

**Wyrok z dnia 13 lipca 2005 r.**

**I UK 296/04**

**Zawarcie umowy o pracę między osobami bliskimi nie prowadzi do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego pracownika, jeżeli praca nie była rzeczywiście wykonywana.**

Przewodniczący SSN Herbert Szurgacz, Sędziowie SN: Roman Kuczyński (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 lipca 2005 r. sprawy z odwołania Heleny Stanisławy B. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w B. o emeryturę, na skutek kasacji ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 27 lipca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w B. decyzją z 9 grudnia 2003 r. odmówił Helenie Stanisławie B. prawa do emerytury po ustaleniu, że nie spełnia przesłanek określonych w art. 29 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. Nr 162, poz. 1118, ze zm.), powołując się w oparciu o art. 58 k.c. na nieważność umowy o pracę zawartej w dniu 5 maja 2003 r.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach po rozpoznaniu odwołania Heleny Stanisławy B. od powyższej decyzji organu rentowego wyrokiem z 23 lutego 2004 r. zmienił decyzję i przyznał wnioskodawczyni prawo do emerytury od 19 listopada 2003 r., tj. od daty złożenia wniosku o emeryturę. Z ustaleń Sądu wynika, że wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę na stanowisku pracownika biurowego w kantorze wymiany walut prowadzonym przez córkę. Zdaniem Sądu dopuszczony dowód z zeznań świadków potwierdził zatrudnienie i świadczenie pracy na warunkach art. 22 k.p., a zatem brak jest przesłanek obejścia prawa.

W apelacji od powyższego wyroku Zakład Ubezpieczeń Społecznych w B. wnosił o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę i oddalenie odwołania. Wyrokowi zarzucał niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Apelacyjny uznał apelację za zasadną biorąc pod uwagę okoliczności, że wnioskodawczyni zatrudniona została na specjalnie dla niej utworzonym stanowisku pracy, które faktycznie było zbędne. Nadto z nadesłanych kserokopii deklaracji podatkowych składanych do Urzędu Skarbowego wynika, że wnioskodawczyni została zatrudniona w kantorze, gdy dochód był znacznie mniejszy niż w miesiącu kiedy został rozwiązany z nią stosunek pracy (2.900 - 3.000 zł w maju i czerwcu oraz 5.100 - 6.300 zł w październiku i listopadzie), co zdaniem Sądu potwierdza, że umowa o pracę Heleny Stanisławy B. z Marta S. zawarta została jedynie w celu obejścia art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z FUS i uzyskania przez wnioskodawczynię wcześniejszej emerytury. Zgodnie więc z art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. umowa taka jest nieważna i wnioskodawczyni wbrew stanowisku Sądu Okręgowego nie może skorzystać z uprawnień jakie ustawodawca przyznał osobom „będącym pracownikami”.

Ubezpieczona w kasacji zarzucił Sądowi drugiej instancji naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 29 ustawy o emeryturach i rentach z FUS w związku z art. 58 k.c. i art. 300 k.p. oraz naruszenie przepisów procedury cywilnej, w szczególności art. 233 k.p.c.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych przyjęło jednolicie, że o zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych rozstrzygają przepisy charakteryzujące stosunek pracy. W ich świetle wymagane jest stwierdzenie, czy praca wykonywana przez pracownika na rzecz pracodawcy była dostosowana do charakteru stosunku pracy, czyli polegała na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.).

Przedmiotem postępowania sądowego w tej sprawie, w ocenie Sądu Najwyższego, powinno być dążenie do ustalenia, czy dla zrealizowania stanu faktycznego warunkującego przyznanie skarżącej świadczenia ubezpieczeniowego konieczne były

- poza zawarciem umowy o pracę - dalsze elementy, w szczególności wykonywanie pracy o znamionach zatrudnienia. W związku z tym wymaga przypomnienia, że z obowiązku pracodawcy, polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego pracowników (zatrudnionych), należy wysnuć wniosek, iż przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie, bowiem wykonywanie pracy - a nie samo zawarcie - w ramach stosunku pracy zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS i ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych uprawnia do świadczeń przewidzianych w wyżej wymienionych przepisach. Oznacza to także, że zobowiązanie pracownika powinno polegać na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz do świadczenia wynagrodzenia przez pracodawcę (art. 22 k.p.). Choć - według art. 11 k.p. - dla nawiązania stosunku pracy niezbędnymi - a według art. 26 k.p. wystarczającymi - są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to nie jest możliwe nabycie w wyniku tej tylko czynności prawnej prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W świetle tego nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się - przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do dania mu pracy i wynagrodzenia za nią, lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, które w świetle art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie istnieją, 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 nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza w sytuacji gdy pracodawca tworzy specjalnie nowe stanowisko pracy z godziwym wynagrodzeniem, wpływającym (poprzez należne składki) na wysokość świadczeń z tytułu przejścia na wcześniejszą emeryturę, z których wnioskodawczyni zamierzała korzystać po stosunkowo krótkim okresie od zawarcia umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze oraz fakt, iż Sąd pierwszej instancji nie wykazał dostatecznie, że okoliczności związane z zatrudnieniem wnioskodawczyni w firmie

handlowej jej córki wskazywały na niewątpliwe realizowanie rzeczywistego, a nie tylko pozornego stosunku pracy w świetle art. 22 k.p., Sąd drugiej instancji słusznie dokonał oceny (na podstawie zebranych dowodów i zgodnie z doświadczeniem życiowym) charakteru zatrudnienia powódki. Ustalenia w przedmiocie zatrudnienia czyżnione były *ex post*, w związku z rozpoznawaniem sporu o świadczenia przysługujące z jego tytułu. Ze względu na brak dostatecznie pewnych dowodów świadczenia pracy ocenianych zgodnie z art. 22 k.p., Sąd drugiej instancji okoliczności te udowadniał pośrednio, na podstawie takich przesłanek (których Sąd pierwszej instancji nie uwzględnił), jak posiadanie przez pracownika kwalifikacji odpowiednich do rodzaju wykonywanej pracy, warunków wykonywania pracy, czy wypełnienia przez pracodawcę obowiązku podatkowego i składowego. W rozpoznawanej sprawie ustalone zostało, że skarżąca prowadziła w czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę własną działalność gospodarczą (kwaciarnię), została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego bez określenia na piśmie zakresu pracowniczych obowiązków na tym stanowisku, pracodawczyni nawet w toku postępowania sądowego nie potrafiła dokładnie sprecyzować tych obowiązków („pilnowała spraw ogólnych”) ani wykazać rzeczywistej potrzeby zatrudnienia tego pracownika; zwolniona ze stosunku pracy została z przyczyn ekonomicznych w czasie, kiedy przychody kantoru systematycznie wzrastały. Z powyższego można wyprowadzić wniosek, opierając się na doświadczeniu życiowym i zasadach logiki, że praca ubezpieczonej w ramach stosunku pracy na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy nie byłaby do pogodzenia z dalszym prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, co w konsekwencji potwierdza, że praca ubezpieczonej na podstawie stosunku pracy nie była faktycznie wykonywana.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy uznał, że wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku odpowiada prawu i oddalił kasację<sup>12</sup> k.p.c.

=====