



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Romuald Dalewski

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z odwołania K. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., P. S. i M.S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Sosnowcu
z udziałem Prokuratury Okręgowej w Katowicach

o podleganie ubezpieczeniom społecznym,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22
listopada 2023 r.,

skargi kasacyjnej odwołującej się M. S. od wyroku Sądu Apelacyjnego w
Katowicach

z dnia 28 października 2021 r., sygn. akt III AUa 1387/19,

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od M. S. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Oddział w Sosnowcu kwotę 240,00 (dwieście czterdzieści) złotych
wraz z odsetkami, o których mowa w art. 98 § 1¹ kpc, tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym.**

[mc]

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Katowicach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 października 2021 r., III AUa 1387/19 oddalił apelację odwołujących się M. S. oraz płatników składek K. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. oraz P. S., od wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach z 16 maja 2019 r., XI U 1715/17, oddalającego ich odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Sosnowcu stwierdzających, że odwołująca nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek P. S. od 17 czerwca 2016 r. oraz jako pracownik płatnika składek K. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od 20 czerwca 2016 r.

W sprawie tej ustalono, że odwołująca, ur. 27 listopada 1979 r., posiada wykształcenie wyższe ekonomiczne i prawnicze, a także podyplomowe z zakresu handlu zagranicznego, ukończyła aplikację radcowską z dniem 29 maja 2017 r. została wpisana na listę radców prawnych. Posiada ponad 13-letnie doświadczenie zawodowe w branży transportowo-spedycyjno-logistycznej. W latach 2006 - 2015 pracowała jako specjalista do spraw logistyki, a od 1 sierpnia 2015 r. do 9 kwietnia 2016 r. jako prawnik. Posługuje się kilkoma językami obcymi. Odwołująca posiada również certyfikat kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym rzeczy, wystawiony przez Instytut Transportu Samochodowego 24 stycznia 2008 r. Stanowi on dowód kompetencji zawodowych, zgodnie z art. 10 ust. 1 dyrektywy Rady nr 96/26/EW z dnia 29 kwietnia 1996 r. w sprawie dostępu do zawodu przewoźnika drogowego transportu rzeczy i przewoźnika drogowego transportu osób oraz wzajemnego uznawania dyplomów, świadectw i innych dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji, mające na celu ułatwienie tym przewoźnikom korzystania z prawa swobody przedsiębiorczości w dziedzinie transportu krajowego i międzynarodowego (Dz.U.U.E.L. 1996.124.1).

W spornym okresie odwołująca zawarła umowy o pracę z pięcioma płatnikami składek, u których zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy i z tych tytułów została terminowo zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Ponadto jako aplikant

aplikacji radcowskiej do końca listopada 2016 r. zawsze raz w tygodniu uczestniczyła w wykładach i ćwiczeniach w godzinach od 8:00 do 15:00 lub do 18:00. We wrześniu 2016 r. raz w tygodniu przez 3 - 8 godzin miała praktykę w Urzędzie Miasta w S.. Do stycznia 2017 r. zaliczała też kolokwia - dwa z nich były jesienią 2016 r., a dwa odbyły się w grudniu 2016 r. Wiosną 2017 r. przygotowywała się do egzaminu radcowskiego. Stąd w lutym i marcu 2017 r. korzystała z urlopu w kancelarii, a u pozostałych pracodawców korzystała z niego przez 2-3 tygodnie w marcu 2017 r.

Od 11 kwietnia 2016 r. odwołująca była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w kancelarii radcy prawnego K. M. na stanowisku prawnika, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.850 zł, a od 1 stycznia 2017 r. - 2.000 zł. Po zdaniu egzaminu radcowskiego od 1 lipca 2017 r. została zatrudniona na stanowisku radcy prawnego, ale charakter i czas jej pracy nie uległ zmianie. Miejscem jej pracy była siedziba kancelarii w S., czynna od 9:00 do 17:00. Do obowiązków odwołującej należała obsługa klientów kancelarii, zastępstwo procesowe, sporządzanie pism procesowych, opinii prawnych, umów i projektów dokumentów. Odwołująca uczestniczyła też jako substytut w rozprawach i przeciętnie raz - dwa razy w miesiącu wyjeżdżała w sprawach służbowych na dalsze odległości. Faktycznie pracowała po 40 godzin tygodniowo: po 7 - 8 godzin dziennie w dniach roboczych w kancelarii, sądach, bądź u klientów kancelarii oraz w weekendy w kancelarii, przeciętnie jeden dzień w miesiącu po 7 - 8 godzin. Za ten dzień czasem miała dzień wolny w tygodniu, przeznaczony na zajęcia na aplikacji radcowskiej. Nie wykonywała pracy w domu. Po wykładach pracowała czasem jeszcze w kancelarii. Na około dwa miesiące przed egzaminem radcowskim wymiar jej pracy został nieformalnie zmniejszony do około dwóch godzin dziennie, ponieważ odwołująca chciała przygotować się do niego.

Ponadto bezpośrednio przed egzaminem, wiosną 2017 r., K. M. udzielił odwołującej około dwa tygodnie czasu wolnego na naukę. Przed zwolnieniem lekarskim, rozpoczętym dnia 28 kwietnia 2017 r., stan zdrowia ubezpieczonej nie pozwalał już na uczestniczenie w dłuższych, męczących podróżach służbowych. W kancelarii nie było nadmiaru pracowników, więc wszyscy intensywnie pracowali, a nie jedynie pozostawali w gotowości do pracy. Kancelaria zajmuje się poważnymi sprawami, a wysiłek umysłowy przy takiej pracy jest intensywny. Musiałoby to

negatywnie rzutować na sposób wykonania obowiązków w kancelarii, a tak się nie zdarzało. Odwołująca zawsze bardzo dobrze wykonywała swoje obowiązki, nie bywała zaspana, nieprzygotowana lub źle zorganizowana. Ten stosunek pracy nie został ostatecznie zakwestionowany przez organ rentowy.

Z dniem 17 czerwca 2016 r. odwołująca podpisała kolejną umowę o pracę ze swym znajomym – P. S., który od 1 lipca 2002 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą S. P. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe K. Oddział K. L. w S. Głównym przedmiotem jego działalności jest sprzedaż detaliczna w niewyspecjalizowanych sklepach. Od 17 września 2007 r. posiada licencję na wykonywanie krajowego transportu drogowego. Od 2002 r. P. S. prowadził sklep spożywczy czynny w godzinach od 6:00 do 22:00. Od połowy 2016 r. sam tam sprzedawał i nikt mu przy tym nie pomagał. Od tego czasu znacznie ograniczył działalność transportową. Pozostało mu 2 - 3 kontrahentów, tj. około 40% tych, których miał dotychczas. Współpracując z przewoźnikami reprezentował swoją firmę lub nieformalnie - spółkę matki. W 2016 r. P. S. osiągnął dochód w wysokości 8.288,41 zł, a w 2017 r. - 35.603,94 zł. Poza działalnością gospodarczą nie miał innego dochodu ani oszczędności i nie potrafił wskazać, z czego wynikały straty. Środki na wynagrodzenia odwołującej miały pochodzić z zapłaty od kontrahentów i z kredytu. Odwołująca została zatrudniona u P. S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w formie telepracy, na stanowisku menadżera do spraw transportu, z wynagrodzeniem 4.500 zł netto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano miejsce zamieszkania pracownika. Tam znajdowały się listy obecności, na których miała się podpisywać. Strony ustaliły zadaniowy czas pracy. Odwołująca miała przejść instruktaż ogólny i stanowiskowy BHP przeprowadzony przez P. S., który nie dysponuje uprawnieniami do prowadzenia takich szkoleń. W dniu 16 czerwca 2016 r. uzyskała zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Do zakresu jej obowiązków należała m. in. obsługa zapytań transportowych, przygotowanie ofert transportowych, kontrola kosztów transportu, weryfikacja stawek rynkowych i umów, ustalanie i negocjowanie cen, weryfikacja raportów miesięcznych, zestawień tras, zapotrzebowań, weryfikacja zleceń spedycyjnych transportowych i wymagań w zakresie bezpieczeństwa transportu i ładunku itp. Warunkiem zatrudnienia była znajomość języków obcych i posiadanie certyfikatu kompetencji zawodowych w

międzynarodowym transporcie drogowym rzeczy, którym płatnik nie dysponował i przed nawiązaniem stosunku pracy prowadził działalność transportową bez wymaganego certyfikatu. Wymiar czasu pracy odwołująca nie miał dla P. S. znaczenia, interesowała go wyłącznie jej wiedza, doświadczenie i posiadany certyfikat. Płatnik nie wiedział, gdzie i kiedy odwołująca podpisywała listę obecności. Oczekiwał, by w ramach całego etatu pracowała dla niego 2-3 godziny dziennie. Zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy, jako osoby posiadającej wymagany certyfikat kompetencji zawodowych, wynikało z sugestii pracownika Urzędu Miasta w K., wyrażonej podczas dokonywanej u niego kontroli. Ponadto płatnik uznał, że ze swą wiedzą odwołująca nie zgodziłaby się na pracę w mniejszym wymiarze, choć nie pytał jej o to. Sprawdzał natomiast, ile warte jest użyczenie certyfikatu i tak ustalił wysokość wynagrodzenia, by odpowiadało najniższej krajowej cenie za użyczenie tego certyfikatu. Dlatego też płatnik zaproponował ubezpieczonej wynagrodzenie w wysokości około 6.000 zł brutto, na co ona przystała. Gdy z dniem 28 kwietnia 2017 r. odwołująca udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie, trwające do 7 lipca 2017 r., a następnie od 28 lipca do 11 sierpnia 2017 r. i od 1 września 2017 r. do dnia porodu 16 kwietnia 2018 r., płatnik przejął jej obowiązki. Nie wiedział przy tym, co w tej sytuacji z brakiem osoby posiadającej certyfikat, ale nie podejmował w związku z tym żadnych działań i nie zatrudnił nikogo z wymaganym certyfikatem. Nie opłacał też na bieżąco składek z tytułu zatrudniania ubezpieczonej, więc składki za okres do sierpnia 2017 r. zostały skierowane do egzekucji, a za pozostałe wystawiono upomnienie.

Dnia 20 czerwca 2016 r. odwołująca podpisała kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony z zajmującą się spedycją – K. spółką z o.o. w S. Głównym przedmiotem działalności spółki zarejestrowanej 17 maja 2016 r. był transport, handel i działalność usługowa. Od 5 lipca 2016 r. spółka posiadała licencję na wykonywanie transportu drogowego w zakresie pośrednictwa przy przewozie rzeczy. W 2016 r. spółka osiągnęła dochód w wysokości 4.152,12 zł, a w 2017 r. - 13.533,85 zł. Jedynym wspólnikiem spółki była posiadająca 95 udziałów D. S. - żona płatnika P. S. Do 23 stycznia 2018 r. prezesem jednoosobowego zarządu spółki była W. S. - matka P. S., który po odwołaniu jej z tym dniem został powołany na to stanowisko. Odwołująca została zatrudniona w tej spółce w pełnym wymiarze czasu pracy w formie telepracy

na stanowisku menadżera do spraw transportu za wynagrodzeniem 1.850 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano miejsce zamieszkania pracownika, gdzie znajdowały się listy obecności, na których miała się podpisywać. Strony ustaliły zadaniowy czas pracy. Odwołująca miała przejść instruktaż ogólny i stanowiskowy BHP przeprowadzony przez W. S., która nie dysponowała uprawnieniami do prowadzenia takich szkoleń. W dniu 16 czerwca 2016 r. uzyskała zdolność do pracy na zajmowanym stanowisku. Zakres jej obowiązków był tożsamy z jej obowiązkami u P. S. Ponieważ jednak spółka K. dopiero rozpoczynała swą działalność i miała tylko jednego kontrahenta, to było tam mniej pracy i stąd wynikało niższe wynagrodzenie. Natomiast posiadany przez ubezpieczoną certyfikat kompetencji zawodowych był niezbędny do wykonywania przez spółkę działalności spedycyjnej, bo nikt więcej go nie miał. P. S. nie nadzorował pracy odwołującej i nie wiedział nawet, co, gdzie i kiedy miała dla niej robić, choć spółka miała siedzibę w tym samym domu, co jego firma. Nie orientował się również, czy jego matka kontaktowała się z pracownicą i kto przejął jej obowiązki w czasie absencji chorobowej.

W większości e-maili adresowanych od spółki do odwołującej obligowało ją do poczynienia w trybie pilnym bliżej niesprecyzowanych wyjaśnień, natomiast nie zostały one przez nikogo podpisane. Pojedyncze maile pochodziły od P. S., który wskazywał, że czeka na jej rozwiązania, które zawsze pomagają. Podpisywał się on na nich jako specjalista do spraw spedycji logistyki Oddziału K. . Z kolei maile sporządzane przez odwołującą także zawsze kierowane były do spółki. Korespondencja mailowa do spółki lub pochodząca od niej związana była tylko z działalnością tej spółki.

Poza odwołującą od 1 marca 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. P. S. zatrudniał jeszcze Ł. P. na stanowisku spedytora za minimalnym wynagrodzeniem. Od 1 stycznia 2018 r. do 31 grudnia 2020 r. był on zatrudniony w spółce K. na takich samych warunkach. U obydwu pracodawców świadczył pracę na pełen etat, codziennie od 8:00 do 16:00. Ponadto od 1 lutego 2018 r. spółka zatrudniała na pół etatu P. S. na stanowisku prezesa zarządu za wynagrodzeniem 1.050 zł.

Dodatkowo od 17 sierpnia 2016 r. odwołująca była zatrudniona w E.. spółce z o.o. w W. i P. spółce z o.o. w W. na podstawie umów o pracę w formie telepracy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menadżera

zarządzającego do spraw transportu, za wynagrodzeniem 5.000 zł netto. U obydwu tych pracodawców miała zadaniowy czas pracy, a miejscem wykonywania pracy było miejsce jej zamieszkania, przedstawicielstwo spółek w S. i inne miejsca, wskazane przez pracodawców zajmujących się transportem i spedycją. Do jej obowiązków w tych spółkach należała obsługa zapytań transportowych, przygotowywanie ofert transportowych, optymalizacja wyników transportu, kontrola jego kosztów, controlling procesów operacyjnych i dokumentacji przewozowej, zarządzanie transportem i obsługa w zakresie przepisów transportowych, doskonalenie procedur w zakresie transportu i bezpieczeństwa oraz przygotowywanie pism, odpowiedzi i wyjaśnień w zakresie przepisów prawa. Prokurentem samoistnym tych spółek był były mąż ubezpieczonej i ojciec jej dziecka – J. S. Wcześniej był on ich udziałowcem, a odwołująca była członkiem zarządu.

Decyzjami z 27 października 2017 r. ZUS [...] Oddział w Warszawie stwierdził, że odwołująca jako pracownik tych spółek nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Natomiast prawomocnym wyrokiem z 18 lutego 2019 r., XIV U 6/18, Sąd Okręgowy w Warszawie zmienił decyzję ZUS stwierdzając, że odwołująca jako pracownik P. spółki z o.o. w W. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom od 17 sierpnia 2016 r. W motywach rozstrzygnięcia wskazano, iż spółka ta posiada licencję na wykonywanie krajowego transportu drogowego rzeczy, udzieloną 3 stycznia 2013 r. Ubezpieczona była zgłoszona jako osoba zarządzająca transportem drogowym. Świadczyła ona pracę w biurze tych spółek w godzinach od 16:00 do 22:00, a także ponad 3 godziny w weekendy, czasem nawet od rana do wieczora.

Począwszy od 17 kwietnia 2015 r. D. S. - żona P. S. i udziałowiec spółki K. - jest pracownikiem byłego męża ubezpieczonej – J. S., prowadzącego P. T. w K., zatrudnionym na stanowisku kierownika spedycji w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.900 zł. Od 9 września 2015 r. w związku z ciążą korzystała z wynagrodzenia chorobowego, a następnie zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Od 28 kwietnia do 7 lipca 2017 r. odwołująca M. S. była niezdolna do pracy z uwagi na nerwicę i wahania ciśnienia, a w okresach od 28 lipca do 11 sierpnia 2017 r. i od 1 września 2017 r. do 16 kwietnia 2018 r. - w związku z ciążą. W dniu 16 kwietnia 2018 r. urodziła syna, którego ojcem jest jej były mąż – J. S. Do 14 kwietnia

2019 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, a następnie wypoczynkowym. W czasie absencji chorobowej nie wykonywała obowiązków pracowniczych.

W oparciu o powyższe ustalenia zarówno Sąd Okręgowy, jak i Sąd Apelacyjny, uznały, że odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji, przywołując uregulowania art. 6 ust. 1 pkt 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 2023 r., poz. 1230 ze zm., dalej jako „ustawa systemowa”) podniósł, że podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci takiej umowy nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Sąd uznał, że wbrew twierdzeniom stron ich wolą nie było zatrudnienie odwołującej w ramach stosunków pracy, czego wymaga przepis art. 11 k.p., lecz jedynym celem podpisania tych umów, ujawnionym w toku postępowania, było mylne przekonanie osób trzecich, w tym organu rentowego, jakoby strony zawarły i realizowały ważne umowy o pracę, z tytułu których ubezpieczona wywodziła dla siebie korzystne skutki w sferze ubezpieczeń w postaci nabycia prawa do zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. Za zupełnie nierealne uznał Sąd, aby odwołująca w dwa miesiące po zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy w kancelarii prawnej jako prawnik, tuż przed ostatnim rokiem aplikacji radcowskiej, zakończonym poważnym egzaminem radcowskim, zdecydowała się na podjęcie pracy aż u czterech dodatkowych pracodawców w pełnym wymiarze czasu pracy. W spornym okresie była bowiem bardzo obciążona intensywną pracą umysłową w kancelarii, uczestniczeniem w wykładach i praktykach aplikacyjnych, przygotowaniem do kolokwium i egzaminu. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Warszawie z 18 lutego 2019 r. został przy tym potwierdzony jej kolejny stosunek pracy z P. spółką z o.o. w W., a odwołująca wskazała, że zarówno dla tej spółki, jak i dla spółki E.. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. W ocenie Sądu wykluczone było, by jako aplikant radcowski, pozostający w trzech stosunkach pracy na pełnym etacie, czyli pracując 24 godziny na dobę, prócz tego faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze jeszcze dla dwóch odwołujących się, dla każdego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto zgromadzony w sprawie materiał

dowodowy nie dawał podstaw do ustalenia, czy odwołująca faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatników składek w ramach podporządkowania pracowniczego.

Zdaniem Sądu Okręgowego że istotą stosunków prawnych łączących odwołującą z obydwoma płatnikami było użyczenie certyfikatu kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym, którym dysponowała, a który był niezbędny do prowadzenia przez nich działalności transportowej. Czynności tej nie sposób było utożsamiać z realizacją stosunku pracy. Jednocześnie realna korzyść wynikająca z ich zawarcia polegała na objęciu odwołującej obowiązkowym ubezpieczeniem chorobowym i zwiększeniu dzięki temu podstawy wymiaru składek. Sąd podkreślił przy tym, że gdyby nawet przyjąć, iż strony skutecznie zawarły ze sobą umowy, i że były one realizowane, to bez wątplenia nie były to umowy o pracę, lecz umowy cywilnoprawne. Stąd też odwołująca nie mogła w spornym okresie podlegać ubezpieczeniom jako pracownik odwołujących się płatników a jej zatrudnianie w ramach stosunku pracy wyłącznie z powodu posiadania przez nią stosownego certyfikatu było ekonomicznie nieuzasadnione i sprzeczne z istotą stosunku pracy.

Tożsame wnioski wywiódł Sąd Apelacyjny, zdaniem którego ustalone w sprawie okoliczności potwierdziły, że w istocie zatrudnienie odwołującej było zarówno dla P. S. jak i dla K.. sp. z o.o. istotne nie dla faktu wykonywania przez nią jakiegokolwiek pracy, w szczególności w ramach stosunku pracy, ale dla możliwości wykazania przed Wydziałem Komunikacji Urzędu Miasta, że obaj płatnicy zatrudniają osobę, legitymującą się certyfikatem kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym rzeczy, co stanowiło warunek *sine qua non* możliwości kontynuowania działalności w tym zakresie. W ślad za spisaniem umów o pracę, mających łączyć odwołującą z każdym z płatników, nie mogło iść realne wykonywanie umów o pracę w kształcie nadanym im na piśmie. Oczywistym dla Sądu było, że odwołująca nie mogła wykonywać spornych umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, jeśli się zważy na istniejące w tym samym czasie jej obciążenie zakresem obowiązków wynikającym z zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy w kancelarii radcy prawnego, uczestniczeniem w aplikacji radcowskiej oraz przygotowaniem do egzaminu radcowskiego, a także mające mieć miejsce zatrudnienie również w pełnym wymiarze czasu pracy w E.. spółce z o.o. i P. spółce

z o.o., istnienie których to stosunków pracy zostało przesądzone prawomocnymi wyrokami Sądu Okręgowego w Warszawie. Oceny tej nie mógł zmienić fakt, że odwołującą na podstawie spornych w niniejszej sprawie umów o pracę miała świadczyć pracę w postaci telepracy i zadaniowego czasu pracy. Ustalenie zadaniowego czasu pracy i to dodatkowo w systemie telepracy nie oznacza bowiem, że rozmiar pracy i czas przeznaczony na jej świadczenie może być zupełnie dowolny i pozostawiony uznaniu pracownika. W zadaniowym systemie czasu pracy kluczową kwestią jest wskazanie zadań, jest to bowiem czynnik decydujący o wyznaczeniu czasu pracy pracownika. Skoro strony obu spornych umów o pracę (a tak wynika z ich pisemnej treści) uzgodniły, że będzie to praca w pełnym wymiarze czasu pracy, oznaczało to, że zakres zadań w ramach każdej z umów winien był być tak ukształtowany, iż wymagał świadczenia pracy w rozmiarze ok. 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu (w przyjętym okresie rozliczeniowym, który jednak w żadnej z umów nie został wskazany). Nie oznacza to natomiast bynajmniej, że pracodawca, ustalając zadaniowy czas pracy, może wyznaczyć pracownikowi zadania, które w ogóle nie wymagają jego zaangażowania, bądź angażują go jedynie sporadycznie i w niewielkim wymiarze.

W ocenie Sądu odwoławczego nierealne było także wypłacanie odwołującej zadeklarowanego w każdej z umów o pracę wynagrodzenia, albowiem dochód każdego z płatników nie sięgał kwoty 700 zł miesięcznie, co sprawiało niewiarygodnym zamiar wypłacania pracownikowi wynagrodzenia w kwocie znacznie przewyższającej własne dochody.

Sąd Apelacyjny przypomniał również, że zgodnie z uregulowaniami art. 4 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r., ustanawiającego wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania zawodu przewoźnika drogowego i uchylającego dyrektywę Rady 96/26/WE (Dz.U.UE.L.2009.300.51 z dnia 2009.11.14), osoba zarządzająca transportem musi być osobą, która w sposób rzeczywisty i ciągły zarządza operacjami transportowymi tego przedsiębiorstwa oraz ma rzeczywisty związek z przedsiębiorstwem, polegający na przykład na tym, że jest jego pracownikiem. Zakres zadań osoby zarządzającej transportem, które ma ona wykonywać w sposób rzeczywisty i ciągły, a które są określone w umowie, wiążącej przewoźnika z tą

osobą, obejmuje w szczególności utrzymanie i konserwację pojazdów, sprawdzanie umów i dokumentów przewozowych, podstawową księgowość, przydzielanie ładunków lub usług kierowcom i pojazdom oraz sprawdzanie procedur związanych z bezpieczeństwem. Tymczasem takich czynności odwołująca u żadnego z płatników składek faktycznie nie wykonywała. Dodatkowo w jej miejsce, której nieobecność w pracy najpierw z powodu choroby a następnie ciąży przedłużała się do wielomiesięcznego okresu, nie zatrudniono żadnego pracownika, nawet na zastępstwo, co poddało w istotną wątpliwość Sądu realną potrzebę jej zatrudnienia w jakimkolwiek wymiarze czasu pracy.

Wyrok Sądu Apelacyjnego skargą kasacyjną zaskarżyła odwołująca w zakresie punktu 1 i 2b, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 22 § 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że nieważne są sporne umowy o pracę zawarte przez skarżącą z płatnikami składek albowiem zawarte zostały dla pozorów, w celu wykazania przez płatników formalnego zatrudnienia pracownika legitymującego się certyfikatem kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym, co umożliwiałoby każdemu z tych podmiotów wykonywanie działalności przewoźnika drogowego, a w konsekwencji, że skarżąca nie była pracownikiem i nie podlegała na podstawie art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy podczas, gdy podjęła pracę i ją wykonywała, a ww. pracodawcy tę pracę przyjmowali; 2/ art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 11 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że brak środków na zatrudnienie pracownika, brak zatrudnienia na jego miejsce innej osoby w okresie absencji spowodowanej chorobą, stałe wykonywanie obowiązków tego pracownika również przez inne osoby (pracowników, właściciela), jak również zatrudnienie pracownika w formie telepracy w systemie zadaniowego czasu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy u kilku pracodawców równoległe przemawiają za przyjęciem, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy, podczas gdy ww. okoliczności nie decydują o istnieniu umowy o pracę.

Skarżąca wniosła o uwzględnienie skargi i uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania

kasacyjnego, w tym kosztach zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego, uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonych decyzji na korzyść skarżącej oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje oraz w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Zarzuty skargi kasacyjnej dotyczą naruszenia tylko przepisów prawa materialnego z art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 22 § 1 k.p. oraz art. 11 k.p.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Natomiast stosownie do art. 11 k.p., nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Stosownie zaś do art. 22 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Odnośnie do art. 300 k.p., w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W rozpoznawanej sprawie istotnym było ustalenie, czy skarżąca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i

wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u pięciu płatników składek w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym u czterech płatników składek wykonujących usługi transportowe i u jednego płatnika składek jako radcy prawnego. W tym zakresie badaniu podlegały umowy o pracę u płatników składek w kontekście ich pozorności, jako potencjalnego narzędzia uzyskania korzystnych skutków w sferze ubezpieczeń społecznych. Z jednej bowiem strony skarżąca mogła uzyskiwać takie korzystne skutki, z drugiej zaś strony płatnicy składek wykonujący działalność w zakresie usług transportowych korzystali w tym względzie z korzyści płynących z posiadanego przez skarżącą jako pracownika certyfikatu kompetencji zawodowych w międzynarodowym transporcie drogowym rzeczy. Ponadto w ocenie skarżącej w rozpoznawanej sprawie występują dwa istotne zagadnienia prawne wymagające interwencji Sądu Najwyższego dotyczące sytuacji wykonywania zatrudnienia w formie telepracy w systemie zadaniowego czasu pracy.

W pierwszej kolejności trzeba stwierdzić, że z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez ZUS art. 58 i art. 83 § 1 k.c. do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych (postanowienie Sądu Najwyższego z 8 października 2020 r., sygn. akt III UK 411/19, LEX nr 3093759). Oświadczenie woli może być uznane za pozorne wówczas, gdy składające je podmioty zachowują się w sposób czytelny i jasny w rozumieniu obiektywnym (nie zaś subiektywnym) dla innych uczestników obrotu, jako działające w zamiarze wywołania skutków prawnych. W odróżnieniu od czynności symulowanej, przy *falsa demonstratio* nie można przyjąć, aby między stronami istniało porozumienie w zakresie braku zamiaru wywołania skutków prawnych złożonych oświadczeń. Nie może być również uznane za pozorne oświadczenie, które nie jest składane innej osobie, jak np. testament. Ustawodawca w art. 83 § 1 zd. 1 k.c. w sposób generalny odmawia skuteczności oświadczeniom woli dokonanympozornie, obarczając je sankcją nieważności. W tym zakresie przepis jest sformułowany w sposób jasny. Odnosi się wprost do oświadczenia woli, pomijając zagadnienie czynności prawnej. Ustawodawca nakazuje ocenę ważności ukrytego oświadczenia woli według właściwości czynności ukrytej, zamierzonej przez strony. Ustawodawca nakazuje w art. 83 § 1 zd. 2 k.c., aby ważność ukrytego oświadczenia woli oceniać według właściwości czynności ukrytej. Powinno ono być

złożone według ogólnych zasad wymaganych dla skuteczności czynności prawnych. Czynność pozorna nie może być jednocześnie kwalifikowana jako mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), ograniczenie powyższe nie dotyczy jednak czynności ukrytej. Aby czynność ukryta była ważna, zbadać należy również, czy ukryte oświadczenia woli zostały złożone w formie przewidzianej *ad solemnitatem* dla danej czynności prawnej. Do istoty czynności ukrytej należy jej konfidencjonalny charakter, znany wyłącznie stronom (W. Bendza, *Czynność dysymulowana przy pozornym oświadczeniu woli*, Rejent 2017, nr 2, s. 30-47). Pozorna czynność prawna (np. umowa), wyrażająca pozorne oświadczenia woli, nie wywołuje między stronami tej czynności skutków prawnych, ponieważ jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.c. Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między, aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym - strony są zgodne co do tego, że oświadczenie to nie będzie wywołało skutków prawnych. [...] oświadczenie , woli stron nie może zatem wywoływać skutków prawnych odpowiadających jego treści, jeżeli same strony tego nie chcą (nie zamierzają). Pozorna umowa o pracę, na podstawie której jej strony nie miały zamiaru i od początku nie realizowały konstrukcyjnych obowiązków dotyczących pracy podporządkowanej (art. 22 § 1 k.p.), nie stanowi uprawnionego tytułu podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym pracowników (art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej [u.s.u.s.]). Reasumując, umowa o pracę zawarta dla pozorów nie może stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, 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 (K. Ślebzak, *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego - wybrane zagadnienia*, PiZS 2017, nr 2, s. 29-41). W rozpoznawanej sprawie aż nadto uwydatnia się przede wszystkim korzyść po obydwu stronach umów o pracę, a zwłaszcza skarżącej i płatników składek świadczących usługi transportowe. Z jednej strony skarżąca jest beneficjentem korzyści ubezpieczeniowych, a z drugiej strony owi płatnicy korzystają z posiadanego przez nią certyfikatu. Ponadto zakres świadczonej pracy aż u pięciu pracodawców

równocześnie w pełnym wymiarze czasu pracy, nawet w systemie zadaniowego czasu pracy oraz w formie zdalnej przeczy zasadom logicznego rozumowania w kontekście możliwości powodzenia takiego przedsięwzięcia. Zasadnie zatem organ rentowy w odpowiedzi na skargę kasacyjną oparł się na wymaganiach art. 8 kp. w zakresie sprzeczności z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz sprzeciwu takim okolicznościom sprawy wobec właściwości (naturze) stosunku prawnego i zasad współżycia społecznego. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z ich społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Funkcję pełnioną przez art. 8 przypomniał Sąd Najwyższy w wyroku z 7 grudnia 2021 r., III PSKP 49/21, OSNP 2022 nr 11, poz. 104, stwierdzając, że art. 8 k.p. służy do obrony przed wykonywaniem prawa podmiotowego przez stronę uprawnioną, a nie jako podstawa roszczeń. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 17 października 2000 r., SK 5/99, OTK 2000/7, poz. 254, orzekł, że art. 5 k.c. jest zgodny z art. 2 i 45 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 i art. 64 ust. 2 w zw. z art. 20 Konstytucji RP. Trybunał potwierdził to w pkt 3 wyroku z 23 października 2006 r., SK 42/04, OTK-A 2006/9, poz. 125, uznając, że art. 8 k.p. jest zgodny z art. 2 oraz nie jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w zw. z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Zasady współżycia społecznego są stosowane w prawie pracy nie tylko jako kryterium właściwego „czynienia ze swego prawa użytku”, czyli korzystania z przysługującego danej osobie prawa podmiotowego (art. 8 k.p.). Przez odpowiednie stosowanie Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w szczególności wpływają one na zakres skutków czynności prawnej (art. 56 k.c.), na ważność tej czynności (art. 58 § 2 k.c. – nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego; na mocy § 3 może to dotyczyć tylko części czynności), na zakres swobody umów (art. 353¹ k.c.) i sposób wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.) – (E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el. 2023, art. 8). Sąd

Najwyższy słusznie zauważa, że art. 8 k.p. nie dotyczy istnienia prawa, ale określa granice wykonywania praw podmiotowych istniejących i przysługujących. Nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z przepisów. Norma ta stanowi więc odstępstwo od uniwersalnej zasady *neminem laedit, qui suo iure utitur* (nikomu nie szkodzi ten, kto korzysta ze swojego prawa). Jak to ujmuje Sąd Najwyższy norma art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych – wyznaczających zasady współżycia społecznego – niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (K. W. Baran [w:] M. Barański, B. M. Cwiertniak, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, D. E. Lach, M. Lekston, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, I. Sierocka, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI*, Warszawa 2022, art. 8). Zawarta w art. 8 k.p. klauzula generalna zwana niekiedy "klauzulą nadużycia prawa", ma swoje historyczne ugruntowanie, a jej odpowiedniki można znaleźć w systemach prawnych wielu państw. Na podstawie tego przepisu

każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Trzeba jednak pamiętać, że art. 8 k.p., po pierwsze, dotyczy nadużycia a nie naruszenia prawa oraz, po drugie, odnosi się do nadużycia prawa podmiotowego, które ma naturę cywilnoprawną (w szerokim rozumieniu), a nie np. administracyjnoprawną czy konstytucyjną. Skoro hipotezą normy art. 8 k.p. objęte są przypadki nadużycia a nie obrazy prawa, to regulacja ta nie dotyczy sytuacji, gdy określony podmiot narusza przepisy prawa materialnego. Konstrukcja ta obejmuje właśnie przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Nie jest przy tym możliwa taka wykładnia art. 8 k.p., która zawierałaby swoiste wytyczne, w jakich (kazuistycznych) sytuacjach sąd powszechny miałby uwzględnić albo nie uwzględnić zarzutu sprzeczności żądania pozwu z tym przepisem. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2023 r., sygn. akt III PSK 122/22, LEX nr 3592401). Ponadto na gruncie prowadzonych rozważań należy zaznaczyć, że w tym zakresie nie mają znaczenia prawomocnie stwierdzone obowiązki ubezpieczeniowe u pozostałych dwóch płatników składek. W rozpoznawanej sprawie stanowią one bowiem jedynie jedną z okoliczności sprawy. O tym bowiem, czy strony istotnie w stosunku pracy pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje 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,

wynikających z art. 22 § 1 k.p. Nie można stwierdzić pozorności czynności prawnej - umowy o pracę w sytuacji, gdy praca jest faktycznie wykonywana. Nie wystarcza jednak jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Jeśli taka praca jest wykonywana to generalnie nie ma podstaw do stawiania zarzutu obejścia czy nadużycia prawa, czyli zawarcia zatrudnienia dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Pozorność umowy wynikająca z art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. zachodzi, gdy pomimo zawarcia umowy praca nie jest w ogóle świadczona, ewentualnie okoliczności faktyczne jej wykonywania nie wypełniają cech stosunku pracy. Nie stanowi to wówczas tytułu ubezpieczenia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z 29 sierpnia 2023 r., sygn. akt I USK 284/22, LEX nr 3602816).

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym tu składzie w rozpoznawanej sprawie nie występują wskazane w skardze istotne zagadnienia prawne. Kwestie bowiem wątpliwe związane ze stosowaniem prawa w tejże sprawie sprowadzają się do wykładni i zastosowania prawa. Natomiast nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego problem, który sprowadza się do zwykłej wykładni i stosowania prawa w konkretnej sprawie (postanowienie Sądu Najwyższego z 21 marca 2018 r., sygn. akt II UK 229/17, LEX nr 2488680). Wykładnia w tym zakresie została przeprowadzona przez Sądy obydwu instancji w sposób jednoznaczny. Ponadto zagadnienie prawne zostało nieodpowiednio sformułowane, gdyż istotne zagadnienie prawne należy postawić w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by mogło być rozpatrywane w oderwaniu od konkretnego stanu faktycznego, a wątpliwości z nim związane muszą mieć charakter wyłącznie prawny, czyli nie mogą obejmować elementów stanu faktycznego sprawy (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2022 r., sygn. akt I CSK 2343/22, LEX 3405710).

Wykładnia prawa została dokonana przez obydwie Sądy w sposób zakończony jednakowym wynikiem. Sąd Najwyższy nie jest sądem III instancji, nie rozpoznaje sprawy w kolejnej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 października 2017 r., sygn. akt IV CZ 64/17, LEX nr 2408328). Zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Najwyższy jest związany dokonanymi przez sądy ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia

(art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Oznacza to niedopuszczalność powoływania się przez skarżącego na wadliwość wyroku sądu II instancji polegającą na ustaleniu faktów lub niewłaściwie przeprowadzonej ocenie dowodów również we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Także zarzuty skargi kasacyjnej dotyczące naruszenia prawa materialnego, mające w istocie charakter polemiki z ustaleniami faktycznymi sądów i dokonaną przez nie oceną stanu faktycznego nie mogą stanowić podstawy skargi kasacyjnej, ani jej przyjęcia do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 26 września 2023 r., sygn. akt III USK 274/22, LEX nr 3608300). W przedmiotowej sprawie zarzuty skargi kasacyjnej ewidentnie nawiązują do polemiki z ustaleniami w sferze faktów i dowodów dokonanej prawomocnie przez Sąd odwoławczy. W sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości Sąd ten w rozpoznawanej sprawie nie uchybił przepisom, aby była konieczna interwencja w tym względzie Sądu Najwyższego, a zatem uwzględnienie interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości przez Sąd Najwyższy wymagało podjęcia rozstrzygnięcia jak w komparycji.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c., zaś o kosztach na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

[mc]

[ał]