

Wyrok z dnia 10 września 1999 r.

II UKN 7/99

Okoliczności uzasadniające przyjęcie pozorności umowy o pracę są podstawą faktyczną, podlegającą ustaleniu przez sądy. Ustalenia te nie stanowią przedmiotu kontroli kasacyjnej w ramach podstawy z art. 393¹ pkt 1 KPC.

Przewodniczący: SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Teresa Romer, Andrzej Wróbel (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 10 września 1999 r. sprawy z wniosku Sylwii G. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w S. o ustalenie istnienia obowiązku podlegania ubezpieczeniu, na skutek kasacji organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 9 października 1998 r., [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w S. decyzją z dnia 28 stycznia 1998 r. stwierdził, że wnioskodawczynie - Sylwia G. nie podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników z tytułu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Handlowo-Usługowym w S. - Wanda K. w okresie od dnia 21 kwietnia 1997 r. do dnia 31 maja 1998 r. oraz że nie ma prawa do zasiłku macierzyńskiego w okresie od 23 lipca 1997 r. do 11 listopada 1997 r.

Organ rentowy uzasadnił, że wnioskodawczynie zawarła w dniu 21 kwietnia 1997 r. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 maja 1998 r., jedynie dla pozoru, albowiem pracę świadczyła faktycznie tylko w dniach 21-24 kwietnia 1997 r., a następnie w okresach:

- od 25.04.97 r. do 10.05.1997 r. przebywała na niepłatnym zasiłku chorobowym,
- od 11.05.97 r. do 22.07.97 r. przebywała na urlopie bezpłatnym,
- od 23.07.97 r. do 11.11.97 r. przebywała na urlopie macierzyńskim.

Nieświadczanie przez wnioskodawczynię pracy na przestrzeni tak znacznego okresu dało podstawę do uznania dla organu rentowego, że wystąpiła jedynie pozorność umowy o pracę, zmierzającej wyłącznie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach wyrokiem z dnia 27 kwietnia 1998 r. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż wnioskodawczyni w okresie od 21 kwietnia 1997 r. do 31 maja 1998 r. podlega ubezpieczeniu społecznemu w tytułu zatrudnienia w PPHU - Wandy K. w S.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że wnioskodawczyni była zatrudniana w PPHU Wandy K. w S. na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony. Ostatnia tego rodzaju umowa została zawarta na okres od dnia 21 kwietnia 1997 r. do dnia 31 maja 1998 r. Poprzednia umowa o pracę wygasła z dniem 16 stycznia 1997 r. z upływem okresu, na jaki była zawarta. Wnioskodawczyni w dacie wygaśnięcia tej umowy była w 12-tym tygodniu ciąży.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, organ rentowy nie wykazał pozorności czynności prawnej dokonanej przez wnioskodawczynię i właścicielkę zakładu, polegającej na zawarciu w dniu 21 kwietnia 1997 r. umowy o pracę na czas określony. Fakt, że – zgodnie z art. 177 § 3 KP – umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3-go miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu, nie stanowi podstawy dla odmiennej oceny w zakresie prawidłowości i realności zawarcia przez wnioskodawczynię w dniu 21 kwietnia 1997 r. kolejnej umowy na czas określony. Występująca w praktyce swoboda zawierania umów o pracę przez pracownika i pracodawcę, nie wykluczała możliwości zawarcia przedmiotowej umowy. Skoro ani pracodawca, ani wnioskodawczyni nie skorzystała z przepisu art. 177 § 3 KP, nie może to skutkować „nieufnością” co do rzeczywistej woli zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony.

Sąd Apelacyjny wyrokiem z dnia 9 października 1998 r., [...] oddalił apelację. W ocenie Sądu zgodnie z art. 177 § 3 KP umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. W świetle powyższego przepisu, nie jest zatem celowe ani konieczne zawieranie dodatkowej umowy o pracę na czas od jej pierwotnego zakończenia do dnia porodu, albowiem fakt przedłużenia umowy następuje z mocy

prawa. W niniejszej sprawie, umowa o pracę z wnioskodawczynią wygasła z dniem 16 stycznia 1997 r., tj. z dniem upływu okresu, na jaki była zawarta. Dopiero w dniu 3 marca 1997 r. wnioskodawczyni stawiała się do pracodawcy z zaświadczeniem lekarskim, z którego wynikało, iż jest w 12-tym tygodniu ciąży, a to z kolei oznaczało, że w dacie wygaśnięcia ostatniej umowy o pracę była już w ciąży, lecz być może o fakcie tym nie wiedziała. Dość długi upływ czasu od dnia ustania stosunku pracy po stronie wnioskodawczyni, spowodował, że pracodawca - Wanda K. nie potrafiła samodzielnie ocenić zaistniałej sytuacji faktycznej i zwróciła się o stosowną poradę do organów inspekcji pracy. Po uzyskaniu informacji – jak się wydaje błędnie zrozumianej – że będzie „musiała” nadal zatrudniać wnioskodawczynię, w dniu 21 kwietnia 1997 r. zawarła z nią kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 maja 1998 r. – umowę, która znacznie wykraczała poza gwarantowany ustawą okres ochronny (poza termin porodu, który nastąpił 23 lipca 1997 r.). Takie działanie pracodawcy nie było, w ocenie Sądu korzystne dla ubezpieczonej, ani – jak się później okazało – nie było korzystne również dla wnioskodawczyni, która będąc w ciąży nie była w stanie świadczyć pracy w takim wymiarze jak inne pracownice z uwagi na swój stan. W efekcie nie uzyskała należnych jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego, z uwagi na zakwestionowanie autentyczności zawartej umowy o pracę. Skoro jednak Wanda K., jako pracodawca wyraziła swoją wolę dla zawarcia nowej umowy o pracę z wnioskodawczynią, będącą w ciąży, tym samym wyraziła zgodę na jej zatrudnienie w takim stanie i wzięła na siebie ciężar dalszego wywiązywania się z obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy względem pracownika, w tym między innymi odprowadzania zaliczki na podatek dochodowy oraz opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, co wynika z przepisów ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (jednolity tekst: Dz.U. z 1993 r. Nr 68, poz. 330 ze zm.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, pracodawca nie musiał skorzystać w stosunku do wnioskodawczyni z rozwiązania określonego w cytowanym wyżej art. 177 § 3 KP, tym bardziej, że sama wnioskodawczyni również o powyższe nie zabiegała. Zawarcie zatem nowej umowy o pracę pomiędzy stronami, nie może zostać ocenione – na co słusznie wskazuje Sąd pierwszej instancji – jako działanie pozorne, mające jedynie

na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Obie strony umowy o pracę miały pełną świadomość skutków tak zawartej umowy i musiały się z nimi liczyć. Generalna nieufność organu rentowego do zawieranych w takich okolicznościach i takiego rodzaju umów o pracę, nie znajduje potwierdzenia w okolicznościach niniejszej sprawy.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w S. w drodze kasacji zaskarżył w całości wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 9 października 1998 r. [...] opierając zaskarżenie na naruszeniu prawa materialnego przez pominięcie przy ocenie zaistniałego stanu faktycznego treści art. 23 KP i 83 § 1 KC, które w sprawie winny być zastosowane.

Wskazując na powyższe wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz uchylenie w całości poprzedzającego go wyroku Sądu Wojewódzkiego w Siedlcach z dnia 27 kwietnia 1998 r. [...] i przekazanie sprawy Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania.

W ocenie skarżącego, w spornym okresie nie istniała uzasadniona potrzebami zakładu pracy konieczność zatrudniania Sylwii G., a umowa została podpisana jedynie pod presją Inspektora z Inspekcji Pracy. ZUS podjął decyzję z dnia 28 stycznia 1998 r., na mocy której wyłączył wymienioną z ubezpieczenia społecznego jako pracownika. W świetle ustalonego stanu faktycznego jest oczywiste, że umowa o pracę nie zawierała istotnych elementów stosunku pracy, określonych w art. 22 KP, a jej celem nie było świadczenie pracy, lecz uzyskanie uprawnień i świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku ze zbliżającym się terminem porodu. Sąd drugiej instancji, twierdząc skarżący, pominął niesłusznie okoliczności, że zasada swobody umów w systemie prawa polskiego doznaje pewnych ograniczeń. Takimi przepisami ograniczającymi zasadę swobody umów są między innymi art. 56 i 83 KC. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest powołany do wykonywania zadań związanych z ubezpieczeniem społecznym. Stoi on na straży prawidłowej i zgodnej z ustalonymi normami prawnymi dystrybucji środków przeznaczonych na świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Ustawodawca wyposażył ZUS w środki prawne niezbędne do realizacji tych celów. Do zakresu jego kompetencji należy między innymi ustalanie i stwierdzanie obowiązku ubezpieczenia społecznego. W myśl powyższego, ZUS jest zobowiązany do dokonywania ocen zawieranych umów, które rodzą obowiązek ubezpieczenia społecznego, ich rodzaju, mocy wiążącej, co wyraźnie wynika z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń

społecznych. Okoliczności sprawy wskazują wyraźnie, że celem zawartej umowy o pracę nie była wola rzeczywistego jej świadczenia z jednej strony i wola korzystania z tej pracy z drugiej strony, lecz uzyskanie uprawnień (bezpłatne leczenie) i świadczeń (zasilek chorobowy, macierzyński i wychowawczy) z ubezpieczenia społecznego. Art. 4 ustawy o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych określa, że ubezpieczeniu społecznemu podlegają wszyscy pracownicy. Definicję pracownika w tym rozumieniu zawiera art. 2 KP i zgodnie z jego treścią pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru bądź spółdzielczej umowy o pracę. Użyty w przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą więzi prawnej. Tą więzią, która jest warunkiem koniecznym a zarazem wystarczającym dla przyznania danej osobie statusu pracownika, jest pozostawanie w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem za wynagrodzeniem (art. 22 KP). Te trzy wymienione cechy decydują o istnieniu stosunku pracy. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Zatem, w ocenie skarżącego, po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy i odpowiednie przygotowanie zawodowe, natomiast pracodawca musi zapewnić pracę adekwatną do wykształcenia niezbędną dla potrzeb zakładu na okres trwania stosunku pracy. Zdaniem strony pozwanej, w myśl obowiązujących przepisów niesłuszna jest teza lansowana przez Sąd Apelacyjny, że do skuteczności umowy o pracę nieistotny jest sposób wykorzystania pracownika w ramach stosunku pracy, lecz wystarczy sama wola stron tego stosunku, wyrażona w umowie o pracę. Z istnieniem stosunku pracy wiąże się szereg obowiązków, ale również i przywilejów i takie pojmowanie stosunku pracy prowadziłoby do nadużyć związanych z ich wykorzystaniem. Okoliczności sprawy, w tym fakt, że z w kilkanaście dni po formalnym zawarciu umowy, która miała trwać przez okres jednego roku, pracodawca udziela pracownicy urlopu bezpłatnego do dnia porodu wskazuje, że w dacie zawierania umowy przynajmniej jedna z tych stron nie miała na uwadze jako nadrzędnego celu kontynuowania zatrudnienia. Mało prawdopodobne jest, aby na trzy miesiące przed porodem strony ustaliły dokładną datę porodu (ściśle co do jednego dnia), co raczej wskazuje na to, że dokumentacja została przygotowana po zaistnieniu zdarzeń wyłącznie do celów ubezpieczeniowych. Dodać w tym

przypadku można, że zawierając umowę o pracę na okres jednego roku, obie strony stosunku prawnego zdawały sobie doskonale sprawę, że wykonanie postanowień tej umowy będzie niemożliwe z przyczyn obiektywnych. Realizacja tej umowy w określonych warunkach byłaby możliwa wyłącznie do dnia porodu, czyli przez okres około trzech miesięcy. Jeżeli pomimo tej świadomości strony zawarły umowę, to uczyniły to dla pozorów.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Skarżący opiera kasację na zarzucie naruszenia prawa materialnego (art. 23 Kodeksu pracy i art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego), w związku z czym należy uznać, że istotne dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy okoliczności faktyczne są bezsporne. W szczególności niesporna jest okoliczność, że w dniu 16 stycznia 1997 r., tj. w dacie wygaśnięcia umowy o pracę wnioskodawczyni była w dwunastym tygodniu ciąży. Trafny jest zatem pogląd Sądu drugiej instancji, że zawarta przez wnioskodawczynię umowa o pracę na czas określony, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega, zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy, przedłużeniu do dnia porodu, tj. do dnia 23 lipca 1997 r. W związku z tym pracodawca nie był obowiązany w tym okresie zawierać z wnioskodawczynią kolejnej umowy o pracę, skoro przedłużenie umowy o pracę następowało z mocy prawa. Nie oznacza to jednak, że zawarta z wnioskodawczynią w dniu 21 kwietnia 1997 r. kolejna umowa o pracę na czas określony do dnia 31 maja 1998 r. jest bezskuteczna. Należy bowiem przyjąć, że skutki prawne tej umowy polegają w szczególności na przedłużeniu stosunku pracy wnioskodawczyni, który zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy wygaśnie w dniu porodu, gdyby takiej umowy przed tym dniem nie zawarto. W konsekwencji należy przyjąć, że kwestia domniemanej pozorności umowy o pracę z dnia 21 kwietnia 1997 r. mogłaby mieć prawną doniosłość jedynie w odniesieniu do okresu podlegania wnioskodawczyni ubezpieczeniu społecznemu pracowników od dnia 23 lipca 1997 r. do dnia 31 maja 1998 r. i prawa do zasiłku macierzyńskiego od dnia 23 lipca 1997 r. do dnia 11 listopada 1997 r. Nie ulega bowiem wątpliwości, że przed tym dniem wnioskodawczyni podlegała ubezpieczeniu społecznemu pracowników, skoro przynajmniej do tego dnia pozostawała pracownikiem ze względu na przepis art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

Należy jednakże zważyć, że zgodnie z trafnym poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1997 r. I CKN 51/96 (OSNC 1997 z. 6-7 poz. 79) pozorność umowy, a zatem także umowy o pracę, jest okolicznością faktyczną i jako taka podlega ustaleniu przez sądy merytoryczne. W ramach podstawy kasacyjnej, o której mowa w art. 393¹ pkt 1 Kodeksu postępowania cywilnego ustalenie to nie podlega kontroli kasacyjnej w jakimkolwiek aspekcie. W tej sytuacji, skoro Sąd Apelacyjny w sposób wiążący przyjął, że sporna umowa nie była dotknięta wadą oświadczenia woli w postaci pozorności, to siłą rzeczy nie można podzielić poglądu skarżącej, iż Sąd ten nieprawidłowo ocenił stan faktyczny sprawy z prawnomaterialnego punktu widzenia.

Biorąc powyższe pod rozwagę Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====