

Wyrok z dnia 11 stycznia 2006 r.

II UK 51/05

Dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa z nią wiąże nie ma na celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.).

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie SN: Beata Gudowska, Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2006 r. sprawy z wniosku Kamili R.-Ł., Anny B.-L. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w G. o ubezpieczenie społeczne, na skutek kasacji Kamili R.-Ł. od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 27 maja 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego

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

Decyzją z dnia 28 czerwca 2002 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w G. stwierdził, że wnioskodawczyni Anna B.-L. nie podlega ubezpieczeniu społecznemu od dnia 15 listopada 2001 r., gdyż zgłoszenie jej do ubezpieczenia jako pracownika przez pracodawczynię Kamilę R.-Ł. było fikcyjne.

Odwołanie wnioskodawczyni i zainteresowanej zostało oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 31 stycznia 2003 r. [...]. Sąd ustalił, że w dniu 15 listopada 2001 r. prowadząca solarium Kamila R.-Ł. zawarła z wnioskodawczynią umowę o pracę początkowo na okres próbny do 15 grudnia 2001 r., a następnie od 16 grudnia 2001 r. na czas określony do 31 grudnia 2004 r. Wnioskodawczyni została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 920 zł miesięcznie. Solarium było czynne w dni powszednie od 10-tej do 20-tej (krócej w soboty i niedziele) i wnioskodawczyni pracowała przy obsłudze solarium na zmianę z drugą pracownicą, z tym, że dla wypełnie-

nia godzin pracy ustalonych dla pełnego wymiaru czasu pracy obie pracownice obsługiwały wspólnie solarium przez 2-3 godziny. Początkowo solarium prowadziła sama właścicielka z mężem, a pracownicę zatrudniła po zajściu w ciążę i urodzeniu dziecka w lutym 2001 r. Pracownica ta w listopadzie 2001 r. uprzedziła pracodawczynię o zamiarze zmiany miejsca pracy i w związku z tym została zatrudniona wnioskodawczyni. Od 4 stycznia 2002 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu zagrożonej ciąży. Ze zwolnień lekarskich korzystała do dnia porodu, to jest do 27 czerwca 2002 r. Za czas niezdolności do pracy do dnia 7 lutego 2002 r. otrzymała wynagrodzenie od pracodawczyni, a następnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacał jej zasiłek chorobowy. Od marca 2002 r. właścicielka solarium powróciła do pracy i zatrudniała jedną pracownicę w połowie wymiaru czasu pracy.

Oceniając ten stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżona decyzja jest prawidłowa, bowiem umowa o pracę zawarta w listopadzie i grudniu 2001 r. jest nieważna. Po stronie wnioskodawczyni nie istniała rzeczywista wola nawiązania stosunku pracy, natomiast zainteresowana zawarła umowę o pracę, która była zbędna dla potrzeb jej zakładu. Wprawdzie zatrudniona u niej pracownica uprzedzała ją o zamiarze zmiany pracy w nieokreślonej przeszłości, nie można jednak przyjąć, aby koniecznością w tej sytuacji stało się zatrudnienie kolejnej osoby do obsługi solarium i to w pełnym wymiarze czasu pracy. Właścicielka solarium tłumaczyła potrzebę zatrudnienia nowego pracownika wzmożonym pod koniec roku zainteresowaniem klientów. Trudno jednak dać jej wiarę w tym zakresie, gdyż od 1999 r. samodzielnie obsługiwała solarium także w okresie karnawałowym. Zatrudnienie pierwszej pracownicy wiązało się z koniecznością opieki nad nowonarodzonym dzieckiem. Jednocześnie zatrudnienie dwóch pracownic wiązało się z trudnościami w wypełnieniu czasu pracy. Kolejna pracownica została zatrudniona na 1/2 etatu po odejściu dotychczasowej pracownicy, kiedy było wiadomo, że wnioskodawczyni nie wróci do pracy do czasu porodu. Dla wnioskodawczyni został więc utworzony sztuczny etat, którego celem było zagwarantowanie jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Trudno także znaleźć wytłumaczenie dla ustalenia wynagrodzenia wnioskodawczyni w kwocie wyższej niż wynagrodzenie zatrudnionej przed nią pracownicy, która zarabiała 760 zł miesięcznie. Jediną okolicznością, która motywowała takie działanie, była wcześniejsza (choć pośrednia) znajomość między wnioskodawczynią a właścicielką zakładu. Okoliczności te przemawiają za uznaniem, że właścicielka solarium wiedziała, iż wnioskodawczyni spodziewa się dziecka i chciała jej pomóc w uzyskaniu

świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zdaniem Sądu cel umowy był inny „niż świadczenie pracy określonego w umowie rodzaju”. Co prawda okoliczność rzeczywistego wykonywania pracy do 4 stycznia 2002 r. nie budzi wątpliwości, jednak nie można uznać, że samo wykonywanie pracy świadczy o realizacji celu zawartej umowy o pracę i o skutecznym nawiązaniu stosunku ubezpieczeniowego. Wiadome jest bowiem, że osoba chcąca uzyskać uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego będzie w sposób jak najlepszy stwarzała podstawy do uznania, że zawarta umowa o pracę jest umową rzeczywistą. Tak się stało w sytuacji wnioskodawczynie, gdyż świadkowie zgodnie potwierdzili fakt wykonywania przez nią pracy. Decydujące znaczenie dla oceny skuteczności zawartej umowy o pracę ma jednak rzeczywista wola stron stosunku pracy. Treść przepisu art. 58 § 1 k.c., na który powołał się organ rentowy, a zarazem treść art. 83 § 1 k.c., nakazuje rozumienie pozornej czynności prawnej jako braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu obejście ustawy. Strony zawierające umowę nie wykazały, aby zamierzały realizować jej postanowienia i aby ich wolą było skuteczne nawiązanie stosunku pracy.

Po rozpoznaniu apelacji wnioskodawczynie i zainteresowanej od tego wyroku Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku wyrokiem z dnia 27 maja 2004 r. [...] oddalił apelację. Sąd Apelacyjny podzielił argumentację Sądu pierwszej instancji co do istnienia podstaw do przyjęcia, że strony zawarły umowę o pracę, która nie jest umową pozorną, jednakże zawarły ją w celu obejścia ustawy. Nie można przyjąć, że wnioskodawczynie nie wykonywała powierzonych jej czynności pracowniczych w ramach stosunku pracy, a tylko takie stwierdzenie uprawniałoby Sąd Okręgowy do uznania umowy o pracę jako zawartej dla pozorów. Świadkowie potwierdzili fakt wykonywania pracy, a podporządkowanie się pracodawcy wyrażało się między innymi świadczeniem pracy w godzinach otwarcia solarium w systemie zmianowym. Jednak postępowanie dowodowe wykazało, że o wynagrodzeniu wnioskodawczynie nie zadecydowała jej propozycja, tylko była to propozycja pracodawczynie, która twierdziła, że wyższe wynagrodzenie miało zachęcić wnioskodawczynię do pracy. Zasady logiki i doświadczenia życiowego wskazują na niekonsekwencję tego twierdzenia. Otóż z reguły zatrudnia się pracownika na okres próbny w celu sprawdzenia przydatności do pracy i to płacąc najniższe wynagrodzenie, a nie wyższe od wypłacanego pracownikowi zatrudnionemu od dłuższego czasu w ramach umowy na czas nieokreślony. Podejmując pierwszą pracę wnioskodawczynie była w

zaawansowanej ciąży, o czym wiedziała, gdyż z dokumentacji lekarskiej wynika, że ostatnią miesiączkę miała 20 września 2001 r. Stosunek pracy, chociaż był realizowany, skutkował zamierzonym zyskiem, jakim jest ubezpieczenie pracownicze i wynikające stąd skutki związane z ciążą i porodem. Potwierdza to zatrudnienie kolejnej osoby tylko na część etatu i za mniejszym wynagrodzeniem (po rozwiązaniu stosunku pracy z dotychczasową pracownicą). O zawarciu umowy w celu ominięcia ustawy świadczy także fakt, że z pracującą dotychczas pracownicą zawarta była umowa na czas nieokreślony. Skoro pracodawczyni nie wiedziała o ciąży wnioskodawczyni i celem umowy miała być realna potrzeba i możliwość świadczenia pracy, to logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego byłoby zawarcie z wnioskodawczynią umowy na czas nieokreślony. Tymczasem umowa została zawarta na 4 lata, a więc na okres odpowiadający długości urlopu wychowawczego. Przy zawieraniu umowy został nawet uwzględniony okres urlopu wychowawczego. W tych okolicznościach uprawniony jest pogląd, że zatrudnienie wnioskodawczyni jest wynikiem dokonanej kalkulacji, której celem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Działanie stron zawierających umowę było spowodowane chęcią obejścia prawa, mającą na celu uzyskania świadczeń na wypadek choroby i macierzyństwa. Umowa o pracę została uznana za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c., jako zawarta w celu obejścia prawa. Przepis ten nie narusza zasady niedyskryminacji określonej w art. 11³ k.p. i art. 32 ust. 2 Konstytucji RP. Prawo polskie nie tylko nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży, lecz przeciwnie, otacza je szczególną ochroną.

Wyrok ten zaskarżyły kasacją obie odwołujące się, przytaczając jako jej podstawę naruszenie następujących przepisów prawa materialnego: 1) art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8, art. 11 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), „przez bezpodstawne zanegowanie zawarcia umowy o pracę przez Annę B.-L., sprzeczne z dowodami zebranymi w sprawie ustalenie, że Anna B.-L. nie była regularnie zatrudniona w oparciu o umowę o pracę u Kamili R.-L., bezpodstawne zaprzeczenie, że w związku z tym nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu”; 2) art. 4 ust. 1, art. 6 ust. 1 i art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.), „poprzez odmowę objęcia ubezpieczeniem Anny B.-L. mimo, że spełniła ona wszystkie wymogi formalne ustawy (zawarła umowę o pracę, pracodawca płacił składki, przepracowała ponad miesiąc u pracodawcy); 3) art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300

k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, „że nastąpiło obejście prawa, gdyż Anna B.-L. półtora miesiąca po rozpoczęciu pracy zaczęła chorować, a następnie urodziła dziecko. Jest rzeczą oczywistą, że wszyscy podejmujemy pracę z wyrachowaniem np. dla otrzymania pensji, zasiłku chorobowego i emerytury i nie istnieją powody, dla których możnaby określić obejściem prawa coś, co stanowi jedynie skorzystanie z prawa”; 4) art. 2, art. 65 ust. 1, art. 67 ust. 1 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP. W związku z tymi zarzutami wniosły o „wydanie wyroku stwierdzającego, że Anna B.-L. podlega ubezpieczeniu społecznemu, emerytalnemu i rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu umowy o pracę zawartej z Kamilą R.-L. prowadzącą solarium w T.u na czas określony od 15 listopada 2001 r. do 31 grudnia 2004 r.”.

Kasacja wnioskodawczyni Anny B.-L. została odrzucona prawomocnym postanowieniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 listopada 2004 r. jako spóźniona i rozpoznaniu podlega jedynie kasacja Kamili R.-L.

Rozpoznając tę kasację Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona, chociaż nie wszystkie jej zarzuty zasługują na uwzględnienie. Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia wskazanych przepisów Konstytucji RP, gdyż w zaskarżonym wyroku nie zostały zanegowane prawa wnioskodawczyni określone tymi przepisami. Ocenie został poddany jedynie konkretny stosunek prawny, w którym Sąd Apelacyjny nie dopatrzył się cech ważnego stosunku pracy. Bezprzedmiotowe są także zarzuty naruszenia powołanych w podstawach kasacji przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, które określają warunki wymagane do przyznania prawa do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego. Rozpoznając odwołanie od decyzji odmawiającej objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym zarówno Sąd pierwszej jak i drugiej instancji nie zajmował się jej uprawnieniami do zasiłków. Rozstrzygnięcia wymagała będąca przedmiotem zaskarżonej decyzji kwestia istnienia tytułu ubezpieczenia. Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jest zgodnie z art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy, przy czym na podstawie art. 13 pkt 1 ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W kasacji zarzuca się niezastosowanie tych przepisów przez zanegowanie ważności

umowy o pracę. O zasadności tego zarzutu można mówić wówczas, gdy się uzna, że stwierdzenie nieważności umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 58 § 1 k.c., który to przepis stanowił podstawę rozstrzygnięcia dokonanego w zaskarżonym wyroku. Zarzut błędnego zastosowania tego przepisu jest uzasadniony.

Przepis art. 58 § 1 k.c. stanowi w swojej początkowej części, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. O czynności prawnej (także zawarciu umowy) mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie jest obejściem prawa. Podobny pogląd wypowiedział Sąd Najwyższy w niepublikowanym dotychczas wyroku z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, stwierdzając, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania.

Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że za podstawę uznania umowy o pracę za zawartą w celu obejścia prawa Sąd Apelacyjny uznał zamiar wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, na co zgadzała się osoba zatrudniająca ją w swoim zakładzie. Okoliczności te mogłyby stanowić podstawę do uznania obejścia prawa, jeżeli zamiarem stron było nawiązanie stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę. Miałoby to miejsce wówczas, gdyby zainteresowana zawarła umowę tylko w celu oddania przysługi wnioskodawczyni bez zamiaru ponoszenia obciążeń związanych z wypłacaniem wynagrodzenia i opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne, a czynności, które wnioskodawczyni miała wykonywać w ramach tej umowy, były zbędne. Nie wynika to jednak z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji, które Sąd Apelacyjny zaaprobował. Zostało ustalone, że wnioskodawczyni wykonywała czynności wynikające z umowy o pracę i praca jej przynosiła pracodawczyni korzyści uzasadniające wypłacanie wynagrodzenia. Funkcjonowanie solarium

przez siedem dni w tygodniu po 12 godzin w dni powszednie wymagało zatrudnienia dwóch pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy dla zachowania określonych w Kodeksie pracy ograniczeń czasu pracy do 5 dni w tygodniu i 8 godzin dziennie (art. 129 § 1). Ograniczenia takie nie obowiązują osób prowadzących działalność na własny rachunek, zatem w okresie, gdy właścicielka zakładu osobiście wykonywała w nim czynności, mogła zatrudniać pracownika tylko na część etatu lub nie zatrudniać go w ogóle. Sąd pierwszej instancji ustalił, że w czasie, gdy została zatrudniona wnioskodawczyni, właścicielka solarium nie wykonywała w nim pracy osobiście, a pracę tę podjęła dopiero wówczas, gdy wnioskodawczyni korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Ustalono także, że wnioskodawczyni otrzymywała umówione wynagrodzenie, w tym także obciążające pracodawcę wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy. Z ustaleń nie wynika, aby składki na ubezpieczenie społeczne nie były opłacane z własnych środków pracodawczyni w zakresie wynikającego z ustawy obowiązku (art. 16 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Kwestia wysokości wynagrodzenia ma znaczenie drugorzędne. Nawet gdyby zostało ustalone, że faktycznie umówione i wypłacane wynagrodzenie było niższe niż uwidocznione w umowie, miałyby to wpływ na ustalenie podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie wyłączałyby natomiast obowiązku ubezpieczenia pracownika. W sytuacji, gdy z treści umowy o pracę wynika zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacania wynagrodzenia (art. 22 § 1 k.p.) i umowa jest wykonywana zgodnie z jej treścią, nie można przyjąć, że celem tej umowy było obejście prawa nawet wówczas, gdy obie strony umowy wiedziały o ciąży pracownicy i związanej z tym konieczności przerwania pracy na czas porodu i urlopu macierzyńskiego. Prawo nie zakazuje bowiem zatrudniania kobiet w ciąży a przeciwnie, odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację (art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.). Przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku okoliczności nie są wystarczającą podstawą do uznania, że umowa o pracę została zawarta w celu obejścia prawa w sytuacji, gdy wykonywanie umowy przez obie strony świadczyło o faktycznym nawiązaniu stosunku pracy. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04 (OSNP 2005 nr 15, poz. 235), stwierdzając, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny nie uzasadniał zastosowania tych przepisów, co słusznie zostało podniesione w kasacji.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. uchylił skarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku do ponownego rozpoznania.

=====