobecności ubezpieczonej płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej zastępstwo, a powierzone jej zadania w dalszym ciągu wykonywała P.P. W toku postępowania nie wykazano także realnych potrzeb mających uzasadniać zatrudnienie ubezpieczonej w ramach spornej umowy o pracę. Ubezpieczona miała w ramach umowy zarządzać pracami konserwatorskimi budynku i pomieszczeń biurowych, tymczasem budynek przy ul. S. należący do „B” R.S. przeszedł gruntowny remont, który zakończył się w 2018 r. Z tych też przyczyn trudno przyjąć, aby zatrudnienie ubezpieczonej na ostatnim etapie remontu przedmiotowego budynku był niezbędne, skoro przed jej zatrudnieniem kwestie związane z planowaniem remontu jego nadzorowaniem wykonywała P.P. Do sporządzenia spornej umowy skłoniła ubezpieczoną i spółkę wyłącznie chęć uzyskania kolejnego statusu pracownika i korzyści stąd płynących w postaci objęcia dodatkowym ubezpieczeniem społecznym i uzyskania wyższych świadczeń w postaci zasiłków chorobowych, macierzyńskiego, bez rzeczywistego świadczenia pracy w okresie bezpośrednio poprzedzającym jej poród. Oczywiście uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych nie jest celem zakazanym przez prawo, tym niemniej nie może to być cel wyłączny, za którym nie stoi realna potrzeba ochrony ryzyka. Brak jest w sprawie dowodów przesądzających o rzeczywistym nawiązaniu stosunku pracy pomiędzy A.Z. a spółką „B” R.S. Z powyższych względów Sąd Apelacyjny uznał, że umowa o pracę, zawarta pomiędzy ubezpieczoną a spółką nie stanowi tytułu do objęcia jej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

A.Z. i R.S. wnieśli skargi kasacyjne.

We wnioskach o przyjęcie skarg kasacyjnych do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., tożsamą co do treści i argumentacji w obu skargach.

Skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z następujących względów:

„a. Sąd Apelacyjny przyjął, że samodzielnie wykonywane przez Wnioskodawczynię 1 prace (np. zdalnie) nie mogą być uznane za realizowanie stosunku pracy, bowiem nie mają charakteru ciągłego i podporządkowanego, podczas gdy powszechnie akceptowane orzecznictwo sądów przyjmuje konstrukcję tzw. podporządkowania autonomicznego, które miało miejsce w przypadku Wnioskodawczyni 1,

b. Sąd Apelacyjny przyjmując za własną ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy, wskazał, że przyczyną nieważności umowy o pracę z 15 grudnia 2018 r. zawartej przez Wnioskodawczynię 1 z Wnioskodawcą 2 była zarówno pozorność umowy, jak również sprzeczność z przepisami prawa (art. 58 KC), podczas gdy powszechnie przyjętym i znanym poglądem prawnym w tej kwestii pozostaje stanowisko, iż powyższe przyczyny stanowią dwie odrębne przyczyny nieważności czynności prawnych, przez co zaskarżone orzeczenie nie powinno ostać się w obrocie prawnym jako oczywiście wadliwe”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący nie wykazują zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie zostały uwzględnione wnioski o przyjęcie skarg kasacyjnych do rozpoznania.

Przede wszystkim dlatego, że pracownicze zatrudnienie jest stosunkiem prawa prywatnego, opartym na zgodnej woli stron (art. 11 k.p.), które pozwany może zakwestionować, jako tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, w tym w aspekcie wady oświadczenia woli z art. 83 k.c., a nawet nieważności umowy na podstawie szczególnej z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p., do której pozwany wprost odwołał się w decyzji, wskazując na intencjonalne zachowanie ubezpieczonej. Sąd powszechny potwierdził stanowisko pozwanego.

Podstawowe znaczenie w ocenie zasadności wniosków o przyjęcie skarg kasacyjnych do rozpoznania ma kwestia ujęta jako druga we wniosku.

Nie jest zasadne kwestionowanie przez skarżących stwierdzonej nieważności umowy o pracę z następujących przyczyn.

Wbrew zapatrywaniu skarżących przeszkody nie stanowi prawo materialne. Nie obowiązuje zasada, że jednoczesne stosowanie art. 58 k.c. i art. 83 k.c. jest bezwzględnie wykluczone, czyli, że umowa dla pozorów nie może składać się na obejście prawa, jeżeli umowa jest wykonywana.

Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy może polegać na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Wykonywanie umowy z reguły wyklucza jej pozorność, co jednak nie wyklucza obejścia prawa. Pozorność umowy w pewnym stopniu może składać się na obejście prawa, gdyż umowa może nie sprzeciwiać się ustawie (pozornie), choć zostaje zawarta w celu obejścia prawa. Ponadto czym innym jest sprzeczność czynności prawnej z ustawą i czym innym jest czynność mająca na celu obejście ustawy. Nie są to sytuacje tożsame (art. 58 § 1 k.c.). Umowa o pracę formalnie może nie być sprzeczna z ustawą, jednak może być nieważna (art. 58 § 1 k.c.), gdy ma na celu obejście ustawy (por. choćby wyroki Sądu Najwyższego: z 5 lipca 2012 r., I UK 101/12 i z 27 czerwca 2012 r., I UK 10/13).

Takie też jest stanowisko Sądu powszechnego w tej sprawie.

O jego zasadności decydują ustalenia stanu faktycznego w sprawie, w tym co do zamiaru i woli stron, gdyż jest to sfera faktów, która nie podlega kontroli na etapie przedsądu.

W ocenie zgłoszonej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. wiążą ustalenia faktyczne na których oparto zaskarżonych wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie na etapie przedsądu).

Skarżący we wnioskach o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie podważają ustaleń stanu faktycznego.

Na etapie przedsądu nie rozpoznaje się zarzutów procesowej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), gdyż jest to odrębny element skargi kasacyjnej i podlega rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do

rozpoznana powinien samodzielnie wskazać i wykazać, że objęty skargą kasacyjną wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga kasacyjna powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Brak jest tego we wniosku.

Traci zatem na znaczeniu kwestia ujęta jako pierwsza we wniosku, gdyż skarżący niezasadnie eksponują tezę o samodzielnym wykonywaniu pracy przez wnioskodawczynię („np. zdalnie” albo „w warunkach pracowniczego podporządkowania autonomicznego”), gdyż nie takie są ustalenia faktyczne, na których oparto zaskarżony wyrok.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku jednoznacznie wynika, iż Sąd nie ustalił zatrudnienia pracowniczego (art. 22 k.p.).

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

M.D.

[a.]