



Sygn. akt II UK 428/03

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Maria Tyszel

SSN Andrzej Wasilewski (sprawozdawca)

Protokolant Wanda Cabaj

w sprawie z wniosku J. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w B.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniu społecznemu z tytułu umowy o pracę,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 11 sierpnia 2004 r.,

kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w B.

z dnia 24 września 2003 r., sygn. akt III AUa .../03,

oddala kasację.

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. wyrokiem z dnia 17 kwietnia 2003 r. oddalił odwołanie J. B. właściciela firmy 'P.' w B. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – Oddział w B. z dnia 27 sierpnia 2002

r. stwierdzającej, że U.P. nie podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu umowy o pracę w tej firmie 'P.' od dnia 1 listopada 2001 r. i nie ma z tego tytułu prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bowiem – zdaniem organu rentowego – zawarta w dniu 1 listopada 2001 r. umowa o pracę U.P. z J.J.B. była czynnością pozorną, zmierzającą do obejścia 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.) oraz do uzyskania zasiłku macierzyńskiego. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Okręgowy ustalił, że: po pierwsze – J.B. – prowadzący działalność gospodarczą pod firmą 'P.' w B., w zakresie krycia dachów i okładzin hal przemysłowych, zawarł w dniu 1 listopada 2001 r. z U.P. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty do spraw marketingu za wynagrodzeniem 3.000 zł miesięcznie; po drugie – od dnia 3 grudnia 2001 r. zainteresowana – U.P. była czasowo niezdolna do pracy z powodu choroby, a następnie od dnia 25 kwietnia 2002 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, po zakończeniu którego korzysta aktualnie z urlopu wychowawczego; po trzecie – J.B. zeznał przed Sądem, że: a) do obowiązków U.P. należało pozyskiwanie klientów na terenie B., utrzymywanie z nimi kontaktów i składanie ofert; b) przed zawarciem umowy o pracę z U.P. pracę na stanowisku specjalisty do spraw marketingu wykonywał J.L., który otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 760 zł miesięcznie; c) proponując U.P. wynagrodzenie w kwocie 3.000 zł miesięcznie pracodawca kierował się tym, że „ma ona bardzo dobry kontakt z ludźmi, co jest niezbędne w pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu, jak również chciał umożliwić jej znalezienie dobrze płatnej pracy w W.”; d) pracodawca dodał, że w listopadzie 2001 r. „nie wiedział, że zainteresowana jest w ciąży i nie planował z nią małżeństwa; U.P. jest jego żoną od sierpnia 2002 r.”; e) zatrudniając U.P., pracodawca przez niedopatrzenie nie żądał od niej aktualnego orzeczenia lekarskiego o możliwości podjęcia pracy; po czwarte – U.P. zeznała przed Sądem, że: a) pracując w firmie 'P.' nie miała stałych godzin pracy; b) pracę świadczyła głównie poza siedzibą firmy, składając oferty w różnych instytucjach; c) ze swojej pracy co 2-3 dni sporządzała sprawozdanie, wskazując nazwę i adres firmy, w której złożyła ofertę, nazwisko osoby, z którą rozmawiała oraz skrótowo określała rezultat swojej wizyty; stwierdziła, iż w listopadzie 2001 r. złożyła oferty w około 90

firmach na terenie B.; powyższe dane wprowadziła do komputera; d) U.P. zeznała także, iż przyjmując propozycję zatrudnienia w firmie 'P.' nie wiedziała, że jest w ciąży; po piąte – na podstawie zeznań świadków Sąd ustalił ponadto, że: a) świadek R.K., zatrudniony w firmie 'P.' do czerwca 2002 r. jako kierownik budowy, widywał U.P. na terenie firmy przez około pół roku oraz że „przeprowadził również 1.11.2001 r. szkolenie stanowiskowe w zakresie BHP”; b) świadek B.Z. zeznał, że jesienią 2001 r. skontaktował się z nim J. B. z prośbą o przeszkolenie U. P. w zakresie materiałów używanych przez firmę 'P.' do krycia dachów i okładzin hal przemysłowych – świadek przeprowadził takie szkolenie, które trwało około 3 godzin; po szóste – z dowodów przedstawionych przez odwołującego się (k. 40 akt sprawy) wynika, że U. P. w czasie zatrudnienia w firmie 'P.' złożyła oferty w 24 firmach, przy czym analiza tych zestawień „pozwala stwierdzić, że większość z zakładów znajduje się w pobliżu siebie (12 przy ul. E.), pozostałe przy ul. [...]. (...) ze sprawozdań przedstawionych przez J. B. nie wynika, kiedy konkretnie były składane oferty w wyszczególnionych w nich podmiotach gospodarczych i instytucjach i przez kogo.” Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Okręgowy stwierdził, że o pozorności zawartej przez J. B. o z U. P. umowy o pracę przemawia szereg okoliczności: po pierwsze – zawarcie umowy o pracę z U.P. pomimo, że była ona wówczas w ciąży (za niewiarygodne uznał Sąd zaznanie, że ani zainteresowana, ani też zatrudniający nie wiedzieli o tym fakcie), co miało w zamiarze obu stron tej umowy gwarantować uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, a następnie także urlopu wychowawczego; po drugie – ustalenie wynagrodzenia zainteresowanej U.P. „w nienaturalnie zawyżonej wysokości (3.000 zł), w porównaniu do wynagrodzenia J. L., zatrudnionego w firmie J. B. przed U. P., który otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 760 zł; przy czym na podkreślenie zasługuje i to, że U. P. jest z zawodu pracownikiem socjalnym, a więc nie ma przygotowania zawodowego do pracy na stanowisku specjalisty do spraw marketingu i nigdy w tym charakterze nie pracowała; po trzecie – fakt, że U. P. jest aktualnie żoną J. B. i jest on ojcem jej dzieci; po czwarte – w tej sytuacji należało uznać, że „U. P. i J. B. zawierając umowę o pracę w dniu 1.11.2001 r. mieli zamiar obejścia przepisów prawa pracy o zawieraniu umów o pracę, w celu uzyskania okresowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przysługujących w związku z

urodzeniem dziecka, co z mocy art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. powoduje nieważność umowy.”

Sąd Apelacyjny w B. wyrokiem z dnia 24 września 2003 r. (III AUa .../03) oddalił apelację J.B.. od powyższego wyroku Sądu Okręgowego w B. z dnia 17 kwietnia 2003 r., a w uzasadnieniu tego rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny stwierdził, że: po pierwsze – „odwołującego J.B.. i zainteresowaną U.P. łączą stosunki rodzinne: od sierpnia 2002 r. są małżeństwem oraz są rodzicami dwojga dzieci: J. B. urodzonej 15.III.2000 r. i córki urodzonej 25.IV.2002 r.”; po drugie – zgodnie z art. 83 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie dla pozorów, gdy adresat zgodził się na dokonanie czynności prawnej dla pozorów; a w rozpoznawanej sprawie „zarówno J. B. właściciel firmy ‘P.’, jak i U.P. w dniu 1 listopada 2001 r. ‘zawarli umowę o pracę’ chcąc uzyskać pracownicze ubezpieczenie społeczne U.P.. Powyższe wynika z prawidłowych ustaleń Sądu I instancji, które Sąd Apelacyjny w całości podziela”; po trzecie – w szczególności: „J.B. był właścicielem Firmy, która wykonywała usługi w zakresie krycia dachów i wykonywania okładzin elewacyjnych ścian obiektów przemysłowych, przy czym usługi były wykonywane przez podwykonawców, a firma zatrudniała w 2001 r. dwie osoby: kosztorysanta i kierownika budów oraz osobę do napraw komputerów. Z dołączonych akt osobowych wynika, że był jeszcze zatrudniany na czas określony od 1.II.-31.V.2001 r. J.L. w pełnym wymiarze na stanowisku specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem miesięcznym 760 zł brutto. (...) J. L. był zatrudniony ‘w celu składania gotowych ofert przetargowych’ (...) miał wyższe wykształcenie ‘budowlanca’. U.P. z wykształcenia pracownik socjalny, ponad rok pracująca przed urodzeniem pierwszego dziecka w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie, potem od 15.III.2000 r. nie pracująca, została ‘zatrudniona’ na stanowisku specjalisty ds. marketingu na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 3.000 zł brutto i do jej obowiązków miało należeć składanie ofert Firmy „P.” w firmach na terenie miasta B. Do dyspozycji otrzymała samochód ‘Lanos’. Dzieckiem, które miało 1,5 roku zajmować się miała matka, która stale zamieszkiwała z mężem i dwojgiem dzieci w wieku 13 i 20 lat koło E. (...) Dodać należy, że złożenie ofert wykonania usług mogło być złożone w dolnym czasie i telefonicznie przez właściciela firmy. (...) Widywanie na terenie firmy,

pisanie na komputerze, czy też doraźna pomoc przy innych czynnościach, np. złożenia oferty w konkretnej firmie – przez osobę będącą w bliskich stosunkach rodzinnych z właścicielem firmy jest sytuacją często spotykaną i nie stanowi o wykonywaniu zobowiązania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.”

W kasacji od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego w B. z dnia 24 września 2003 r. pełnomocnik wnioskodawcy zarzuciła naruszenie: po pierwsze – art. 22 § 1 k.p. „przez błędną wykładnię, że mimo wykonywania obowiązków pracowniczych w ramach istniejącego stosunku pracy umowa o pracę miała charakter pozorny”; po drugie – art. 23 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (k.r.io.) „przez błędną wykładnię wobec uznania, że w czasie trwania stosunku pracy pracodawcę i pracownika łączyły stosunki rodzinne mimo, że strony nie były małżeństwem, a nawet wspólnie nie zamieszkiwały”, gdy tymczasem: a) strony zawarły związek małżeński blisko rok po zawarciu umowy o pracę z dnia 1 listopada 2001 r. i przez cały czas trwania tej umowy zamieszkiwały oddzielnie; oraz b) także „w sytuacji, gdy jedno z małżonków prowadzi działalność gospodarczą, istnieje możliwość zatrudnienia przez niego na podstawie umowy o pracę drugiego małżonka” (możliwość taką dopuszcza art. 8 ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.); po trzecie – art. 83 k.c. „poprzez błędne zastosowanie w sprawie niniejszej mimo, że istnieją niezbite dowody potwierdzające wykonywanie pracy przez pracownika”; po czwarte – art. 33 Konstytucji RP i art. 18^{3a} k.p. „poprzez uznanie, że zatrudnienie pracownika miało jedynie na celu zapewnienie jej ubezpieczenia społecznego, ponieważ była w ciąży”, gdy tymczasem żaden przepis polskiego porządku prawnego nie zakazuje zawierania umów o pracę z kobietami w ciąży – natomiast ocena prawna, wedle której umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna, prowadzić musiałaby w praktyce do faktycznego zakazu zawierania umów o pracę z kobietami ciężarnymi, a tym samym byłaby sprzeczna z podstawową zasadą prawa pracy, określoną w art. 11³ k.p. i wprowadzającym zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy; po piąte – art. 233 k.p.c. „wobec przyjęcia, że złożone przez pracownika oferty ‘mogły być złożone w dowolnym czasie i telefonicznie przez właściciela firmy’” oraz art. 231 k.p.c. „wobec całkowicie dowolnego ustalenia, że: 1. pracownika i pracodawcę łączyły stosunki

rodzinne, 2. strony zawarły umowę o pracę wyłącznie po to, by uzyskać pracownicze ubezpieczenie społeczne, 3. 'widywanie na terenie firmy, pisanie na komputerze, czy też doraźna pomoc przy innych czynnościach, np. złożenia oferty w konkretnej firmie – przez osobę będącą w bliskich stosunkach rodzinnych z właścicielem firmy jest sytuacją często spotykaną i nie stanowi o wykonywaniu zobowiązania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.'".

Równocześnie, pełnomocnik wnioskodawcy wskazał na to, że okolicznością uzasadniającą przyjęcie kasacji do rozpoznania jest potrzeba rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego, a mianowicie: czy „między kobietą a mężczyzną, którzy nie są małżeństwem, razem nie mieszkają, nie prowadzą wspólnego gospodarstwa domowego, posiadają jednak wspólne dziecko, istnieją bliskie stosunki rodzinne, nie pozwalające kwalifikować pracy świadczonej przez jedną z tych osób na rzecz drugiej jako wykonywanie zobowiązania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.” oraz czy „kwestionowanie przez Sąd zasadności zatrudniania kobiety w ciąży, jej kwalifikacji jako nieodpowiednich do zajmowania określonego stanowiska czy zbyt wysokiego wynagrodzenia stanowi ograniczenie wynikającej z art. 20 i art. 22 Konstytucji zasady wolności działalności gospodarczej, która pozostawia pracodawcy całkowitą wolność w kwestii wyboru pracowników.”

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sformułowane we wniesionej przez pełnomocnika skarżącego – J.B.. kasacji 'istotne zagadnienia prawne', nawiązujące do podniesionych w niej zarzutów i – w opinii strony skarżącej – mające uzasadniać jej przyjęcia do rozpoznania, posiadają wprawdzie znamiona pytań retorycznych, ale też sugerują równocześnie, że w rozpoznawanej sprawie zaskarżony wyrok Sądu rażąco narusza wskazane w nich podstawowe przepisy prawa pracy (art. 22 § 1 i art. 18^{3a} k.p.) oraz zasady konstytucyjne (art. 20 i art. 22 oraz art. 33 Konstytucji RP). Tymczasem sugestia taka jest oczywiście bezzasadna.

W świetle obowiązującego porządku prawnego jest bezsporne, iż nie jest przeszkodą dla nawiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. okoliczność, że kobieta i mężczyzna, którzy – jak to ma miejsce w rozpoznawanej

sprawie – występują w roli podmiotów zamierzających nawiązać stosunek pracy, nie są małżeństwem, razem nie mieszkają, nie prowadzą wspólnego gospodarstwa domowego, lecz posiadają wspólne dziecko i z tego tytułu istnieją pomiędzy nimi stosunki rodzinne (por. w tym kontekście w szczególności przepisy ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy, Dz. U. Nr 9, poz. 59 ze zm.: art. 87 – „Rodzice i dzieci obowiązani są wspierać się wzajemnie”; art. 128 – „Obowiązek dostarczania środków utrzymania, a w miarę potrzeby także środków wychowania /obowiązek alimentacyjny/ obciąża krewnych w linii prostej oraz rodzeństwo”; art. 141 – „§ 1. Ojciec nie będący mężem matki obowiązany jest przyczynić się w rozmiarze odpowiadającym okolicznościom do pokrycia wydatków związanych z ciążą i porodem oraz kosztów trzymiesięcznego utrzymania matki w okresie porodu. Z ważnych powodów matka może żądać udziału ojca w kosztach swego utrzymania przez czas dłuższy niż trzy miesiące /.../”). Należy mieć jednak na uwadze także i to, że – stosownie do dyspozycji art. 8 ust. 2 w związku z ust. 11 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm., powoływanej nadal jako: ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych) – jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących z osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą (dotyczy to: małżonka, dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności), to dla celów ubezpieczeń społecznych jest on traktowany nie jako pracownik, lecz jako osoba współpracująca. Bezsporne jest również i to, że na gruncie prawa polskiego ocena zasadności zatrudnienia określonej osoby – w tym także kobiety w ciąży – w charakterze pracownika, ocena adekwatności jej kwalifikacji do zajmowania określonego stanowiska oraz ustalenie wysokości proponowanego wynagrodzenia za pracę należą do pracodawcy, o ile wyraźne przepisy prawa nie stanowią inaczej.

Powyższe konstatacje nie wyłączają jednak dopuszczalności i potrzeby sądowej kontroli i oceny określonych czynności prawnych lub zachowań, które w konkretnych sytuacjach faktycznych podejmowane są na podstawie przepisów prawa pracy, z punktu widzenia ich zgodności z wymaganiami obowiązującego

porządku prawnego – dotyczy to w szczególności także sytuacji, w których czynności te lub zachowania służyć mają nadużyciu lub obejściu prawa oraz są sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p. oraz art. 58 i art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Zgromadzony w toku postępowania sądowego w rozpoznawanej sprawie materiał dowodowy stanowił podstawę do dokonania następujących ustaleń faktycznych:

1. w dniu 1 listopada 2001 r. (czwartek – dzień ustawowo wolny od pracy) U.P. zamieszkała w B. złożyła w należącej do skarżącego – J.B.. firmie 'P.' w B. 'podanie' o przyjęcie do pracy w charakterze specjalisty do spraw marketingu wraz ze swym 'kwestionariuszem osobowym', z którego wynika, że posiada ona średnie policealne wykształcenie zawodowe, jest z zawodu pracownikiem socjalnym i w tym charakterze pracowała naprzód od dnia 7 września 1998 r. do dnia 31 marca 1999 r. w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w B., a następnie od dnia 2 września 1999 r. do dnia 15 marca 2000 r. w Miejskim Ośrodku Pomocy Rodzinie w B.; w tym samym dniu, czyli w dniu 1 listopada 2001 r. (czwartek – dzień ustawowo wolny od pracy) skarżący – J.B. wyraził zgodę na zatrudnienie U.P. w swej firmie poczynawszy od dnia 1 listopada 2001 r. (czwartku – dnia ustawowo wolnego od pracy) i podpisał z nią 'umowę o pracę', na podstawie której została ona zatrudniona na pełnym etacie, na czas nieokreślony, w charakterze specjalisty do spraw marketingu (na terenie B.), z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł (brutto); w dokumentacji personalnej U.P.: a) znajduje się także podpisane przez pracownika tej firmy – R. K. (i opatrzone jego pieczęcią jako 'upr. w specjalności konstrukcyjno-budowlanej') zaświadczenie z dnia 1 listopada 2001 r. (czwartku – dnia ustawowo wolnego od pracy), w którym stwierdza się, że „w dniu dzisiejszym w godzinach od 8.00 do 11.00 pani U.P. zatrudniona w firmie 'P.' na stanowisku specjalisty ds. marketingu przeszła szkolenie w zakresie bhp na stanowisku pracy”; b) nie ma natomiast wymaganego ustawowo wstępnego badania lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na wskazanym stanowisku (art. 211 pkt 5 oraz art. 229 § 1 pkt 1 w związku z art. 229 k.p.), co więcej – ani przed podjęciem zatrudnienia, ani w okresie

późniejszym U.P. nie została skierowana do tego typu badania; c) w aktach tych znajduje się natomiast pisemna informacja o tym, że pracodawca jako płatnik dokonał po raz pierwszy przelewu na konto ubezpieczonej U.P. w Branżowej Kasie Chorych dla Służb Mundurowych w Warszawie należnej składki z tytułu ubezpieczenia w miesiącu listopadzie 2001 r.; d) z akt tych wynika też, że poczynawszy od dnia 3 grudnia 2001 r. (poniedziałek) U.P. przebywała nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim i otrzymywała zasiłek chorobowy, aż do dnia 25 kwietnia 2002 r., kiedy to urodziła dziecko, a w konsekwencji – poczynawszy od tej daty przez okres 182 dni (od dnia 25 kwietnia do dnia 23 października 2002 r.) pobierała zasiłek macierzyński, po czym rozpoczęła urlop wychowawczy;

2. tymczasem uprzednio, w okresie od dnia 1 lutego 2001 r. (czwartek) do dnia 31 maja 2001 r. (czwartek) J. B., jako właściciel firmy 'P.' w B., zatrudniał na podstawie umowy na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty do spraw marketingu ('w celu składania gotowych ofert przetargowych' na terenie całego kraju), z wynagrodzeniem w wysokości 760 zł (brutto) J. L., posiadającego wykształcenie wyższe (w zakresie budownictwa – specjalność: zarządzanie i ekonomika) i ponad 2,5 letnią praktykę zawodową; w związku z zatrudnieniem w firmie 'P.' J.L.: a) zaakceptował zawartą w umowie o pracę z dnia 1 lutego 2001 r. (czwartek) klauzulę dotyczącą odpowiedzialności materialnej pracownika, w tym także odpowiedzialności majątkowej za powierzony samochód; b) przedłożył 'zaświadczenie lekarskie' z dnia 7 lutego 2001 r. (środa), stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia zatrudnienia na wskazanym stanowisku pracy; c) przedłożył 'oświadczenie' z dnia 29 stycznia 2001 r. (poniedziałek), że zapoznał się „z obowiązującymi przepisami wewnątrzzakładowymi, w tym z obowiązującym czasem pracy w zakładzie, obowiązującą gospodarką odzieży roboczej i ochronnej, jak również terminem i miejsce wypłaty wynagrodzenia za pracę”; d) podpisał w dniu 29 stycznia 2001 r. (poniedziałek) 'zaświadczenie', w którym stwierdził, że został przeszkolony wstępnie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej zgodnie z programem szkolenia; e) podpisał 'zobowiązanie o przestrzeganiu tajemnicy' (bez daty);

3. w toku postępowania sądowego w rozpoznawanej sprawie ustalono równocześnie, że: a) w dacie zawierania umowy o pracę pomiędzy skarżącym – J.B. a U.P. istniała już pomiędzy nimi więź pokrewieństwa, wynikająca stąd, że jest on ojcem jej dziecka (córką) urodzonego w dniu 15 marca 2000 r.; b) w dacie zawierania umowy o pracę pomiędzy skarżącym – J.B. a U.P., czyli w dniu 1 listopada 2001 r. była ona ponownie w ciąży z dzieckiem, którego ojcem był także J.B.; dziecko to (córka) urodziło się w dniu 25 kwietnia 2002 r. po 40-tu tygodniach trwania ciąży (co wynika z treści znajdującego się w aktach sprawy ‘zaświadczenia urodzenia noworodka’ z dnia 25 kwietnia 2002 r., wystawionego przez lekarza ‘Prywatnej Kliniki Położniczo-Ginekologicznej’, w której dziecko to przyszło na świat); oznacza to, że w dniu 1 listopada 2001 r. (czyli w dacie zawierania umowy o pracę pomiędzy skarżącym – J.B. i U.P.) U.P. była już w 4 miesiącu i 10 dniu ciąży, a pomimo to zarówno ona, jak i skarżący – J.B. zeznali, że w chwili zawierania przedmiotowej umowy o pracę oboje jeszcze o tym nie wiedzieli, że U.P. jest ponownie w ciąży; c) skarżący – J.B. i U.P. zawarli związek małżeński w sierpniu 2002 r.; d) J.B. zeznał, że zatrudniając ją na stanowisku specjalisty do spraw marketingu (na terenie B.), przyznał U.P. wysokie wynagrodzenie (3.000 zł), pomimo że nie miała ona odpowiednich kwalifikacji zawodowych dla pełnienia powierzonych jej zadań, bowiem ma ona bardzo dobry kontakt z ludźmi, a ponadto chciał jej umożliwić znalezienie dobrze płatnej pracy w W.; e) po podjęciu przez U.P. pracy otrzymała ona od J.B. do dyspozycji samochód ‘Lanos’; f) U.P. zeznała, że w okresie swej pracy w firmie ‘P.’ w listopadzie 2001 r. złożyła oferty w około 90 firmach na terenie B. i powyższe dane wprowadziła do komputera; jednakże, w świetle dowodów przedstawionych przez skarżącego (komputerowy wykaz firm, w których złożone zostały oferty) – możliwe było udokumentowanie jedynie 24 takich ofert, przy czym z dowodów tych nie wynika ani to kiedy oferty te były składane, ani też przez kogo; g) w toku postępowania sądowego świadek M. B. – bliska koleżanka U.P. zeznała, że początkowo pomagała U.P. przy obsłudze komputera w firmie, w celu rejestracji danych dotyczących składanych ofert – równocześnie informując, że U.P. codziennie reklamowała oferty firmy ‘P.’ w 1-15 firmach; h) świadek B.Z. – przedstawiciel firmy ‘S.’ zeznał, że na prośbę J.B..

w jesieni 2001 przeszkolił U.P. w zakresie materiałów używanych przez firmę 'P.' do krycia dachów i okładzin hal przemysłowych (szkolenie to trwało około 3 godzin); i) fakt wykonywania przez U.P. pracy na rzecz firmy 'P.' potwierdzili w postępowaniu sądowym następujący świadkowie: M. B., która w firmie 'P.' została zatrudniona w charakterze sekretarki począwszy od dnia 2 grudnia 2001 r. (niedziela); P. M., który w firmie 'P.' zajmował się naprawa komputerów i z tej racji w okresie od października do grudnia 2001 r. był tam cztery razy, a U.P. widział 2-3 razy; R.K., który pracował w firmie 'P.' na stanowisku kierownika budowy do czerwca 2002 r., zeznał, że widywał U.P. na terenie firmy w okresie około pół roku; ponadto: T. S. – zatrudniony w firmie 'C.' w B. jako kierownik działu technicznego zeznał, że w jesieni 2001 r. U.P. złożyła w jego zakładzie pracy ofertę; E. S. – pracownik D. Hurtowni Spożywczej w B. oraz J. I. – prezes Zarządu w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym E.st sp. z o.o. w B. zeznali, że U.P. składała w ich zakładach pracy oferty krycia dachów.

Dokonując oceny wiarygodności dowodów w rozpoznawanej sprawie nie tylko w odniesieniu do każdego z nich z osobną, lecz także na podstawie wszechstronnego rozważenia całego zebranego materiału dowodowego (art. 233 § 1 k.p.c.), Sądy obu instancji – Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w B. oraz Sąd Apelacyjny w B. – trafnie uznały, że zawarta w dniu 1 listopada 2001 r. pomiędzy właścicielem firmy 'P.' – J.B. a U.P. 'umowa o pracę', na podstawie której U.P. została zatrudniona w tej firmie z dniem 1 listopada 2001 r. na czas nieokreślony, na pełnym etacie, na stanowisku 'specjalisty d/s marketingu' i z wynagrodzeniem 3.000 zł (brutto) – miała znamiona pozornej czynności prawnej (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i jako taka była nieważna i nie mogła wywołać skutków prawnych. Dowodzą tego zarówno okoliczności i tryb zawarcia przedmiotowej 'umowy o pracę' pomiędzy U.P. a właścicielem firmy 'P.' – J.B., jak i zakres i sposób realizacji wzajemnych zobowiązań stron, jakie wynikały z tej umowy.

Po pierwsze – Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika w sposób jednoznaczny, że w dacie zawierania tej umowy, czyli w dniu 1 listopada 2001 r. U.P. była już w 4 miesiącu i 10 dniu ciąży, a ojcem poczętego dziecka był właściciel firmy 'P.' w B. – J.B., którego z U. P. więzi pokrewieństwa łączyły już

wcześniej, bowiem był on także ojcem jej pierwszego dziecka urodzonego w dniu 15 marca 2000 r. W tej sytuacji, za oczywiście niewiarygodne należało uznać złożone przed Sądem zeznania obojga zainteresowanych – U.P. i J.B., iż w chwili zawierania przedmiotowej ‘umowy o pracę’ nie wiedzieli oni, że U.P. jest w ciąży. Okoliczność ta pozwala natomiast zrozumieć, dlaczego obie zainteresowane strony zdecydowały się na zawarcie przedmiotowej ‘umowy o pracę’ w trybie i na warunkach szczególnych: 1) w trybie przyspieszonym, skoro podstawowe czynności zmierzające do zawarcia tej umowy (podanie o przyjęcie do pracy, podpisanie umowy o pracę, szkolenie pracownika w zakresie bhp) datowane są na dzień 1 listopada 2001 r. (czwartek – dzień ustawowo wolny od pracy); 2) oraz na warunkach szczególnych, skoro: a) w umowie o pracę ustalono, że zatrudnienie pracownika następuje właśnie z dniem 1 listopada 2001 r. (dzień ustawowo wolny od pracy), pomimo że w owym czasie także następne trzy dni były dniami wolnymi od pracy (2 listopada 2001 – piątek był wówczas powszechnie dniem wolnym od pracy, ze względu na następujące po nim dwa dalsze dni ustawowo wolne od pracy: sobotę i niedzielę – 3 i 4 listopada 2001 r.), a nie dopiero z dniem 5 października 2001 r. (czyli od poniedziałku); b) U.P. została zatrudniona na czas nieokreślony, na pełnym etacie, jako ‘specjalista d/s marketingu’ obowiązany do wykonywania swych obowiązków wyłącznie na terenie B., z wynagrodzeniem miesięcznym 3.000 zł (brutto) i to pomimo, że nie posiadała niezbędnego w tym zakresie przygotowania zawodowego (ani wykształcenia, ani doświadczenia praktycznego), podczas gdy osoba uprzednio zatrudniona na tym samym stanowisku – J.L., który legitymował się zarówno niezbędnym w tym zakresie wykształceniem wyższym oraz doświadczeniem praktycznym i obowiązki te wykonywał także poza B., zatrudniony został na pełnym etacie z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 760 zł (brutto); c) z dokumentacji personalnej i zeznań pracodawcy – J.B.. wynika, iż zatrudnienie U.P. nastąpiło bez wymaganego ustawowo (art. 211 pkt. 5 oraz art. 229 § 1 pkt 1 i § 4 k.p.) zaświadczenia lekarskiego o zdolności zatrudnianej osoby do podjęcia pracy na danym stanowisku (podczas, gdy jej poprzednik na tym stanowisku zaświadczenie takie przedłożył); d) ponadto, w dokumentacji personalnej U.P. brak jest także innych dokumentów, jakich ten sam pracodawca wymagał od zatrudnionego na tym samym stanowisku

J. L., a mianowicie: oświadczenia o zapoznaniu się z obowiązującymi przepisami wewnątrzzakładowymi, w tym z obowiązującym czasem pracy w zakładzie, obowiązującą gospodarką odzieży roboczej i ochronnej, jak również i miejsce wypłaty wynagrodzenia za pracę; zobowiązania do przestrzegania tajemnicy; a w warunkach na jakich zawarta została z U.P. 'umowa o pracę' brak jest klauzuli dotyczącej „odpowiedzialności materialnej (w tym za powierzony samochód)”, jaka zawarta została w 'umowie o pracę' z J. L. i to pomimo, że J.B. oddał jej do dyspozycji samochód marki 'Lanos'. Skutki tej szczególnej wspaniałomyślności i swoistej spolegliwości pracodawcy – J.B.. wobec U.P. odnoszą się jednak nie tylko do sfery indywidualnych interesów tych obojga bliskich sobie osób, ale dotyczą bezpośrednio również doniosłych interesów publicznych, a tym samym podlegać muszą ocenie z punktu widzenia ich zgodności z zasadami obowiązującego porządku prawnego. W danym wypadku wchodzi w grę w szczególności dwa doniosłe problemy prawne. Pierwszy jest konsekwencją tego, że wprowadzenie przez ustawodawcę, bezwzględnego obowiązku prawnego przeprowadzania wstępnych badań lekarskich osób przyjmowanych do pracy (art. 229 § 1 pkt 1 k.p.), który spoczywa zarówno na pracowniku (art. 211 pkt 5 k.p.), jak i na pracodawcy (art. 229 § 4 k.p.), stanowi jedną z podstawowych prawnych gwarancji służących skutecznej ochronie zdrowia pracownika, jako podstawowego dobra osobistego każdego człowieka (art. 11¹ w związku z art. 23 k.c. oraz art. 300 k.p.), co w szczególny sposób dotyczy także przypadku zatrudnienia kobiety w ciąży, skoro w grę wchodzi wówczas ochrona zdrowia i matki i poczętego dziecka. Stąd zaniedbanie przez pracodawcę i mającą być zatrudnioną kobietę w ciąży – jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie – obowiązku przeprowadzenia wstępnego badania lekarskiego przed przystąpieniem do pracy zasługuje na szczególne napiętnowanie, zwłaszcza zaś w sytuacji, gdy – jak w tym wypadku – obie strony stosunku pracy niewątpliwie musiały mieć świadomość, że z uwagi na ciążę U.P. przeprowadzenie takich badań powinno udzielić odpowiedzi na pytanie, czy zatrudnienie jej na określonym stanowisku pracy jest w ogóle dopuszczalne, a jeśli tak, to na jakich warunkach. *Nota bene*, skoro w rozpoznawanej sprawie już po upływie niespełna trzydziestu dni roboczych od chwili formalnego zatrudnienia U.P. w firmie J.B., bo począwszy od dnia 3 grudnia 2001 r., zaczęła ona korzystać ze

zwolnienia lekarskiego i pobierała zasiłek chorobowy nieprzerwanie aż do dnia połogu, to oznacza to, iż jest wielce prawdopodobne, że w wypadku poddania się przez nią wstępnemu badaniu lekarskiemu przed przystąpieniem do pracy albo w ogóle nie uzyskałaby ona pozytywnego orzeczenia lekarskiego o możliwości podjęcia tego zatrudnienia, albo też ewentualnie uzyskałaby je, ale na ściśle określonych warunkach i być może nie na tym stanowisku pracy. Z kolei, drugi doniosły problem prawny wiąże się z faktem wprowadzenia do polskiego systemu prawnego rozwiązań prawnych, w myśl których: a) ubezpieczenia społeczne obejmują także 'ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa', które zwane jest 'ubezpieczeniem chorobowym' (art. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych); b) pracownicy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu 'od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku' (art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych); c) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego obejmują między innymi zasiłek chorobowy i zasiłek macierzyński (art. 2 pkt 1 i pkt 5 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. – powoływanej nadal jako: ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego); d) ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego 'po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu i przysługuje on ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego (art. 4 ust. 1 pkt 1 i art. 6 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego); e) miesięczny zasiłek chorobowy wynosi przy tym 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży (art. 11 ust. 2 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego); f) z kolei, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego urodziła dziecko i wynosi on 100% podstawy wymiaru zasiłku (art. 29 ust. 1 pkt 1 i art. 31 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego); g) zaś podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres sześciu miesięcy kalendarzowych

poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, a jeśli niezdolność do pracy powstała przed upływem sześciu miesięcy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (art. 36 ust. 1 i ust. 3 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego); h) przy czym, ubezpieczonym, którym płatnicy składek zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 ubezpieczonych, prawo do zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego ustala i zasiłki te wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych (art. 61 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego). Odnosząc powyższe regulacje prawne do okoliczności faktycznych, jakie miały miejsce w rozpoznawanej sprawie, oznacza to, że: a) formalne zatrudnienie przez właściciela firmy 'P.' w B. – J.B.. U.P. 'z dniem 1 listopada 2001r.' (we czwartek – pomimo, że był to dzień ustawowo wolny od pracy; a także pomimo to, że trzy dalsze następujące po nim dni – piątek, sobota i niedziela, czyli 2-4 listopada 2001 r. – były również dniami wolnymi od pracy) sprawiło, że w dniu 3 grudnia 2001 r. (poniedziałek), gdy U.P. rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, upłynęło już formalnie 35 dni od daty początkowej jej ubezpieczenia chorobowego i tym samym poczynszy od tego dnia mogła ona nieprzerwanie aż do dnia położu korzystać z wypłacanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych: naprzód 'zasiłku chorobowego' aż do dnia położu, a następnie z 'zasiłku macierzyńskiego', po którym uzyskała prawo do urlopu wychowawczego; gdyby bowiem formalne zatrudnienie U.P. nastąpiło dopiero od pierwszego dnia roboczego w listopadzie 2001 r., czyli od poniedziałku – dnia 5 listopada 2001 r., to wówczas w dniu 3 grudnia 2001 r., czyli w dacie rozpoczęcia pierwszego zwolnienia lekarskiego U.P., upłynęłoby dopiero 28 dni od początkowej daty jej ubezpieczenia, a to oznaczałoby, że nie nabyłaby ona prawa do zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego; b) z kolei, dzięki temu, że pracodawca – J.B. przyznał U.P. wysokie wynagrodzenie podstawowe w kwocie 3.000 zł (brutto), które było jej wypłacane w tej wysokości przez okres 1 miesiąca, w konsekwencji uzyskała ona również prawo do wyjątkowo wysokiego zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego wypłacanego z funduszy publicznych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym, J.B., który jako ojciec dzieci (dwóch córek)

U.P. był z nią związany z tego tytułu więzami pokrewieństwa i ciążyły na nim wynikające stąd szczególne obowiązki alimentacyjne (art. 87 i art. 141 Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego), w wyniku zawarcia z U.P. umowy o pracę na szczególnie korzystnych dla niej warunkach, mimo że – obiektywnie rzecz oceniając – warunki te były oczywiście niekorzystne dla firmy 'P.', oraz wobec tego, że obie strony tej umowy o pracę nie uczyniły zadość spoczywającemu na nich ustawowemu obowiązkowi uprzedniego uzyskania zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań dla zatrudnienia będącej wówczas już w piątym miesiącu ciąży U.P. na wskazanym w umowie o pracę stanowisku pracy, zamierzały doprowadzić do sytuacji, w której U.P. mogłaby korzystać z funduszy publicznych, pobierając zasiłek chorobowy oraz zasiłek macierzyński.

Po drugie – W świetle dokonanych w toku przewodu sądowego ustaleń faktycznych i zebranego materiału dowodowego, zasadna jest również ocena dokonana przez Sądy obu instancji, wedle której w niniejszej sprawie brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających realne wykonywanie przez U.P. ciężących na niej obowiązków pracowniczych, wynikających z zawartej przez nią umowy o pracę z J.B. – właścicielem firmy 'P.', w okresie od dnia jej formalnego zatrudnienia w tej firmie (od dnia 1 listopada 2001 r.) do dnia 2 grudnia 2001 r. (skoro począwszy od dnia 3 grudnia 2001 r. przebywała już ona na zwolnieniu lekarskim). Przedstawiona przez pracodawcę dokumentacja (wydruki komputerowe), mająca potwierdzić wykonywanie w tym okresie obowiązków pracowniczych przez U.P., jest niezwykle uboga i nie daje podstawy do jednoznacznego stwierdzenia, że udokumentowane w niej oferty, jakie firma 'P.' złożyła innym 24 wymienionym tam firmom, złożone zostały akurat w okresie listopada 2001 r. i to właśnie przez U.P.. Złożone na tę okoliczność zeznania samej zainteresowanej – U.P. nie znalazły potwierdzenia w przedstawionej dokumentacji (skoro zeznała ona, iż w czasie wykonywania swych obowiązków pracowniczych w sumie złożyła około 90 ofert i wszystkie informacje ich dotyczące wprowadziła – korzystając w tym względzie z pomocy swej koleżanki – do komputera, gdy tymczasem przedstawione przez pracodawcę w toku postępowania sądowego stosowna wydruki komputerowe obejmują jedynie 24 oferty). Natomiast zeznania innych świadków (spośród osób bądź zatrudnionych w firmie 'P.', bądź

wykonujących na jej rzecz określone prace lub mających z nią innego rodzaju kontakty rynkowe) są zbyt fragmentaryczne lub ogólnikowe, a w kontekście całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie ocenione być muszą jako mało wiarygodne i niewystarczające dla stwierdzenia, że U.P. faktycznie w miesiącu listopadzie 2001 r. pracowała w firmie „P.” w B.. Dotyczy to w szczególności także zeznań świadka M. B., która była nie tylko bliską koleżanką U.P., a od dnia 2 grudnia 2001 r. (niedziela), czyli dnia poprzedzającego pierwszy dzień pierwszego zwolnienia lekarskiego U.P., została zatrudniona przez J.B.. w firmie „P.” jako sekretarka. Trafnie przy tym stwierdził Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku w kontekście oceny zeznań świadków, że: „Widywanie na terenie Firmy, pisywanie na komputerze, czy też doraźna pomoc przy innych czynnościach, np. złożenia oferty w konkretnej firmie – przez osobę będącą w bliskich stosunkach rodzinnych z właścicielem Firmy, jest sytuacją często spotykaną i nie stanowi o wykonywaniu zobowiązania pracowniczego w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.”.

W tej sytuacji, trafne okazało się również rozstrzygnięcie Sądów obu instancji, wedle którego ‘umowa o pracę’ zawarta w dniu 1 listopada 2001 r. pomiędzy U.P. a J.B. – właścicielem firmy „P.” w B. jest nieważna, bowiem miała znamiona pozornej czynności prawnej (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i zawarta została wyłącznie w celu stworzenia dla będącej wówczas już w piątym miesiącu w ciąży zatrudnionej – U.P. (spokrewnionej z pracodawcą – J.B., który był ojcem jej dwojga dzieci), po upływie 30 dni od jej podpisania, możliwości uzyskania prawa do pobierania wysokiego zasiłku chorobowego, a następnie także zasiłku macierzyńskiego, a więc dla osiągnięcia celu sprzecznego z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Teza:

Spoczywający zarówno na pracowniku (art. 211 pkt 5 k.p.), jak i na pracodawcy (art. 229 § 4 k.p.), obowiązek przeprowadzania wstępnych badań lekarskich przed przyjęciem do pracy (art. 229 § 1 pkt 1 k.p.), stanowi jedną z podstawowych prawnych gwarancji, która służyć ma skutecznej ochronie zdrowia pracownika, jako podstawowego dobra osobistego każdego człowieka (art. 11¹ w związku z art. 23 k.c. oraz art. 300 k.p.), co w szczególny sposób dotyczy także

przypadku zatrudnienia kobiety w czasie ciąży, skoro w grę wchodzi wówczas ochrona zdrowia i matki i poczętego dziecka.