

**Wyrok z dnia 19 września 2003 r.**

**II UK 41/03**

**Stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.**

Przewodniczący SSN Maria Tyszel, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2003 r. sprawy z wniosku Katarzyny K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Odziałowi w S. o prawo do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, na skutek kasacji organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 16 października 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 16 października 2002 r. zmienił zaskarżony apelacją wnioskodawczyni Katarzyny K. wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach z dnia 17 października 2001 r. oddalający jej odwołanie od decyzji organu rentowego odmawiającej przyznania jej prawa do zasiłków chorobowego i macierzyńskiego, w ten sposób, iż ustalił Katarzynie K. prawo do zasiłku chorobowego za okres od 13 maja do 24 czerwca 2000 r. oraz do zasiłku macierzyńskiego za okres od 25 czerwca do 11 listopada 2000 r.

W sprawie tej ustalono, że wnioskodawczynie prowadziła własną działalność gospodarczą w zakresie handlu obuwem od 21 września 1996 r. W dniu 1 marca 2000 r. zawarła ze swoją matką - Elżbietą G. (prowadzącą firmę handlową „F.”) umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw handlu i marketingu z wynagrodzeniem 2.400 zł miesięcznie. W dacie podpisania tej umowy wnioskodawczynie była w czwartym miesiącu ciąży. Następnie w dniu 3 marca 2000 r. wnioskodawczynie została zgłoszona do pracowniczego ubezpieczenia społecznego i w tym samym dniu wyrejestrowała się z ubezpieczenia społecznego osób prowadzących działalność gospodarczą. Od 8 kwietnia 2000 r. wnioskodawczynie była niezdolna do pracy z tytułu choroby. Natomiast zaświadczenie o zdolności do zatrudnienia wnioskodawczynie uzyskała dopiero w dniu 18 maja 2000 r. Dziecko urodziła 13 lipca tego roku. Organ rentowy odmówił jej wypłaty zasiłków z pracowniczego ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji oddalił odwołanie wnioskodawczynie, uznając, iż wnioskodawczynie nie nabyła tych uprawnień, gdyż w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, jak i w dacie urodzenia dziecka, nie posiadała statusu pracownika, a w dalszej kolejności statusu osoby ubezpieczonej. W ocenie tego Sądu, okoliczności sprawy wskazywały, że brak było uzasadnienia do zatrudnienia wnioskodawczynie, co wskazywało na fikcyjność umowy o pracę zawartej z własną matką. Świadczyła o tym wysokość ustalonego wynagrodzenia, które rażąco odbiegało od wynagrodzeń pozostałych pracownic-ekspedientek. Ponadto dochód osiągany przez firmę handlową jej matki był niski, wnioskodawczynie nie przedstawiła stosownego zaświadczenia lekarskiego przy zawieraniu umowy o pracę, a w dacie jego uzyskania była niezdolna do pracy wskutek choroby, co wskazywało, iż treść zaświadczenia była sprzeczna ze stanem faktycznym. Sąd pierwszej instancji nie stwierdził też, aby wnioskodawczynie wykonywała czynności pracownicze.

Uwzględniając apelację wnioskodawczynie - Sąd Apelacyjny przyjął, iż zebrany materiał dowodowy nie prowadzi do takich wniosków, jakie poczynił Sąd pierwszej instancji. Przede wszystkim po zatrudnieniu wnioskodawczynie i po jej zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego jako pracownika - organ rentowy nie kwestionował zasadności i tytułu ich wpłaty, elementy te podważył dopiero w momencie zgłoszenia żądania wypłaty świadczeń z tego ubezpieczenia. Taka niekonsekwencja organu rentowego nie może prowadzić do odmowy przyznania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Dalej Sąd Apelacyjny wskazał, iż wnioskodawczynie zakończyła prowa-

dzoną działalność gospodarczą wyrejestrowując się z ubezpieczenia społecznego od dnia 1 marca 2000 r. „i likwidując ostatecznie wszelkie pozostałości po tej działalności do końca 2000 r.”. Ponadto nie było formalnych przeciwwskazań do zatrudnienia wnioskodawczynie przez jej matkę, gdyż nie prowadziły one wspólnego gospodarstwa domowego, a „rzeczą pracodawcy jest kogo, na jakie stanowisko i z jakim wynagrodzeniem zatrudnia jeżeli uzna, że wymaga tego dobro zakładu pracy”. Dotyczy to suwerennej decyzji właściciela firmy w sprawie utworzenia stanowiska specjalisty do spraw handlu i marketingu, jeżeli było to konieczne dla utrzymania się na rynku i zwiększenia obrotów. Pomędzy zarobkami zatrudnionych nie występowały dysproporcje płacowe, jeżeli zważyć na rodzaje zajmowanych stanowisk pracy i różnice w wykształceniu i odpowiedzialności, jakie bezsprzecznie występowały pomiędzy wnioskodawczynią a pozostałymi pracownikami-ekspedientkami. Ustalonego wynagrodzenia wnioskodawczynie nie można odnosić do zysku osiąganego przez zatrudniającą firmę, skoro zysk ustala się po uwzględnieniu wszystkich kosztów, do których wlicza się wynagrodzenie wypłacane pracownikom. Ponadto z uwagi na specyfikę swojej pracy wnioskodawczynie nie była zobowiązana do spędzania całego czasu w sklepach swojej matki, dlatego „z zeznań dotyczących ilości czasu pracy poświęcanego na przebywanie w sklepie nie można wyciągnąć żadnych wniosków”. Brak stosownego zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy i pisemnego zakresu obowiązków wnioskodawczynie nie miał znaczenia w sytuacji, gdy została ona dopuszczona do pracy, a jej „obowiązki zostały ustnie ustalone i wynikały ze specyfiki stanowiska”. Ponadto korzystanie ze zwolnienia lekarskiego związanego z ciążą wnioskodawczynie nie było przeszkodą w uzyskaniu zaświadczenia o jej zdolności do wykonywania zatrudnienia, w szczególności ciąża nie jest stanem chorobowym i sama w sobie nie stanowi przeciwwskazania do wykonywania zatrudnienia, zważywszy że polskie ustawodawstwo nie przewiduje zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, „z wyjątkiem stanowisk ekstremalnych co do których należy mieć specjalne predyspozycje”. Ostatecznie Sąd Apelacyjny uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dostarczył „podstaw do przyjęcia pozorności łączącej wnioskodawczynię z pracodawcą umowy jak również brak była podstaw do przyjęcia iż intencją wnioskodawczynie oraz zatrudniającej jej matki było wyłudzenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego”.

W kasacji organ rentowy podniósł zarzuty oczywistego naruszenia następujących przepisów: 1) art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. - wskutek „niewzięcia za podstawę rozstrzygnięcia istniejącego stanu prawnego” w zakresie wyni-

kającym z art. 8 ust.1, art. 11 ust. 1, art. 13 pkt 1 i art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) w związku z art. 58 § 1 i 83 §1 k.c. oraz art. 22 § 1 k.p., które pozwalały na uznanie zawartej umowy o pracę za nieważną i nie wywołującą skutków prawnych w sferze ubezpieczeń społecznych, 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. - przez brak wskazania i uzasadnienia materialnoprawnej podstawy wyrokowania przez Sąd Apelacyjny, co uniemożliwiało „postawienie zarzutów w przedmiocie zastosowanego prawa materialnego”, 3) art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, a w szczególności dokonanie odmiennej oceny dowodów na podstawie dowodów zgromadzonych przez Sąd pierwszej instancji, co było w ocenie skarżącego istotnym zagadnieniem prawnym w rozpoznawanej sprawie.

W odpowiedzi na kasację pełnomocnik wnioskodawczyni wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, podkreślając, że Sąd drugiej instancji jest władny zmienić ustalenia faktyczne bez przeprowadzenia postępowania dowodowego, a także odmiennie ocenić zebrane dowody, które w rozpoznawanej sprawie przemawiały za pracowniczym tytułem ubezpieczenia społecznego i prawem wnioskodawczyni do uzyskania świadczeń tego ubezpieczenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy prawne. Wprawdzie istotnie w utrwalonej judykaturze przyjmuje się, że sąd drugiej instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu pierwszej instancji bez ponownego i bezpośredniego przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, OSNC 1999 nr 7-8, poz. 124), ale w rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny nie tyle dokonał innych ustaleń faktycznych, co odmiennie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i to w sposób budzący zasadnicze („oczywiste”) wątpliwości dotyczące zachowania zasady swobody sędziowskiej przy ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (art. 233 § 1 k.p.c.). Kontrowersyjne są krańcowo odmienna subsumcja prawna i uzasadnienie orzeczenia reformatoryjnego (art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.). Dla

prawidłowego wyrokowania w sprawach dotyczących określonego tytułu i prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego przesądzające znaczenie ma zweryfikowanie wypełnienia przesłanek określonych w normach o charakterze bezwzględnie obowiązującym. Kwestia podlegania pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego wynikającego z zatrudnienia osoby bliskiej na specjalnie utworzonym dla niej stanowisku pracy i to znajdującej się - tak jak wnioskodawczyni - w zaawansowanym stanie ciąży (w czwartym miesiącu), wymaga szczególnej rozwagi i ostrożności w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych w związku ze specjalnie („suwerennie”) utworzonym dla osoby bliskiej pracodawcy stanowiskiem pracy i brakiem prawnego zakazu zatrudniania osób bliskich w stanie ciąży na odpowiednich stanowiskach pracy, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy.

Dokonane przez Sąd Apelacyjny oceny w tych zakresach budzą istotne wątpliwości. Już samo podłoże zmiany tytułu ubezpieczenia z ubezpieczenia społecznego osób prowadzących działalność gospodarczą na pracownicze ubezpieczenie społeczne wnioskodawczyni rodziło uzasadnione przypuszczenie, iż jego celem było uzyskanie wyższych świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego w związku z uzgodnieniem wysokiego wynagrodzenia za pracę na specjalnie utworzonym dla wnioskodawczyni stanowisku pracy, na którym przy tym pracodawca nie widział potrzeby i nie stosował zastępstwa przez innego pracownika w okresie korzystania przez wnioskodawczynię ze zwolnień lekarskich. W tym zakresie pogląd Sądu Apelacyjnego o „suwerenności” decyzji pracodawcy o utworzeniu nowego stanowiska pracy i ustalenia wynagrodzenia w istotny sposób odbiegającego od wynagrodzeń innych pracownic prowadzonych przez sklepy, a także w oderwaniu od osiągniętych obrotów i zysków handlowych, budzi wątpliwości, w tym zwłaszcza co do oceny racjonalności prowadzenia działalności gospodarczej i wymaga rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy o pracę nie zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Brak formalnych przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) nie wyklucza kompetencji organu ubezpieczeń społecznych do weryfikowania deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy), zwłaszcza gdy ustale-

nie to dotyczy osoby bliskiej (córkę) w zaawansowanej ciąży, dla której pracodawca tworzy specjalnie nowe stanowisko pracy z godziwym wynagrodzeniem, wpływającym (poprzez należne składki) na wysokość świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego, z których wnioskodawczyni zamierzała korzystać po stosunkowo krótkim okresie od zawarcia umowy o pracę. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W tych zakresach stanowisko Sądu Apelacyjnego budzi dalsze istotne zastrzeżenia. Nie jest bowiem jasne, czy wnioskodawczyni - prowadząca własną działalność gospodarczą od 21 września 1996 r. - zakończyła jej prowadzenie z dniem 3 marca 2000 r., kiedy wyrejestrowała się z ubezpieczenia społecznego osób prowadzących działalność gospodarczą, skoro - według ustaleń Sądu Apelacyjnego - „likwidowała ostatecznie wszelkie pozostałości po tej działalności do końca 2000 r.”. W świetle zasady prymatu pracowniczego ubezpieczenia społecznego nad innymi tytułami ubezpieczenia społecznego (art. 9 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) ważne jest tu rozważenie, czy dalsze prowadzenie własnej działalności (jej „likwidowanie”) było do pogodzenia z pracowniczymi obowiązkami wnioskodawczyni, jakie obciążały ją w ramach umowy o pracę z dnia 1 marca 2000 r., zwłaszcza że pracodawca nie określił na piśmie zakresu pracowniczych obowiązków wnioskodawczyni, które znalazły udokumentowanie podpisaniem zaledwie kilku faktur w imieniu pracodawcy, a wnioskodawczyni zarówno przed, jak i po zawarciu umowy o pracę, świadczyła podobną pomoc rodzinną lub współpracowała przy prowadzeniu działalności handlowej prowadzonej przez jej matkę. Sąd Apelacyjny bezpodstawnie pomniejszył także brak profilaktycznego wstępnego badania lekarskiego wnioskodawczyni przed przyjęciem jej do pracy w firmie handlowej jej matki. Tymczasem taki obowiązek ma charakter imperatywny (art. 229 § 1 k.p.), a pracodawca nie może dopuścić pracownika (w szczególności kobiety w ciąży) do pracy bez wymaganego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na okre-

ślonym stanowisku pracy (art. 229 § 4 k.p.) i to pod rygorem sankcji za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 283 § 1 k.p.). Oczywiście kontrowersyjne jest przekonanie Sądu Apelacyjnego o niewadliwości przedstawienia takiego zaświadczenia z daty 18 maja 2000 r., które zostało uzyskane w okresie korzystania przez wnioskodawczynię ze zwolnienia lekarskiego od wykonywania pracy na stworzonym dla niej stanowisku pracy i to bez względu na przyczynę niezdolności do pracy. Wprawdzie stan ciąży na ogół nie dyskwalifikuje zdolności do wykonywania zatrudnienia, poza przypadkami prac wzbronionych pracownikom w ciąży, ale nie usprawiedliwia to pozostających bez związku z rozpoznawaną sprawą uwag Sądu Apelacyjnego dotyczących oceny spóźnionego uzyskania w dniu 19 maja 2000 r. przez wnioskodawczynię, korzystającą już od 8 kwietnia tego roku ze zwolnienia lekarskiego od pracy, zaświadczenia o zdolności do zatrudnienia w dacie wstecznej (1 marca 2000 r.).

Powyższe stwierdzenia podważają prawidłowość reformatoryjnego orzeczenia Sądu Apelacyjnego, który - nie podzielając szczegółowych i wnikliwych ustaleń oraz przekonujących rozważań prawnych Sądu pierwszej instancji - równocześnie nie wykazał, iżby okoliczności związane z zatrudnieniem wnioskodawczynie w firmie handlowej jej matki wskazywały na niewątpliwe realizowanie rzeczywistego, a nie tylko pozornego stosunku pracy, którego celem było uzyskanie wyższych świadczeń z pracowniczego ubezpieczenia społecznego. W tej sytuacji Sąd Najwyższy orzekł kasacyjnie z mocy art. 393<sup>13</sup> k.p.c.

=====