



Sygn. akt III UK 155/12

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 października 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSA Magdalena Kostro - Wesółowska

w sprawie z odwołania M. A. i J. A.  
od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych  
o obowiązek ubezpieczenia społecznego,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 października 2013 r.,  
skargi kasacyjnej odwołującej się M. A. od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 28 czerwca 2012 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 20 lipca 2010 r. stwierdził, że M. A. jako pracownik u płatnika składek „Usługi Budowlane i Z. A.” nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2009 r.

W odwołaniu od powyższej decyzji ubezpieczona M. A. wniosła o jej zmianę przez uchylenie i przyznanie prawa do zasiłku chorobowego za okres od 1 grudnia 2009 r. do 26 grudnia 2009 r. oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od 27 grudnia 2009 r. do 15 maja 2010 r. Odwołanie od powyższej decyzji złożył także J. A.

Postanowieniem z dnia 24 września 2010 r. Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w S. połączył sprawy z odwołań M.A. i J. A. do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 6 października 2011 r. oddalił odwołania oraz zasądził od M. A. i J. A. na rzecz organu rentowego kwoty po 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że w dniu 1 września 2009 r. płatnik składek (Usługi budowlane i zduńskie J. A.) zawarł z M. A. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomoc biurowa za wynagrodzeniem w wysokości 1.800 zł brutto. W pkt 2 umowy określono, że do pracownika należy w szczególności wykonywanie wszelkich prac biurowych. M. A. miała wykonywać pracę w siedzibie firmy. Z tytułu zatrudnienia M. A. została zgłoszona do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego od dnia 1 września 2009 r. oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 września 2009 r.

Ubezpieczona była leczona w Poradni Ginekologiczno-Położniczej Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy [...] od 32 tygodnia ciąży z rozpoznaniem ciąży powikłana, zagrażająca porodem przedwczesnym i niedokrwistością dużego stopnia. Skarżąca przebywała na zwolnieniu lekarskim od 29 października 2009 r. do 27 grudnia 2009 r. (data porodu) z zaleceniem leżenia, oszczędniejszego trybu życia i przyjmowania leków.

Prawomocną decyzją z dnia 6 sierpnia 2010 r. organ rentowy odmówił ubezpieczonej M.A. prawa do zasiłku chorobowego za okres od 1 do 26 grudnia 2009 r. oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od 27 grudnia 2009 r. do 15 maja 2010 r.

Na podstawie poczynionych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że odwołania okazały się niezasadne.

Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że nie budzi wątpliwości, iż umowa została faktycznie zawarta w dniu 1 września 2009 r., lecz w ocenie tego Sądu, fakt zawarcia przez stronę umowy o pracę w formie pisemnej i sporządzanie dalszych dokumentów mających uprawdopodobnić istnienie stosunku pracy (listy płac, listy obecności, zeznania świadków), nie potwierdzają codziennego świadczenia przez ubezpieczoną pracy w pełnym wymiarze czasu. Pozorność umowy pociąga zaś za sobą jej nieważność z mocy samego prawa. Przeprowadzone w tym kierunku postępowanie dowodowe doprowadziło Sąd pierwszej instancji do przekonania, że ubezpieczona objęta decyzją ZUS w rzeczywistości nie była pracownikiem firmy „Usługi budowlane i zduńskie J. A.”, a zawarta przez nią umowa o pracę miała charakter fikcyjny.

Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Okręgowy uznał, że M. A. nie pracowała w ustalonym umową wymiarze czasu pracy w firmie „Usługi budowlane i zduńskie J. A.”, w okresie objętym zaskarżoną decyzją, tj. od 1 września 2009 r. W ocenie tego Sądu, za takim uznaniem przemawia zakres powierzonych skarżącej obowiązków, jak również przedmiot i zakres działalności firmy - usługi budowlane i zduńskie.

Zdaniem Sądu *meriti*, o ile zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: I. A., M. K., J. L., A. K. i J. K., jak i wyjaśnienia stron, pozwalają przyjąć, że opisywane przez nich czynności były przez M. A. faktycznie wykonywane, to brak jest podstaw do uznania, iż odwołująca się świadczyła pracę w ustalonym umową wymiarze czasu pracy (8 godzin dziennie). Jak ustalił Sąd, do obowiązków ubezpieczonej należało wprowadzanie do komputera tabel i rejestrów tworzonych ręcznie przez I. A., drukowanie potwierdzeń przelewu, wyszukiwanie w internecie informacji o robotach zduńskich i ewentualnych przetargach, sortowanie i komputerowe ewidencjonowanie faktur celem ich archiwizacji. Nadto z zeznań ubezpieczonej wynikało, że w składanych w organie rentowym deklaracjach (ZUS RCA, ZUS DRA, ZUS RSA) uzupełniała ona jedynie dane identyfikacyjne płatnika składek, pozostałe dane wypełniała I. A. Do zakresu wykonywanych przez ubezpieczoną czynności miało należeć również zawożenie dokumentów do ZUS oraz Urzędu Skarbowego oraz porównywanie cen materiałów w marketach budowlanych. W ocenie Sądu Okręgowego charakter powyższych czynności, ich

czasochłonność (nawet przy założeniu że początkowo wprowadzanie dokumentów księgowych do komputera trwało stosunkowo długo), jak również rodzaj prowadzonej przez odwołującego się działalności gospodarczej, której głównym przedmiotem były prace zduńskie, a więc prace sezonowe, wykluczało możliwość przyjęcia, że ubezpieczona wykonywała pracę codziennie przez 8 godzin.

Dalej Sąd pierwszej instancji zauważył, że nawet gdyby przyjąć, iż główną przyczyną zatrudnienia ubezpieczonej były powstałe w dokumentacji firmy zaległości spowodowane koniecznością sprawowania opieki nad chorym ojcem (zmarłym w dniu 24 kwietnia 2009 r.) przez żonę płatnika (prowadzącą dokumentację firmy przed dniem 1 września 2009 r.) oraz jej późniejsze złe samopoczucie, to zaległości te, z uwagi na okres ich powstania - przed sezonem grzewczym, gdy zleceń zduńskich jest niewiele, a w konsekwencji również liczba faktur jest niewielka - w ocenie Sądu nie były na tyle duże, aby uzasadniać zatrudnienie pracownika. Taki wniosek był zasadny tym bardziej, że po odejściu synowej na zwolnienie lekarskie, a następnie na urlop macierzyński, płatnik nie zatrudnił nowego pracownika, a jego żona sama prowadzi dokumentację firmy. Jednocześnie Sąd *meriti* podkreślił, że prace budowlane i zduńskie w firmie płatnika prowadził w zasadzie jedynie sam J. A. z niewielką pomocą jednego pracownika - zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Co więcej, zdaniem tego Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwalał przyjąć, że ubezpieczona wykonywała pracę codziennie, co mogłoby wynikać ze sporządzonych list obecności, a wynikało to z treści pisma Poczty Polskiej S.A. w S. z dnia 21 stycznia 2011 r. Powyższe pismo podważało wiarygodność słów ubezpieczonej, która w piśmie procesowym z dnia 19 sierpnia 2010 r. wskazała, że do jej obowiązków należało między innymi odbieranie poczty. W szczególności zaś nie potwierdzało, by ubezpieczona w godzinach pracy przebywała w firmie i wykonywała swoje obowiązki. Także zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, zdaniem Sądu *meriti*, nie dawały podstaw do przyjęcia, że M. A. pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy codziennie.

Odnosząc się do przedstawionej przez ubezpieczoną w trakcie procesu dokumentacji - deklaracji ZUS - Sąd Okręgowy uznał, że są to jedynie częściowo wypełnione pozostawione u płatnika kopie dokumentów, które faktycznie nie zostały

złożone w organie rentowym, stanowią więc dokumenty nieprzydatne dla płatnika. W toku procesu ubezpieczona wskazywała, że wypełniała dziennie kilka faktur, przedstawiając na tę okoliczność kopie odręcznie wypełnionych faktur z 8 września 2009 r., 29 września 2009 r. i 30 września 2009 r. W ocenie tego Sądu, jeżeli ubezpieczona faktycznie wypełniałaby wskazaną ilość dokumentów, to płatnik posiadałby ich kopie. Co więcej, zdaniem Sądu *meriti*, nie sposób uznać, że na początku sezonu grzewczego J. A. wystawiał kilka faktur VAT dziennie.

Ustalając, że pomimo zawarcia umowy o pracę, M. A. faktycznie nie świadczyła pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, Sąd Okręgowy uznał, iż w spornym okresie nie podlegała ona ubezpieczeniu społecznemu. Charakter wykonywanych przez nią czynności i rozmiar pracy mógł zostać uznany jedynie za rodzaj pomocy świadczonej przez przyszłą synową na rzecz przyszłej teściowej. Wobec tego Sąd pierwszej instancji oddalił oba odwołania jako bezzasadne.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 czerwca 2012 r. oddalił apelację wniesioną przez ubezpieczoną M. A. od wyroku Sądu pierwszej instancji.

Kontrola instancyjna zaskarżonego wyroku doprowadziła Sąd Apelacyjny do przekonania, że Sąd Okręgowy przeprowadził kompletne postępowanie dowodowe w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem Sądu drugiej instancji, poczynione na tej podstawie ustalenia faktyczne były jednak częściowo nieprawidłowe, co w konsekwencji doprowadziło do wyrażenia błędnej oceny prawnej sporu, dokonanej z naruszeniem przepisów prawa materialnego. Tym niemniej błędy te nie były tego rodzaju, aby miały wpływ na prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji.

Sąd Apelacyjny przypomniał, iż przedmiotem sporu pomiędzy stronami była kwestia, czy M. A. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika „Usługi budowlane i zduńskie – J. A.” w okresie od 1 września 2009 r.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że podstawę prawną rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie stanowi art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na

obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, a przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy, wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Nie powinna też budzić wątpliwości dopuszczalność weryfikowania przez organ rentowy i sąd rzeczywistego charakteru umów o pracę zawieranych przez ubezpieczonych.

Sąd Apelacyjny dodał też, że ustawa systemowa definiuje pojęcie „pracownika”, w art. 8 ust. 1 stanowiąc, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Z kolei, art. 22 § 1 k.p. zawiera definicję stosunku pracy jako podstawowego pojęcia w Kodeksie pracy. W myśl tego przepisu 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. Umowa o pracę może zostać zawarta na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny, a elementem jej treści jest określenie wymiaru czasu pracy (art. 25 k.p., art. 29 § 1 pkt 4 k.p.). Osoba nie przestaje być jednak pracownikiem tylko dlatego, że wykonuje czynności w warunkach spełniających kryteria z art. 22 § 1 k.p. nie w pełnym wymiarze obowiązującego ją czasu pracy, lecz krócej. W żadnym przepisie prawa nie uzależnia się bowiem statusu „pracownika” od kategorii „wymiaru czasu pracy”. Jeśli więc, jak wynikałoby z uzasadnienia zaskarżonego wyroku, Sąd pierwszej instancji uznał, że M. A. świadczyła „pracę”, ale nie w pełnym wymiarze czasu pracy, to niewątpliwie trafnie zarzuca apelująca, iż przy takim założeniu nadal pozostawałaby „pracownikiem”. Tym bardziej, że zgodnie z art. 83 § 1 zdanie drugie k.c., jeżeli oświadczenie woli zostało złożone drugiej stronie dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Tak więc, nawet pozornie przedmiotowej umowy o pracę co do pełnego wymiaru czasu pracy, nie skutkowałaby automatycznie jej nieważnością jako umowy o pracę na ułamkową część wymiaru czasu pracy.

Sąd odwoławczy doszedł jednak do przekonania, że ubezpieczona w rzeczywistości nie była pracownikiem, albowiem w łączącym strony stosunku prawnym nie było cech stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. i już z tego

względu M. A. nie posiadała tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi. Wobec tego umowa o pracę z dnia 1 września 2009 r. miała w myśl art. 83 § 1 k.p. charakter pozorny i była nieważna, co jest zgodne z konkluzją Sądu pierwszej instancji, jednakże z tego względu, że w zamiarze jej stron miała wywołać wrażenie u osób postronnych, iż łączy ich stosunek pracy, choć w rzeczywistości jeśli jakieś czynności M. A. wykonywała, to z pewnością nie na podstawie umowy o pracę, lecz ewentualnie w ramach pomocy przyszłym powinowatym. Umowę o pracę uważa się zaś za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy.

Sąd Apelacyjny podkreślił przy tym, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy wymaga jednoznacznych ustaleń, iż zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. Samo zaś złożenie podpisów na druku zatytułowanym „umowa o pracę” oraz na listach obecności, zgłoszenie do ubezpieczenia oraz opłacanie z tego tytułu składek ubezpieczeniowych, nie oznacza, że doszło do nawiązania stosunku pracy. Oceniając charakter stosunku prawnego łączącego strony w spornym okresie, należało bowiem zbadać ich wolę, ustalić rzeczywisty sposób wykonywania obowiązków przez ubezpieczoną, sposób funkcjonowania płatnika, należało rozważyć czy wystąpiły poszczególne elementy charakterystyczne dla stosunku pracy takie jak: określone miejsce i czas pracy, wykonywanie pracy określonego rodzaju pod kierunkiem pracodawcy, osobiste świadczenie pracy, podporządkowanie pracownika pracodawcy, obciążenie pracodawcy ryzykiem danego przedsięwzięcia.

W niniejszej sprawie Sąd Apelacyjny doszedł do jednoznacznego przekonania, że ani płatnik, ani ubezpieczona nie wykazali, iż na podstawie zawartej umowy o pracę z dnia 1 września 2009 r. faktycznie doszło do nawiązania stosunku pracy. W toku niniejszego postępowania nie dowiedziono bowiem, że stosunek ten zawierał elementy konstrukcyjne stosunku pracy, a nadto, aby ubezpieczona faktycznie zakres obowiązków wykonywała. Nie zostało

dowodzone, aby w relacji między ubezpieczoną a „pracodawcą” były ściśle określone stałe godziny wykonywania pracy podporządkowanej, występowała ciągłość tej pracy, podporządkowanie pracodawcy, czy z góry sprecyzowany zakres obowiązków o charakterze pracowniczym. Według twierdzeń ubezpieczonej została ona zatrudniona na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast materiał dowodowy nie wyjaśnia nawet w jakich dokładnie godzinach miała swą pracę wykonywać. Przedłożone do akt sądowych dokumenty w postaci list obecności różnią się zresztą w sposób ewidentny od list obecności przedłożonych organowi rentowemu, zaś tłumaczenie przez ubezpieczoną tej różnicy nie wydaje się racjonalne i przekonywujące, co wskazuje na sporządzenie tych dokumentów na potrzeby postępowania. Nadto, ich treści przeczy treść dokumentu pochodzącego z obiektywnego źródła w postaci pisma Poczty Polskiej.

Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę w wyznaczonym mu przez pracodawcę miejscu pracy. W świetle zasad doświadczenia życiowego i logiki należało zdyskredytować wersję ubezpieczonej i jej rodziny, że pracę na rzecz J. A. wykonywała w siedzibie płatnika, która znajdowała się w dwupokojowym mieszkaniu I. i J. A. Treść zeznań ubezpieczonej na rozprawie apelacyjnej potwierdza, zdaniem Sądu Apelacyjnego, słuszność wniosku, że tego rodzaju lokal nie zapewniał warunków do świadczenia pracy.

Sąd Apelacyjny zaznaczył, że stanowisko pracy ubezpieczonej zostało oznaczone w umowie o pracę jako „pomoc biurowa”. Niewiarygodne są twierdzenia małżonków A., że zaszła konieczność zaangażowania jako pomocy biurowej ubezpieczonej, skoro poprzednio czynności wskazane w jej zakresie obowiązków wykonywała I. A., jak też nie zatrudniono pracownika po uzyskaniu przez M. A. zwolnienia lekarskiego, co nastąpiło po upływie niecałych dwóch miesięcy, a powróciła do ich wykonywania żona J. A. Takiego zatrudnienia nie uzasadniała także sytuacja pracodawcy i to dodatkowo na takich warunkach jak określone w umowie o pracę z dnia 1 września 2009 r. (na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy). „Usługi budowlane i zduńskie – J. A.” były jednoosobową działalnością gospodarczą, usługi świadczył sam J. A. Poza M. A. w 2009 roku zatrudniony był tylko jeden pracownik – M. O., na część etatu, za wynagrodzeniem 160 zł brutto miesięcznie. Musiało się to w sposób naturalny przekładać na dość



nieznaczną ilość deklaracji i innej dokumentacji związanej z zatrudnianiem osób, którą miała sporządzać ubezpieczona, tym bardziej, że np. sama przyznała, iż wypełniała tylko rubryki dotyczące danych osobowych. Przy tym apelująca nie udowodniła nawet, iż takie czynności rzeczywiście wykonywała. Złożone deklaracje ZUS RCA nie mają żadnej adnotacji urzędowej, mogły więc powstać dopiero na potrzeby postępowania sądowego. Jeśli zaś przyjąć, że rzeczywiście M. A. własnoręcznie wypełniła faktury VAT znajdujące się na k. 157-159, to co najwyżej zostało dowiedzione, iż sporządziła przez prawie dwa miesiące trzy tego typu dokumenty.

Ponadto, w opinii Sądu Apelacyjnego, enigmatycznie brzmią czynności typu: przegląd i archiwizacja dokumentów, wyszukiwanie informacji, definiowanie przelewów, dbanie o właściwy obieg dokumentów. Podobnie nie dowiedziono wykonywania czynności w postaci odbierania przesyłek pocztowych nadchodzących do siedziby płatnika, które wedle twierdzeń ubezpieczonej także miała wykonywać, a których nie potwierdziło, a wręcz tę wersję zdyskredytowało, pismo z Poczty Polskiej z dnia 21 stycznia 2011 r.

Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że zakres spraw biurowych nie był na tyle duży, aby było potrzebne zatrudnienie pracownika. Jeżeli tego rodzaju czynności przyniosłyby J. A. jakiś pożytek, to byłby on niewspółmierny do kosztów, które musiałby ponosić jako pracodawca z tytułu wypłacania wynagrodzenia i odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne. Jedynym rozsądnym uzasadnieniem zawarcia przez niego przedmiotowej umowy o pracę było wyświadczenie ubezpieczonej przysługi jako przyszłej synowej. Zważyć trzeba w tym kontekście, że w dacie podpisania umowy o pracę ubezpieczona była już w piątym miesiącu ciąży i to z K. A., synem I. i J. A. Jakkolwiek ciąża nie jest okolicznością, która sama w sobie powoduje, że kobieta nie może podjąć zatrudnienia i świadczyć pracy, to w niniejszej sprawie okoliczność ta umacnia niewątpliwie pogląd, że jedynym celem, jaki przyświecał stronom w momencie sporządzania umowy o pracę, było uzyskanie przez M. A. (wówczas jeszcze K.) świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tym bardziej zaś wątpliwości wzmagają się jeśli weźmie się pod uwagę, że ubezpieczona nie miała wówczas w zasadzie żadnych kwalifikacji zawodowych ani formalnych, ani praktycznych (za wyjątkiem

obsługi komputera, jednak bez specjalistycznych programów typu „Płatnik”), a sam „pracodawca” wskazał, że wszystkiego miała się dopiero tam „nauczyć”.

Sąd Apelacyjny wyraził pogląd, że w procesie obowiązuje wyrażona w art. 6 k.c. zasada rozkładu ciężaru, zgodnie z którą ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. W związku z tym to osoba powołująca się na przysługujące jej prawo, dochodząca czegoś od innej osoby, obowiązana jest udowodnić okoliczności faktyczne uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje. Skoro odwołujący się zaprzeczali twierdzeniom organu rentowego, zatem to oni winni byli wskazywać okoliczności i fakty, na podstawie których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych z ich stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniach.

Sąd Apelacyjny zauważył również, że dosadnie przekonują o faktycznym braku łączącej strony więzi pracowniczej i stąd o pozorności umowy z dnia 1 września 2009 r. zeznania samego „pracodawcy”, że „nie za bardzo orientuje się jak wyglądała praca M. A”. Podkreślić przy tym należy, że dla nawiązania stosunku pracy konieczne jest też element podporządkowania, wykonywania czynności pod nadzorem pracodawcy. Jak już zaznaczono, J. A. nie posiadał żadnej wiedzy o tym jak wyglądała „praca” zatrudnianej przez niego za niemałą pensją M. A.

W takich okolicznościach umowę o pracę z dnia 1 września 2009 r. należało także zakwalifikować jako zawartą dla pozorów zgodnie z art. 83 § 1 k.c., albowiem zamiarem stron zawierających umowę o pracę nie było realizowanie stosunku pracy o cechach wynikających z treści art. 22 § 1 k.p., co czyniło dodatkowo taką umowę nieważną.

Ubezpieczona M. A. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od prawomocnego wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 28 czerwca 2012 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest: (-) art. 6 ust 1 pkt 1 w zw. z art. 11 ust. 1 w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), poprzez błędne jego zastosowanie, polegające na niewłaściwym przyjęciu, iż pracownikiem podlegającym ubezpieczeniu społecznym podlegają osoby będące zatrudnione na

podstawie stosunku pracy, którego treścią jest jedynie ekwiwalentność wzajemnych świadczeń, a więc poprzez wykonywanie pracy przez pracownika i wypłacanie wynagrodzenia przez pracodawcę; (-) art. 8 ust 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez błędne zastosowanie definicji pracownika i nierozważenie w okolicznościach niniejszej sprawy innych podstaw zatrudnienia powodujących obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym; (-) art. 83 k.c. poprzez jego błędną wykładnię, a mianowicie przyjęcie, że umowa o pracę łącząca M. A. z J. A. miała charakter pozorny, podczas gdy oświadczenie woli o zawarciu umowy o pracę nie jest pozorne, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nawet jeśli podstawowym celem zawarcia umowy o pracę jest skorzystania z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Na podstawie tak sformułowanych zarzutów ubezpieczona wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w S. z dnia 6 października 2011 r. w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, poprzez ustalenie, że M. A. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 września 2009 r.

Zgodnie z powyższym, we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, jej autor wskazał na istnienie potrzeby wykładni naruszonych przepisów ustawy. Jego zdaniem, w okolicznościach przedmiotowej sprawy spór sprowadza się do rozstrzygnięcia, czy w świetle obowiązujących przepisów każdy pracownik, również osoba świadcząca pracę w ramach cywilnoprawnego stosunku, świadczący w jakimkolwiek stopniu pracę na rzecz pracodawcy, podlega ubezpieczeniu społecznemu, czy też prawo pracownika do ubezpieczenia zależy tylko od ekwiwalentności wzajemnych świadczeń, wykonywania pracy przez pracownika w stopniu uzasadniającym wypłacane wynagrodzenie przez pracodawcę. Za pracownika w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniach społecznych uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, jak również osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o

świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Sąd Okręgowy jak i Sąd Apelacyjny przyjął, że ubezpieczona świadczyła określone czynności na rzecz płatnika, jednakże w łączącym stosunku prawnym nie było cech stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. Sąd Apelacyjny przyjął, że w rzeczywistości jeśli jakieś czynności M. A. wykonywała, to z pewnością nie na podstawie umowy o pracę, lecz ewentualnie w ramach pomocy przyszłym powinowatym. Sąd Apelacyjny, jak i Sąd I instancji, błędnie zastosowali przepisy o ubezpieczeniach społecznych w zakresie osób podlegających ubezpieczeniu społecznym. Oceniając treść stosunku prawnego, Sąd ocenił jedynie nazwę tego stosunku, nie ocenił zaś, czy czynności wykonywane przez ubezpieczonego mogą być kwalifikowane jako praca w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, a tym samym również podlegającego ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna odwołującej się nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Chybione są sformułowane w skardze zarzuty naruszenia art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, a także art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 powołanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy. Z kolei w myśl jej art. 8 ust. 1 za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Wymieniony przepis nie definiuje samodzielnie użytego w nim pojęcia „pracownik”, lecz odsyła w tym zakresie do przepisów Kodeksu pracy, skoro równocześnie odwołuje się do właściwego tej gałęzi prawa terminu „stosunek pracy”. W myśl art. 2 k.p. pracownikiem jest zaś osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, które to czynności kreują stosunek prawny o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. Inaczej rzecz ujmując, tytułem ubezpieczeń społecznych osób wymienionych w

powołanych przepisach jest stosunek pracy. Nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.), a 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. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednolicie, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje więc samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie (zgłoszenie) do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach charakterystycznych dla tego stosunku. Jedną z cech stosunku pracy jest również odpłatność i ekwiwalentność świadczeń.

Ten korespondujący z unormowaniami prawa pracy zakres pojęcia „pracownik” uległ rozszerzeniu w przepisie art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Zgodnie z treścią tego przepisu za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się bowiem także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. W literaturze prawa akcentuje się fakt użycia przez ustawodawcę konstrukcji „uznania za pracownika”. Zwrot „uznać kogo, za co” oznacza zaś przypisanie danej osobie (dla pewnych celów) cechy, którą się nie odznacza i traktowanie tej osoby tak, jakby tę cechę posiadała. W przypadku omawianego art. 8 ust. 2a ustawodawca nie podważył zatem wyrażonej w art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej zasady wolności pracy i nie zakwestionował cywilnoprawnego charakteru wymienionych w przepisie umów, ale z ich zawarciem - w okolicznościach opisanych hipotezą komentowanej normy prawnej - związał

skutki w zakresie ubezpieczeń społecznych takie, jak przy umowie o pracę (I. Jędrasik-Jankowska: Konstrukcja uznania za pracownika w prawie ubezpieczenia społecznego, PiZS 2011 nr 8, s. 23-24). Skoro jednak cytowany przepis stanowi o uznaniu za pracownika „w rozumieniu ustawy”, to znaczy, że owo uznanie ma zastosowanie tylko na gruncie tego aktu, ale zarazem we wszystkich jego unormowaniach. Normy prawnej wynikającej z art. 8 ust. 2a ustawy systemowej nie można wszakże odczytywać w ten sposób, że umowa cywilnoprawna, o której tam mowa, stanowi samodzielną podstawę (tytuł) podlegania ubezpieczeniom społecznym. Użyte w tym przepisie sformułowanie, że „za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło”, jest bowiem uzupełnione stwierdzeniem „jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy”. Oznacza to, iż wymieniona w tym przepisie osoba jest uważana za pracownika tylko wówczas, gdy niezależnie od umowy cywilnoprawnej łączy ją stosunek pracy z pracodawcą, z którym jedynie dodatkowo zawarła umowę cywilnoprawną lub na rzecz którego pracę w ramach takiej umowy wykonuje. U źródeł regulacji art. 8 ust. 2a ustawy systemowej leży dążenie do ograniczenia korzystania przez pracodawców z umów cywilnoprawnych celem zatrudnienia własnych pracowników dla realizacji tych samych zadań, które wykonują oni w ramach łączącego strony stosunku pracy, aby w ten sposób ominąć ograniczenia wynikające z ochronnych przepisów prawa pracy (między innymi w zakresie reglamentacji czasu pracy) oraz uniknąć obciążeń z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od tychże umów. Chodzi również o ochronę pracowników przed skutkami fluktuacji podmiotowej po stronie zatrudniających w trakcie procesu świadczenia pracy, polegającej na przekazywaniu pracowników przez macierzystego pracodawcę innym podmiotom (podwykonawcom), którzy zatrudniają tychże pracowników w ramach umów cywilnoprawnych w ogóle nieobjętych obowiązkiem ubezpieczeń społecznych (umowa o dzieło) lub zwolnionych z tego obowiązku w zbiegu ze stosunkiem pracy (umowa agencyjna,

zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o zleceniu). Jak trafnie ponadto zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 października 2011 r., III UK 22/11, (OSNP 2012 nr 21-22, poz. 266), „objęcie definicją pracownika (dla potrzeb u.s.u.s.) nie tylko pracowników w znaczeniu, jakie temu pojęciu nadają przepisy Kodeksu pracy, ale także osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (agentów, zleceniobiorców, wykonawców dzieła) oznacza jednocześnie rozszerzenie pracowniczego tytułu obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Tytułem tym przestaje być jedynie stosunek pracy, o jakim mowa w art. 22 § 1 k.p. w związku z art. 8 ust. 1 u.s.u.s., a staje się - w okolicznościach opisanych hipotezą normy art. 8 ust. 2a u.s.u.s. - szersza więź prawna między pracownikiem i pracodawcą, a nawet między pracownikiem, pracodawcą i osobą trzecią. Wprowadzając do ustawy systemowej regulację art. 8 ust. 2a ustawodawca nie miał na celu objęcia powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych również tej grupy zawodowej, gdyż - poza wykonawcami dzieła - osoby wymienione w powołanym przepisie są już z mocy art. 6 ust. 1 pkt 4 u.s.u.s. podmiotami obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych. W konsekwencji wspomniane umowy agencji, zlecenia, inne umowy, do których na podstawie Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy o zleceniu oraz umowy o dzieło, zawarte lub wykonywane na rzecz własnego pracodawcy, nie stanowią samodzielnych tytułów obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownika, o jakich mowa w art. 8 ust. 2a u.s.u.s. Nie mamy też do czynienia ze zbiegiem tytułów ubezpieczenia społecznego w rozumieniu art. 9 tego aktu. Norma art. 8 ust. 2a wykreowała nie tylko szerokie pojęcie „pracownika”, ale także szeroką definicję pracowniczego tytułu obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Tytułem tym jest łączący pracodawcę z pracownikiem stosunek pracy (który w tym układzie warunkującym powstanie obowiązku ubezpieczeń społecznych ma podstawowe znaczenie) oraz dodatkowo umowa cywilnoprawna zawarta przez pracownika z pracodawcą lub zawarta z osobą trzecią, ale wykonywana na rzecz pracodawcy. Warto zauważyć, że hipotezą komentowanej normy prawnej objęte są dwa rodzaje relacji pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Pierwszą jest sytuacja, gdy oba stosunki (pracowniczy i cywilnoprawny) dotyczą tych samych podmiotów jednocześnie występujących

wobec siebie w roli pracodawcy - zleceniodawcy i pracownika - zleceniobiorcy, drugą zaś sytuacją, gdy na istniejący stosunek pracy nakłada się stosunek cywilnoprawny między pracownikiem i osobą trzecią, na podstawie którego pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy w ramach łączącej pracodawcę z ową osobą trzecią (zleceniodawcą) umownej więzi prawnej. W tym ostatnim przypadku pracodawca jest rzeczywistym beneficjentem pracy świadczonej przez pracownika - zleceniobiorcę, bez względu na to, czy w trakcie jej wykonywania pracownik pozostawał pod faktycznym kierownictwem pracodawcy i czy korzystał z jego majątku”.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, należy zatem stwierdzić, iż Sąd drugiej instancji nie naruszył powołanych przepisów. Uznał bowiem, szczegółowo oceniając zebrany w sprawie materiał dowody, że ani płatnik, ani ubezpieczona nie wykazali, iż na podstawie zawartej umowy o pracę z dnia 1 września 2009 r. faktycznie doszło do nawiązania przez nich stosunku pracy. W toku niniejszego postępowania nie dowiedziono bowiem, że stosunek ten zawierał elementy konstrukcyjne stosunku pracy, a nadto, że ubezpieczona faktycznie zakres obowiązków wykonywała. Zgodnym zamiarem i wolą stron zawierających umowę było więc jedynie nadanie jej nazwy „umowa o pracę”, a sporządzone przez strony dokumenty miały uzasadniać tę nazwę. Nie zostało natomiast dowiedzione, aby w relacji pomiędzy ubezpieczoną a „pracodawcą” były ściśle określone stałe godziny wykonywania pracy podporządkowanej, występowała ciągłość tej pracy, podporządkowanie pracodawcy, czy z góry sprecyzowany zakres obowiązków o charakterze pracowniczym.

W przedstawionej sytuacji nie może być uznany za trafny podnoszony w skardze zarzut, jakoby Sąd drugiej instancji wiązał istnienie stosunku pracy jedynie z ekwiwalentnością wzajemnych świadczeń pracownika i pracodawcy. Sąd ten zauważył wprawdzie, skądinąd słusznie, że „treścią stosunku pracy jest ekwiwalentność wzajemnych świadczeń – wykonywanie pracy przez pracownika i wypłacanie wynagrodzenia przez pracodawcę”, jednakże uczynił to wyłącznie w kontekście oceny realnej potrzeby zatrudniania odwołującej się przez J. A. przy uwzględnieniu nieznacznej ilości czynności biurowych koniecznych do wykonania w prowadzonej przez niego firmie, nieadekwatnej do kosztów, które musiałby on



ponosić w związku z zatrudnieniem pracownika (wypłata wynagrodzenia za pracę oraz konieczność odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia). Ocena ta, również oparta na zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, nie miała przy tym charakteru decydującego o uznaniu, że stron nie łączył stosunek pracy, lecz stanowiła dodatkowy argument mający wpływ na takie uznanie. Podkreślenia wymaga zaś fakt, iż zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a w myśl art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c. w postępowaniu Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Z wyżej opisanych przyczyn za chybiony należy uznać również zarzut naruszenia przez Sąd drugiej instancji art. 8 ust. 1 i 2a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez błędne zastosowanie definicji pracownika i nierozważenie „innych podstaw zatrudnienia powodujących obowiązki podlegania ubezpieczeniom społecznym”.

Konsekwencją wiążącego ustalenia, że skarżąca w rzeczywistości nie wykonywała zatrudnienia wynikającego z umowy o pracę zawartej z J. A., a zamiarem stron tej umowy nie było realizowanie stosunku pracy o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p., w związku z czym nie nawiązał się między nimi stosunek pracy rodzący obowiązek ubezpieczenia społecznego, musi być również przyjęcie, że nieusprawiedliwiony jest przytoczony w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego zarzut obrazy art. 83 § 1 k.c., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że umowa o pracę łącząca odwołującą się z J. A. miała charakter pozorny.

Odnosnie do tego zarzutu należy bowiem zauważyć, że po pierwsze - został on sformułowany w zupełnym oderwaniu od stanu faktycznego sprawy, a po drugie - pozorność czynności prawnej jest okolicznością faktyczną niepodlegającą kontroli kasacyjnej w ramach podstawy określonej w art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1996 r., II UKN 9/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 201; z dnia 23 stycznia 1997 r., I CKN 51/96, OSNC 1997 nr 6-7, poz. 79; z dnia 27 lipca 2000 r., IV CKN 91/00, LEX nr 52450; z dnia 3 marca 2006 r., II CK

428/05, LEX nr 180195; z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2006 nr 9, s. 33).

Sąd Najwyższy stwierdza ponadto, iż w myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby będące pracownikami, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczących umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W sprawie, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, taka sytuacja jednakże nie zachodzi, gdyż z niezakwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, że strony umowy o pracę w istocie nie miały zamiaru nawiązania stosunku prawnego o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p., a nadto skarżąca w ogóle nie wykonywała tak rozumianego zatrudnienia. Oznacza to, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów, a więc w sytuacji, w której przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że skarżąca nie będzie pracy świadczyć, a osoba zawierająca z nią umowę o pracę nie będzie z pracy tej korzystać. Nie doszło zatem do złożenia oświadczeń woli o treści określonej w umowie o pracę i nawiązania stosunku pracy, a wyłącznie do stworzenia pozorów (fikcji) jego nawiązania. W konsekwencji zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego nastąpiło jedynie pod pozorem zatrudnienia, gdyż dotyczyło osoby, która nie mogła być uznana za podmiot ubezpieczenia pracowniczego, ponieważ nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej było przypisać cech pracownika.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398<sup>14</sup> k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.