



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki (sprawozdawca)

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z odwołania B. P.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Łodzi
o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 maja 2024 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi
z dnia 28 października 2022 r., sygn. akt III AUa 1112/21,

**uchyla zaskarżony wyrok w pkt 1) i w tym zakresie sprawę
przekazuje Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Leszek Bielecki Robert Stefanicki Jarosław Sobutka

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 października 2022 r., III AUa 1112/21, oddalił apelację odwołującą się B. P. od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z 17 czerwca 2021 r., VIII U 830/20, oddalającego jej odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Łodzi z 14 lutego 2020 r. stwierdzającego, że odwołująca jako pracownik płatnika składek E. sp. z o. o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 16 marca 2018 r.

W sprawie ustalono, że odwołująca była zatrudniona przez płatnika składek – E. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Łodzi na podstawie kolejnych umów o pracę z 29 maja 2009 r., 1 czerwca 2015 r. zawartych na czas określony na stanowisku szwaczki od 1 czerwca 2009 r. do 31 sierpnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem wykonywania pracy była siedziba spółki. Odwołująca z tytułu zatrudnienia była zgłoszona przez płatnika do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 1 czerwca 2009 r. Płatnik składek rozliczał składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne do stycznia 2018 r., natomiast od lutego 2018 r. zaprzestał rozliczania za należnych składek w raportach imiennych ZUS RCA ale nie wyrejestrował odwołującej z ubezpieczeń na dokumencie ZUS ZWUA. Płatnik składek za 2018 r. nie złożył rocznych zeznań podatkowych CIT-8 ani deklaracji PIT-4R potwierdzających zatrudnienie pracowników.

Udziałowcami spółki E. byli: A. K. i E. J., przy czym prezesem zarządu spółki był A. K.. Każdy z udziałowców posiadał połowę udziałów. Spółka nie posiadała Rady Nadzorczej ani komisji rewizyjnej. Nie był też powołany pełnomocnik spółki ani prokurent.

Prezes zarządu A. K. zmarł [...] marca 2018 r. Po jego śmierci spółka utraciła nie tylko jedyną osobę uprawnioną do jej reprezentacji, ale także osobę uprawnioną do zwołania walnego zgromadzenia wspólników. W efekcie spółka utraciła możliwość działania, reprezentacji i wyboru nowego zarządu.

Odwołująca do 15 marca 2018 r., z wyłączeniem okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą, wykonywała na rzecz spółki E. jako swojego pracodawcy umówioną rodzajowo pracę szwaczki, w godzinach 7-15 pozostając pod bezpośrednim nadzorem prezesa, który koordynował całość działalności spółki,

łącznie z zatrudnianiem pracowników. Wszyscy pracownicy otrzymywali wynagrodzenie w gotówce w ostatnim dniu miesiąca.

W okresie od 1 marca do 31 maja 2018 r. odwołująca była niezdolna do pracy w związku z chorobą - miała zabieg usuwania przydatków tarczycy, nadto cierpi na reumatoidalne zapalenie stawów.

Po śmierci prezesa zarządu od 16 marca 2018 r. spółka E. nie prowadziła żadnej działalności, nie była prowadzona żadna produkcja, siedziba firmy została oficjalnie zamknięta, zostało odłączone światło, nie było wody. Klucze do pomieszczeń siedziby firmy przekazano żonie zmarłego.

W związku z tym, że płatnik od 16 marca 2018 r. w ogóle nie prowadził działalności nie było możliwe, aby którykolwiek z jego dotychczasowych pracowników świadczył na rzecz spółki jakąkolwiek pracę. W rezultacie ani odwołująca, ani inni pracownicy spółki E. od 16 marca 2018 r. nie wykonywali na jej rzecz żadnych czynności i nie wykonywali żadnych poleceń przełożonego. Żaden z pracowników spółki, w tym także odwołująca, nie otrzymał od 16 marca 2018 r. żadnego wynagrodzenia.

Drugi wspólnik – E. J. zgłosiła wniosek o ustanowienie kuratora dla spółki z uwagi na śmierć prezesa zarządu. Postanowieniem z 14 września 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy KRS ustanowił kuratorem dla spółki E. J., która została uprawniona jedynie do podjęcia działań zmierzających do powołania zarządu spółki, a w razie potrzeby do postarania się o jej likwidację, w tym również do wystąpienia do sądu rejestrowego z wnioskiem o rozwiązanie spółki i ustanowienie dla niej likwidatora oraz do reprezentowania spółki w tym zakresie. Powołanie nowego zarządu, mimo starań kuratora spółki, nie było możliwe z uwagi na odrzucenie spadku po zmarłym wspólniku przez wszystkich spadkobierców, przez co nie było możliwe zebranie wymaganego kworum do podjęcia uchwały w zakresie wyboru nowego zarządu lub likwidacji spółki. Wobec tego Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, XX Wydział Gospodarczy KRS postanowieniem z 17 kwietnia 2019 r. rozwiązał spółkę na wniosek kuratora i jednocześnie ustanowił likwidatora dla tej spółki w osobie E. J..

Gdy E. J. została kuratorem spółki E., firma rzeczzonej spółki nadal była zamknięta, spółka wciąż nie prowadziła żadnej produkcji, a dotychczasowi

pracownicy nie wykonywali na jej rzecz jakiejkolwiek pracy i nadal nie otrzymywali wynagrodzenia. Likwidatorka spółki złożyła odwołującą pisemne wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia z 31 maja 2019 r., w którym jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację zakładu pracy oraz likwidację spółki w związku ze śmiercią prezesa i jednocześnie jedyne go reprezentanta oraz podano, że okres wypowiedzenia upływa z dniem 31 sierpnia 2019 r.

Po upływie okresu wypowiedzenia likwidator spółki wystawiła odwołującą świadectwo pracy z datą 31 sierpnia 2019 r., w których podano, że pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem do 31 sierpnia 2019 r. a także, że stosunek pracy został rozwiązany na skutek likwidacji zakładu pracy oraz likwidacji spółki w związku ze śmiercią prezesa i jednocześnie jedyne go reprezentanta. Świadectwo pracy zostało doręczone pocztą.

Odwołująca jak i inni pracownicy podejmowali starania o to, by jak najszybciej wydać im świadectwo pracy i odzyskać należności ze stosunku pracy. O informację w tym przedmiocie występowali do sądu gospodarczego i Państwowej Inspekcji Pracy, kontaktowali się z E. J. która odmawiała wydania dokumentu do czasu aż zostanie likwidatorem. Żaden z pracowników nie występował o wypłatę zaległych wynagrodzeń, nie było bowiem nawet podmiotu, z którym na ten temat można było rozmawiać.

Likwidator spółki E. zgłosiła likwidację spółki do sądu rejestrowego, co zostało odnotowane w KRS. Obecnie spółka nosi nazwę E. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji.

W tak ustalonym stanie faktycznym zarówno Sąd Okręgowy, jak i Sąd Apelacyjny, uznały odwołanie za nieuzasadnione. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy zaistniała podstawa do objęcia odwołującą się obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi po dniu 15 marca 2018 r. na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 497 ze zm., dalej jako „ustawa systemowa”).

W sprawie bezspornym było, że po dniu 15 marca 2018 r. (od dnia 16 marca 2018 r.) odwołująca się nie wykonywała pracy na rzecz płatnika składek - spółki E.. Od tego dnia spółka bowiem zaprzestała jakiejkolwiek działalności - został zamknięty

zakład produkcyjny, nie wypłacano pracownikom wynagrodzenia, nie opłacano też składek na ubezpieczenia społeczne. W ocenie Sądu odwoławczego nie można było przyjąć, że odwołująca, pomimo faktycznego niewykonywania pracy wynikającego z zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej przez spółkę, pozostawała zobowiązana do świadczenia pracy. Nie przejawiała bowiem gotowości do świadczenia pracy, poza jednym pismem wysłanym w dniu 13 listopada 2018 r. Ze strony pracodawcy także nie było woli kontynuowania stosunku pracy. Co więcej od dnia 16 marca 2018 r. spółka nie miała organów uprawnionych do jej reprezentowania - prezes zarządu - jeden ze współudziałowców zmarł w dniu [...] marca 2018 r. Spółka nie miała rady nadzorczej ani pełnomocnika, a drugi ze współudziałowców podjął działania zmierzające do likwidacji spółki.

W konsekwencji powyższego Sądy zgodnie uznały, że od 16 marca 2018 r. odwołująca nie pozostawała w stosunku pracy z płatnikiem składek, bowiem nie kontynuowała (i nie mogła kontynuować, po odzyskaniu zdolności do pracy) stosunku pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, po stronie pracownika musi zatem istnieć chęć świadczenia pracy oraz obiektywna możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z tej pracy za wynagrodzeniem. Sąd Apelacyjny uznał, że zaprzestanie działalności przez pracodawcę może oznaczać rozwiązanie przez niego stosunku pracy, zaś zaprzestanie działalności jako zakładu pracy wyklucza możliwość powoływania się pracownika na jego gotowość do pracy. Zatem nie jest wystarczająca sama wola kontynuowania stosunku pracy i to nawet gdyby była deklarowana przez obie strony umowy o pracę, gdy kontynuowanie ich relacji prawnej nie jest uzasadnione obiektywnymi okolicznościami świadczącymi tylko o czasowym charakterze zaprzestania działalności przez pracodawcę.

Dodatkowo Sąd Apelacyjny wyjaśnił, że przepisy ubezpieczeń społecznych mają charakter bezwzględnie obowiązujący. W konsekwencji nie ma możliwości wykładania przepisów tego prawa na korzyść odwołującej się z uwzględnieniem reguł słuszności. Do złagodzenia rygorów prawa ubezpieczeń społecznych nie stosuje się ani art. 5 k.c., ani art. 8 k.p. i art. 18 k.p., albowiem przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter przepisów prawa publicznego. W sprawach z zakresu

ubezpieczeń społecznych niedopuszczalne jest powoływanie się na zasady współżycia społecznego, jako że prawo ubezpieczeń społecznych, w odróżnieniu od przepisów prawa pracy (art. 300 k.p.), nie zawiera normy o charakterze takiej klauzuli generalnej, ani też normy zezwalającej na stosowanie w zakresie nieuregulowanym przepisów kodeksu cywilnego.

W skardze kasacyjnej odwołująca się zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to art. 22 § 1 k.p. oraz art. 13 pkt 1 ustawy systemowej przez błędną interpretację i ustalenie, że mimo istnienia zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy między odwołującą się a E. sp. z o.o., uznanie stosunku pracy za nieistniejący, pomimo dalszego funkcjonowania spółki w likwidacji, dalszego widnienia spółki w KRS, oraz tego, że wypowiedzenie umowy zostało sporządzone przez ustanowionego przez Sąd likwidatora spółki, na dzień 31 maja 2019 r.

Wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Łodzi do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie na rzecz pełnomocnika kosztów pomocy prawnej udzielonej skarżącej z urzędu.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną organ rentowy wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie od skarżącej na jego rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługiwała na uwzględnienie.

Skarga kasacyjna jest oparta o przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1, pkt 2 i pkt 4 k.p.c., a więc, że zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów oraz, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, jak również w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne.

Skarżąca zarzuca Sądowi odwoławczemu naruszenie przepisów prawa materialnego, a to: art. 22 § 1 k.p. i art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich błędną interpretację i ustalenie, że mimo istnienia zobowiązania wynikającego ze stosunku pracy między powódką B. P., a E. sp. z o.o.,

uznanie stosunku pracy za nie istniejący pomimo dalszego funkcjonowania spółki w likwidacji, dalszego widnienia spółki w KRS, oraz tego, że wypowiedzenie umowy zostało sporządzone przez ustanowionego przez Sąd likwidatora spółki, na dzień 31 maja 2019 r.

Stosownie do art. 22 § 1 Kodeksu pracy, 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. Odpowiednio zaś do art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zgodnie z art. 398¹³ § 1 i § 2 k.p.c., Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozagę nieważność postępowania. W postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Istota sporu w rozpoznawanej sprawie dotyczyła kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym przez skarżącą w okresie od 16 marca 2017 r. do 31.09.2019 r.

W ocenie skarżącej, Sądowi II instancji przede wszystkim zarzucić należy naruszenie prawa materialnego w zakresie art. 22 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że w wyniku śmierci prezesa zarządu, dokonano likwidacji spółki E. sp. z o.o., w wyniku czego doszło do faktycznego rozwiązania stosunku pracy między wyżej wymienioną a powódką. Podczas gdy, spółka istniała nadal, a likwidator E. J. złożyła skarżącej pisemne wypowiedzenie dnia 31 maja 2019 r., oraz określiła termin upływu okresu z dniem 31 sierpnia 2019 r., wobec czego na podstawie art. 30 § 1 pkt 2: „Umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem)”, należy uznać, że stosunek pracy między spółką, a pozwaną uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2019 r. Wobec czego do

wyżej wskazanego momentu powódka podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentownemu, etc. zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W ocenie natomiast Organu rentowego (zaprezentowanej w niezbyt obszernej odpowiedzi na skargę) skarga kasacyjna została oparta na polemice z ustalonym przez Sąd Apelacyjny w Łodzi stanem faktycznym, co niweczy jej zasadność w związku z art. 398³ § 3 k.p.c.

Sąd Najwyższy zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który miałby na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kwestionowania wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25 czerwca 2020 r., II CSK 695/18, LEX nr 3049035).

Pierwotne unormowanie art. 22 § 1 k.p. nie wskazywało wszystkich istotnych cech stosunku pracy, nie wskazywało też, że w ramach stosunku pracy pracownicy i pracodawcy mają wiele dalszych obowiązków i uprawnień oraz ponoszą odpowiedzialność. Dało to m.in. asumpt do wysuwania w odniesieniu do niego koncepcji określanej mianem pluralistycznej, przyjmującej, że obejmuje on jedynie przysługujące stronom uprawnienia i odpowiadające im obowiązki spełnienia określonych świadczeń. Pozostałe stosunki prawne (wtórne, uboczne) nie wchodzą natomiast w skład stosunku pracy w jego ścisłym rozumieniu (kary porządkowe, odpowiedzialność odszkodowawcza, rozstrzyganie sporów) i często mają inny niż zobowiązaniowy charakter. W istocie nie jest to jednak koncepcja pluralistyczna stosunku pracy, a koncepcja redukcjonistyczna, ograniczająca jego treść tylko do części powinności i praw pracownika (spełniania określonych świadczeń) oraz pracodawcy. Uzupełnienie definicji stosunku pracy w art. 22 § 1 k.p. o zwrot „i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” pozostawało w związku z nasileniem się zjawiska ucieczki pracodawców od prawa

pracy (stosunku pracy) i zastępowania przez nich umów o pracę umowami zlecenia i innymi umowami o świadczenie usług czy umowami o dzieło. Wprowadzenie wskazanego elementu (podporządkowania) bezpośrednio do definicji stosunku pracy pozwoliło na wyraźne sformułowanie zakazu zastępowania umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w art. 22 § 1 k.p. (art. 22 § 1² k.p.) oraz zakwalifikowanie do kategorii wykroczeń przeciwko prawom pracownika zawierania umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 k.p. powinna być zawarta umowa o pracę (art. 281 pkt 1 k.p.). Wskazane powyżej wywody uświadamiają potrzebę spojrzenia na kwestię charakteru prawnego stosunku pracy przez pryzmat jego podstaw nawiązania, jak i od strony jego ustawowej i doktrynalnej konstrukcji. Trzymając się definicji ustawowej (art. 22 § 1 k.p.), należałoby stwierdzić, że stosunek ten stanowi całość bez jakiegoś wewnętrznego zróżnicowania, jego istnienie nie wyklucza przy tym tego, że przedmiotem regulacji prawa pracy mogą być także inne stosunki prawne, w tym także zachodzące między pracownikami a pracodawcami, np. wynikające z wynajmowania mieszkania pracownikowi przez pracodawcę czy zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 102² k.p.). Osobny problem przy tym stanowią tzw. klauzule autonomiczne (umowa o współodpowiedzialności materialnej pracowników, umowa o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika – art. 103⁴ k.p. czy umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy – art. 101¹ k.p.), w przypadku których istnieje powiązanie ze stosunkiem pracy nie tylko faktyczne czy funkcjonalne, ale także formalne (normatywne). W płaszczyźnie prawa procesowego ustawodawca przy tym wyraźnie przyjmuje, że obok praw, obowiązków i odpowiedzialności objętych treścią stosunku pracy istnieją także takie, które są tylko z tym stosunkiem związane, przy czym są one obejmowane ogólnym pojęciem spraw z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Rozwiązanie takie wydaje się wynikać z przyjęcia dwóch założeń, a mianowicie że roszczenia ze stosunku pracy w aspekcie procesowym powinny być tak samo traktowane jak roszczenia z nim związane, zwłaszcza ze względu na potrzebę ochrony interesów pracownika, oraz że precyzyjne oddzielenie od siebie w każdym przypadku roszczeń wynikających ze stosunku pracy od roszczeń tylko z nim związanych w praktyce jest niewykonalne. Trudności, jakie w tym zakresie

istnieją, mają przy tym różne źródła i różny charakter. Biorą się one m.in. stąd, że pracodawca ma określone obowiązki (odpowiednio – także uprawnienia i ponosi odpowiedzialność) nie tylko wobec pracownika, ale także wobec załogi i państwa. Podobnie jest w przypadku pracownika, który poza powinnościami względem pracodawcy ma również obowiązki względem współpracowników i załogi (np. płaci składki związkowe, które z jego wynagrodzenia potrąca pracodawca), a także państwa (np. w zakresie udzielania informacji inspektorowi pracy). Niezależnie od trudności w precyzyjnym oddzieleniu od siebie uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika i pracodawcy składających się na treść stosunku pracy od tych ich uprawnień, obowiązków i rodzajów odpowiedzialności, które się jedynie z nim funkcjonalnie łączą, przybierając postać indywidualnych roszczeń, nie powinno ulegać wątpliwości, że na treść tę składają się nie tylko te elementy, które zostały wskazane w art. 22 § 1 k.p. Pojęcie stosunku pracy – poza świadczeniami wskazanymi w art. 22 § 1 k.p. – niejako w pierwszej kolejności obejmuje obowiązki pracodawcy wyliczone w art. 94 k.p. i obowiązki pracownika ujęte w art. 100 k.p., mieszczą się w nim także liczne dalsze obowiązki (uprawnienia) określone w kodeksie pracy i w innych aktach prawa pracy. Do treści stosunku pracy trzeba jednak zaliczyć także odpowiedzialność porządkową i odpowiedzialność odszkodowawczą (roszczenia o naprawienie szkody wynikające ze stosunku pracy) pracownika i pracodawcy. Można i należy przyjąć, że główne, wyznaczone przez cel założony przez ustawodawcę, uprawnienia i obowiązki ujęte zostały w art. 22 § 1 k.p., uznając, że stanowią one przedmiot stosunku pracy, czy inaczej świadczenie, którego może żądać pracownik (jako wierzyciel – zatrudnienia za wynagrodzeniem) i pracodawca (jako wierzyciel wzajemny – wykonywania pracy pod kierownictwem). Świadczenie to w sensie pojęciowym jest identyfikowane z przedmiotem stosunku pracy oraz ze zobowiązaniem. Tak rozumiane świadczenie (przedmiot stosunku, zobowiązanie) stanowi niejako jego istotę i jest jednocześnie głównym elementem treści stosunku pracy, na którą ponadto składają się dalsze uprawnienia i obowiązki (odpowiedzialność), od których istnienia zależy realizacja świadczenia czy osiągnięcie celu stosunku pracy bądź też które pozostają w normatywnym i funkcjonalnym związku z tym świadczeniem (przedmiotem stosunku, zobowiązaniem). W takim ujęciu zobowiązanie stanowi tylko to, co zostało określone

jako przedmiot stosunku pracy czy świadczenie (art. 22 § 1 k.p.), ale charakter zobowiązaniowy (prywatnoprawny) mają wszystkie pozostałe uprawnienia i obowiązki (odpowiedzialność), o ile pozostają w normatywnym lub funkcjonalnym związku z tym zobowiązaniem (W. Sanetra, Struktura i granice stosunku pracy a jego charakter prawny [w:] System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, red. K. W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017).

Obowiązek dopuszczenia pracownika do pracy stanowi jeden z dwóch komponentów obowiązku pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem przy pracy określonego rodzaju (art. 22 § 1 k.p.), któremu odpowiada po stronie pracownika wzajemny obowiązek świadczenia tej pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym. Zobowiązanie do zatrudnienia pracownika przy pracy określonego rodzaju oznacza obowiązek pracodawcy dopuszczenia pracownika do świadczenia umówionej pracy. Wniosek ten potwierdza także brzmienie art. 94 pkt 1 i 2 k.p. W doktrynie wskazano, że „jakkolwiek kodeks pracy nie przewiduje wyraźnie roszczenia o dopuszczenie do pracy, nie może być wątpliwości, iż roszczenie takie przysługuje pracownikowi. Konstruowanie takiego roszczenia umożliwia art. 300 k.p. oraz przepisy kodeksu cywilnego uprawniające wierzyciela do żądania wykonania zobowiązania przez dłużnika (art. 477 § 1). Zbieżne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy jeszcze w okresie, w którym Kodeks pracy nie obowiązywał. Można powiedzieć, że istota obowiązku dopuszczenia pracownika do pracy sprowadza się do tego, że pracodawca nie wykonuje swojego zobowiązania wynikającego z nawiązanego stosunku pracy wtedy, gdy bez usprawiedliwionych przyczyn nie umożliwia pracownikowi rzeczywistego wykonywania pracy. Dotyczy to także sytuacji, gdy z tytułu pozostawania w stosunku pracy wypłaca pracownikowi wynagrodzenie. W praktyce pracodawca najczęściej narusza ten obowiązek wówczas, gdy bezpodstawnie kwestionuje istnienie stosunku pracy. Pracodawca narusza swój obowiązek także wówczas, gdy co prawda dopuszcza pracownika do pracy, ale bez podstawy prawnej powierza mu wykonywanie pracy „nieumówionej”. Przyjmuje się, że zwolnienie pracodawcy z obowiązku faktycznego zatrudniania pracownika z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (por. art. 84 k.p.) możliwe jest na podstawie umowy (porozumienia) stron, pracodawca może zaprzestać rzeczywistego

zatrudniania pracownika także w drodze jednostronnej czynności prawnej podjętej na podstawie upoważnienia ustawowego (fakultatywnej – por. art. 36² k.p. lub obligatoryjnej – por. art. 179 § 1 k.p.). Zwolnienie z tego obowiązku może wynikać również z samej ustawy (np. choroba pracownika, siła wyższa, przestój – art. 81 k.p.). Dla porządku należy również wspomnieć, że powszechnie przyjmuje się, iż samo dopuszczenie do wykonywania pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. bez zawarcia umowy w drodze złożenia oświadczeń woli prowadzi do zawarcia umowy o pracę w sposób konkludentny (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) - E. Maniewska, *Dopuszczenie pracownika do pracy [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa.*, red. K. W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p., podstawowym obowiązkiem pracownika ze stosunku pracy jest wykonywanie pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem – w czasie pracy, określonym w przepisach prawa lub w umowie. Świadczeniem wzajemnym pracodawcy za wykonywanie pracy jest wynagrodzenie. Obowiązek wykonywania pracy oznacza, że pracownik przez cały okres trwania stosunku pracy powinien w określonych dniach (będących dla niego dniami pracy) stawiać się w zakładzie pracy lub w innym uzgodnionym z pracodawcą miejscu wykonywania pracy i wykonywać czynności, które składają się na umówiony rodzaj pracy lub – w szczególnych sytuacjach wskazanych w przepisach prawa – inne powierzone czynności. Pracodawca zaś powinien go przy tej pracy zatrudniać, tj. umożliwić mu jej faktyczne wykonywanie. Zdarza się jednak, że pracownik jest obecny w ustalonym miejscu i porze i chce wykonywać pracę, jednakże nie może jej wykonywać z przyczyn dotyczących pracodawcy, odpowiedzialnego za stworzenie warunków do pracy (np. z powodu przerw w dopływie prądu, dezynsekcji w pomieszczeniach pracy, nieobecności współpracownika, z którym dany pracownik wspólnie wykonuje określone czynności). Według zapatrywania części przedstawicieli (zwłaszcza dawniejszej) nauki prawa pracy, taki pracownik, chociaż faktycznie nie pracuje (nie wykonuje żadnych czynności składających się na umówioną pracę), w sensie prawnym spełnia swoje świadczenie. Świadczenie pracownika polega bowiem – ich zdaniem – na oddaniu do dyspozycji (rozporządzenia) pracodawcy swojej osoby w celu wykorzystania jej do wykonywania

określonej pracy. Prawem i obowiązkiem pracodawcy jest odpowiednio (stosownie do umowy) wykorzystać jego „siłę roboczą” (M. Świącicki: Niektóre sporne zagadnienia prawa pracy, Warszawa 1966, s. 78; R. Korolec: Przerwy w świadczeniu pracy, PiP 1966, nr 7–8, s. 119–120; M. Rafacz-Krzyżanowska: Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy, Warszawa 1969, s. 60). Koncepcja gotowości do pracy jako sposobu spełnienia świadczenia pracownika ze stosunku pracy nie jest adekwatna do treści przepisu art. 22 § 1 k.p., określającego świadczenia stron stosunku pracy. Świadczenie pracownika jest w nim bowiem określone jednoznacznie jako „wykonywanie pracy”. Toteż sytuacja, gdy pracownik, gotów do wykonywania pracy, nie wykonuje jej z powodu przeszkód nie zawinionych przez siebie, jest traktowana w nowszej doktrynie – moim zdaniem, słusznie – jako zdarzenie, które (ze względu na zasadę ponoszenia ryzyka stosunku pracy przez pracodawcę), mimo niepełnienia świadczenia, z mocy przepisu prawa (art. 81 § 1 k.p.) rodzi prawo do wynagrodzenia, zresztą w ograniczonej wysokości. Oznacza to, że częścią ryzyka obciąża się jednak pracownika. (A. Kijowski: Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy, Poznań 1978, s. 96; M. Seweryński: Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja i ustalanie, Warszawa 1981, s. 103). Gotowość do pracy w doktrynie i orzecznictwie określa się zazwyczaj jako pozostawanie pracownika przez obowiązujący go czas pracy w miejscu wykonywania pracy w stanie psychofizycznym umożliwiającym mu w każdej chwili, jeżeli tylko zniknie przeszkoda, wykonywanie pracy. Jako konstytutywny element gotowości do pracy traktuje się zamiar jej wykonywania, gdy ustąpi przeszkoda. Można przyjąć, że istnieje faktyczne domniemanie istnienia takiego zamiaru, gdy pracownik, doznający przeszkód w wykonywaniu pracy, trwa na „posterunku pracy” w oczekiwaniu na ustąpienie przeszkody, zachowując psychofizyczną zdolność do wykonywania pracy (w szczególności nie używa alkoholu ani narkotyków). Nie zachodziłaby jednak po stronie pracownika gotowość do pracy, gdyby w opisanej sytuacji uzewnętrznił on brak zamiaru wykonywania pracy, niezależnie od przeszkód w jej wykonywaniu, np. spowodowany udziałem w strajku. Scharakteryzowana wyżej gotowość do pracy jest określana na ogół w doktrynie jako faktyczna gotowość do pracy. Zakłada ona dopuszczenie pracownika do pracy i jego obecność w miejscu pracy. Przez jednych autorów (A. Kijowski) jest kwalifikowana jako wstępna faza

świadczenia pracownika, jakim jest wykonywanie pracy, oraz jako przedmiot wyodrębnionego obowiązku pracownika ze stosunku pracy, przez innych (M. Świącicki, R. Korolec, M. Rafacz-Krzyżanowska) – jako zastępczy sposób spełnienia świadczenia pracy w sytuacji, gdy wykonywanie pracy z przyczyn nie zawinionych przez pracownika (dotyczących pracodawcy) nie jest możliwe. Według jednych i drugich, pracownik, aby z tytułu samej tylko gotowości do pracy nabyć prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, powinien zachowywać tę faktyczną gotowość przez całą dniówkę roboczą. Faktyczna gotowość do pracy jest możliwa w sytuacjach, w których pracodawca nie kwestionuje prawa pracownika do wykonywania pracy i dopuszcza go do pracy. Tymczasem doktryna prawa pracy jest zgodna co do tego, że art. 81 § 1 k.p. obejmuje nie tylko takie przypadki, lecz również sytuacje, gdy pracownik, gotów do wykonywania pracy, nie może jej wykonywać, ponieważ pracodawca nie dopuszcza go do pracy. Najczęściej w grę wchodzi odmowa zatrudniania ze względu na przekonanie pracodawcy, że stosunek pracy nie istnieje. Orzecznictwo sądowe odnotowało też przypadek zawieszenia pracownika wskutek ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z jego winy. Jeśli odmowa zatrudniania jest bezprawna (stosunek pracy istniał), pracownikowi za czas niewykonywania pracy z powodu takiego zachowania pracodawcy należy się wynagrodzenie określone w art. 81 § 1 k.p., jeżeli „był gotów do jej wykonywania”. Nie ulega wątpliwości, że „gotowość do wykonywania pracy” w tej sytuacji nie może oznaczać faktycznej gotowości polegającej na oczekiwaniu w miejscu wykonywania pracy na możliwość jej wykonywania. Tradycyjna doktryna stoi na stanowisku, że w tych przypadkach wymagana od pracownika jest tzw. prawna gotowość do pracy, tj. odpowiednio uzewnętrzniany zamiar przystąpienia do wykonywania pracy, gdy tylko ustanie bezprawna odmowa zatrudniania ze strony pracodawcy, oraz powstrzymanie się przez niego od takich działań, które mogłyby mu uniemożliwić niezwłoczne podjęcie wykonywania pracy (Świącicki: Prawo pracy..., s. 431). Przeciwno pojęciu prawnej gotowości do pracy wypowiada się A. Kijowski. Twierdzi on, że również w przypadku niewykonywania pracy z powodu bezprawnej odmowy zatrudniania przez pracodawcę pracownik, jeśli chce zachować prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 81 § 1 k.p., powinien być faktycznie (rzeczywiście) gotów do

jej wykonywania, tyle że ta gotowość może się przejawiać inaczej niż w przypadku pozostałych przeszkód w wykonywaniu pracy. Typowym jej przejawem ma być zgłaszanie pracodawcy żądania zatrudnienia, a gdy to nie odniesie skutku – wystąpienie do właściwego organu z roszczeniem o zatrudnienie (według mnie, roszczenie to powinno się określać jako roszczenie o dopuszczenie do pracy) oraz o wynagrodzenie za cały okres gotowości do pracy (Kijowski: Pracowniczy obowiązek gotowości..., s. 83). Pojęcie gotowości do pracy w kontekście art. 81 k.p. powinno być rozumiane jednakowo, niezależnie od tego, czy chodzi o przypadki niewykonywania pracy z powodu obiektywnej niemożności jej wykonywania, czy z powodu bezprawnej odmowy pracodawcy zatrudniania pracownika. Nie jest bowiem właściwe przypisywanie temu samemu pojęciu w ramach jednego przepisu różnych znaczeń, bez wyraźnego upoważnienia ustawodawcy. Punktem wyjścia do ustalenia jednolitego pojmowania gotowości do wykonywania pracy nie może być jednak dotychczasowe doktrynalne pojęcie tzw. faktycznej gotowości, implikujące obecność pracownika w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy i spełnienie przez niego wstępnej fazy jego świadczenia. Istotą gotowości do wykonywania pracy jest zamiar (wola) pracownika wykonywania pracy niezwłocznie po ustaniu przeszkody, przejawiający się w takim jego zachowaniu, które umożliwia przystąpienie do wykonywania pracy w najbliższym możliwym w danej sytuacji czasie. W przypadku, gdy nie zachodzi bezprawna odmowa zatrudnienia przez pracodawcę, sposób zachowania wymaganej gotowości do pracy pracownik powinien uzgodnić z pracodawcą. Z reguły będzie to oczekiwanie w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy – i w granicach obowiązującego czasu pracy – na moment, gdy będzie możliwe przystąpienie do wykonywania pracy. Jednakże pracodawca, przewidując kiedy nadejdzie ten moment, może zwolnić pracownika z obowiązku obecności w zakładzie pracy lub innym miejscu wykonywania pracy, ustalając sposób wezwania go do stawienia się do pracy, gdy będzie możliwe jej wykonywanie lub konkretny termin stawienia się do niej. Natomiast w sytuacji, w której pracodawca (a) faktycznej niemożności wykonywania pracy, jak i na bezprawnej odmowie zatrudnienia) pracownikowi, który był gotów do jej wykonywania, przysługuje, z mocy art. 81 § 1 k.p., wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Zgodnie z interpretacją Sądu

Najwyższego, wynagrodzenie pracownika „wynikające z jego osobistego zaszerzegowania” obejmuje, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również dodatek funkcyjny (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, OSNCP 1987, nr 8, poz. 106). Jeżeli w wynagrodzeniu pracownika nie został wyodrębniony taki składnik przy określeniu warunków wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje 60% pełnego wynagrodzenia. Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, mimo gotowości do niej, z przyczyn dotyczących pracodawcy, nie jest ograniczone czasowo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 1995 r., I PRN 12/95, OSNAPiUS 1995, nr 21, poz. 262). Obok pojęcia „gotowość do wykonywania pracy” w kodeksie pracy występuje zbliżony pod względem językowym termin „pogotowie do pracy” („pogotowie pracy”). Artykuł 136 k.p. dopuszcza wprowadzenie tzw. równoważnego czasu pracy (dłuższego w niektóre dni tygodnia od kodeksowych norm podstawowych, w innych – krótszego od tych norm) przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem „w pogotowiu do pracy”. „Pogotowie pracy” oznacza oczekiwanie w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy na moment, gdy wystąpi potrzeba wykonywania określonych czynności, np. na lotnisku, gdy spadnie śnieg, który należy usuwać. Od gotowości do pracy pogotowie różni się tym, że występująca bezczynność w czasie pracy wynika tutaj z samej natury (rodzaju) pracy, której wykonywanie zależy od wystąpienia zapotrzebowania na nią, a nie jest spowodowane przeszkodami w jej wykonywaniu. Pogotowie pracy, o którym mowa w art. 136 k.p., jest wliczane do czasu pracy. Inny przepis – art. 48 § 1 k.p., używa terminu „gotowość niezwłocznego podjęcia pracy”. Uzależnia on mianowicie ponowne zatrudnienie (dopuszczenie do pracy) pracownika, który został bezprawnie zwolniony z pracy, a następnie przywrócony do niej wyrokiem sądu, od zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy u danego pracodawcy, w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku (lub w późniejszym, jeżeli przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika). Nie ulega wątpliwości, iż chodzi tutaj o zgłoszenie zamiaru niezwłocznego podjęcia pracy po przywróceniu. Pracownikowi, który w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się wyroku przywracającego go do pracy zgłosił gotowość niezwłocznego jej podjęcia, a którego pracodawca nie dopuszcza do pracy, przysługuje na podstawie art. 81 § 1 k.p.

wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeśli był gotów do jej wykonywania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 1993 r., I PRN 29/93, niepubl.) - T. Liszcz, Gotowość do pracy, ABC, SIP LEX 2024.

W tych dziedzinach prawa, w których konstrukcja stosunku prawnego stanowi podstawową płaszczyznę dla badania treści obowiązujących norm (prawo cywilne, prawo pracy), charakterystyki podmiotów powstających więzi prawnych dokonuje się przez wskazanie kryteriów warunkujących zdolność do ich nawiązania. Z uwagi na genetyczne pokrewieństwo z prawem administracyjnym, pojęcia zdolności prawnej i zdolności do czynności prawnych nie mogą stanowić właściwego instrumentu analizy podmiotów stosunków prawnych w prawie ubezpieczeń społecznych. Do cech kategoryalnych ubezpieczeń społecznych należy bowiem przymus ubezpieczenia, wyrażający się w pozbawieniu stron (zarówno osoby podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, jak i instytucji ubezpieczeniowej) autonomii woli w zakresie nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego. Przepisy prawa wyliczają enumeratywnie kategorie podmiotów objętych przymusem ubezpieczenia, a powstanie stosunku prawnego pomiędzy ubezpieczonym i instytucją ubezpieczeniową następuje automatycznie wskutek wypełnienia przez ubezpieczonego ustawowych przesłanek. Konstrukcje zdolności prawnej oraz zdolności do czynności prawnych mogłyby znaleźć zastosowanie co najwyżej w dziedzinie dobrowolnego ubezpieczenia społecznego, gdzie zasada automatyzmu nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego nie występuje. Najogólniejszym terminem wyrażającym zdolność osoby fizycznej do występowania w stosunku ubezpieczenia w charakterze ubezpieczonego jest podleganie ubezpieczeniu. Posiadanie statusu osoby podlegającej ubezpieczeniu ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże z prowadzeniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej działalności, z którą związany jest przymus ubezpieczenia, lub posiadaniem możliwości dobrowolnego ubezpieczenia. W obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych wyróżnianie odrębnej kategorii osób podlegających ubezpieczeniu wydaje się zbędne. W związku z obowiązywaniem zasady automatyzmu powstania stosunku ubezpieczenia zakresy pojęć "osoba podlegająca ubezpieczeniu" i "ubezpieczony" pokrywają się. Osoba fizyczna, która podejmuje działalność objętą przymusem ubezpieczenia, staje się jednocześnie osobą podlegającą ubezpieczeniu

oraz ubezpieczoną. Wyróżnianie kategorii "podlegania ubezpieczeniu" jest natomiast uzasadnione w dziedzinie dobrowolnego ubezpieczenia społecznego. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych reglamentuje dostępność ubezpieczeń społecznych dla osób, które nie są objęte obowiązkiem ubezpieczenia. Osoby, którym ustawa przyznaje prawo do dobrowolnego ubezpieczenia, posiadają status podlegających ubezpieczeniu do czasu skorzystania z tego uprawnienia. Z chwilą objęcia ubezpieczeniem stają się one ubezpieczonymi. Ubezpieczenia emerytalne i rentowe posiadają najszerszy zakres podmiotowy spośród ubezpieczeń społecznych objętych ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych. W świetle art. 6 ust. 1 tej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu podlegają osoby, które na terytorium RP wykonują szeroko rozumianą pracę zależną, prowadzą samodzielną działalność pozarolniczą, pobierają niektóre świadczenia pieniężne, korzystają z niektórych uprawnień socjalnych, pozostają w stosunku służbowym oraz świadczą posługę duchowną. Tytuły objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym są związane przede wszystkim z prowadzeniem przez ubezpieczonych działalności o charakterze zarobkowym. Wyjątek od tej zasady stanowią osoby korzystające z ochrony ubezpieczeniowej w związku z pobieraniem świadczeń pieniężnych w ramach systemu zabezpieczenia społecznego lub na podstawie przepisów szczególnych. Jedyny niezarobkowy tytuł podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu stanowi obecnie korzystanie z urlopu wychowawczego przez osobę, która nie pobiera z tego tytułu zasiłku. W nowym systemie ubezpieczenia społecznego powiązanie tytułów podlegania obowiązkowi ubezpieczenia emerytalnego z osiąganiem przychodów jest konsekwencją przyjęcia zasady, zgodnie z którą tytułem objęcia jednostki ochroną ubezpieczeniową jest opłacanie składki. W rezultacie wpływ na wysokość przyszłej emerytury będą miały wyłącznie okresy faktycznego prowadzenia działalności objętej przymusem ubezpieczenia i osiągania z tego tytułu zarobku. W świetle art. 13 pkt 1 i 4 u.s.u.s. okresy pozostawania ubezpieczonego będącego pracownikiem na urlopie bezpłatnym czy zawieszenia pozarolniczej działalności gospodarczej powinny być traktowane jako okresy podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu, w trakcie których brak jest ochrony ubezpieczeniowej. Z podleganiem obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych wiąże się problem łączenia (kumulowania) różnych tytułów

tych ubezpieczeń. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych stoi w tym zakresie na gruncie zasady hierarchizacji różnych tytułów ubezpieczenia, wyrażającej się w pierwszeństwie jednych tytułów ubezpieczenia przed innymi. Wystąpienie po stronie ubezpieczonego tytułu ubezpieczenia posiadającego pierwszeństwo uchyla w stosunku do tego ubezpieczonego obowiązek ubezpieczenia z tytułu, który z takiego pierwszeństwa nie korzysta. Zgodnie z art. 9 ust. 1 u.s.u.s. pierwszeństwo przed innymi tytułami ubezpieczenia posiadają: stosunek pracy, umowy cywilnoprawne, których przedmiotem jest świadczenie pracy, zawarte z pracodawcą lub w ramach których wykonywana jest praca na jego rzecz, członkostwo w spółdzielni, służba, pobieranie świadczenia lub zasiłku socjalnego, wynagrodzenia w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub stypendium na przekwalifikowanie. Podlegają one kumulacji, co oznacza, że ubezpieczony podlega ubezpieczeniu z wszystkich tytułów posiadających przywilej pierwszeństwa. W razie zbiegu pozostałych tytułów zasada kumulacji nie obowiązuje. Ubezpieczony podlega ubezpieczeniu wyłącznie z jednego tytułu ubezpieczenia: tego, który powstał najwcześniej (zasada pierwszeństwa w czasie) albo wybranego przez ubezpieczonego. Najniżej w hierarchii ustawodawca sytuuje te tytuły, które rodzą obowiązek ubezpieczenia wyłącznie w przypadku braku innych tytułów. Odrębne zasady dotyczą łączenia tytułów obowiązkowego ubezpieczenia z prawem do emerytury lub renty. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych daje możliwość objęcia ubezpieczonego, na zasadzie dobrowolności, ubezpieczeniem z tytułów, które podlegają wyłączeniu wskutek zastosowania zasady pierwszeństwa, pierwszeństwa w czasie lub w związku z ustaleniem prawa do emerytury lub renty. Mamy w tym przypadku do czynienia z dobrowolnym ubezpieczeniem, bowiem podleganie ubezpieczeniu z tytułów, które zostały wyłączone, zależy od woli samego ubezpieczonego. Realizacja obowiązków wynikających z tego ubezpieczenia odbywa się jednak według zasad przewidzianych dla ubezpieczenia obowiązkowego. Dotyczy to w szczególności obowiązku opłacania składek, do którego znajdują zastosowanie przepisy art. 16 ust. 1 pkt 2, 4 i 5, ust. 10 i art. 17 ust. 1, a nie art. 16 ust. 4 i art. 17 ust. 3 u.s.u.s. W rezultacie obowiązek opłacania składki na dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe w zbiegu z ubezpieczeniem obowiązkowym nie spoczywa wyłącznie na samych ubezpieczonych, lecz składki te są finansowane w częściach przez ubezpieczonych

i płatników, a opłacane przez płatników. Analiza przepisów określających zasady postępowania w przypadku zbiegu różnych tytułów ubezpieczenia prowadzi do wniosku, że mimo występowania wielu tytułów ubezpieczenia, pomiędzy ubezpieczonym a instytucją ubezpieczeniową zachodzi jeden stosunek prawny obejmujący swoim zakresem ogół wzajemnych praw i obowiązków tych podmiotów. Wiążąca prawna, jaka powstaje w razie skorzystania przez ubezpieczonego z możliwości dobrowolnego ubezpieczenia w zbiegu z tytułami korzystającymi z pierwszeństwa, posiada cechy charakterystyczne dla stosunków prawnych powstających w obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym (M. Zieleniecki, Stosunki prawne pomiędzy ubezpieczonymi a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych (stosunki ubezpieczenia) [w:] Konstrukcje prawa emerytalnego, red. T. Bińczycka-Majewska, Kraków 2004).

W rozpoznawanej sprawie należy jednak wskazać, że jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 8 listopada 2012 r., II UK 84/12 (OSNP 2013 nr 19-20, poz. 232), zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, zaś za pracownika, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a, uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1). Z kolei stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, pracownicy podlegają obowiązkowo wymienionym powyżej ubezpieczeniom od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Nie ma wątpliwości, że zastosowane w powołanych przepisach określenia "pracownik" i "stosunek pracy" oznaczają pracownika i stosunek pracy, według przepisów Kodeksu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2012 r., III UK 99/11, LEX nr 1227193), z zastrzeżeniem szczególnych sytuacji określonych w art. 8 ust. 2, 2a i 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. To samo dotyczy pojęć nawiązania i ustania stosunku pracy. Należy też dodać, że stosunek pracy może istnieć, pomimo faktycznego niewykonywania pracy przez pracownika. Dotyczy to nie tylko przewidzianych prawem przerw w wykonywaniu pracy (np. urlopu wypoczynkowego), przerw w wykonywaniu pracy i zapłacie wynagrodzenia za pracę (np. urlop bezpłatny, okres pobierania zasiłku chorobowego lub opiekuńczego), lecz

także okresu niewykonywania pracy z powodu przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. W tym ostatnim wypadku stosunek pracy istnieje do czasu ustania w sposób przewidziany prawem także wtedy, gdy pracownik nie wykazuje gotowości do jej wykonywania. Od gotowości do wykonywania pracy zależy bowiem jedynie prawo do wynagrodzenia (art. 81 § 1 k.p.), a nie samo istnienie stosunku pracy. Z tego w szczególności względu, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa, należy odróżnić przesłanki uzyskania wynagrodzenia za czas gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. od przesłanek ustalenia, że pracownika wiąże z pracodawcą umowa o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 19 maja 2004 r., I PK 486/03, LEX nr 585700; z 23 września 2004 r., I PK 541/03, OSNP 2005 nr 7, poz. 94; 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314; 20 listopada 2007 r., II PK 80/07, LEX nr 863970; 14 grudnia 2009 r., I PK 115/09, LEX nr 577683). Kluczowe zatem znaczenie dla oceny podlegania pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego ma faktyczne istnienie więzi pracowniczej, na co składa się, po pierwsze, faktyczna realizacja obowiązków wynikających z umowy o pracę, po drugie, możliwość ich zakwalifikowania jako zatrudnienie pracownicze (wykazujące cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2021 r., II USKP 74/21, OSNP 2022 nr 12, poz. 119.

Przy ponownym więc rozpoznaniu sprawy powinna zostać zbadana okoliczność gotowości do pracy Skarżącej w spornym okresie. Należy także zwrócić uwagę na okoliczność, że umowę o pracę wypowiedziano po upływie ponad roku od stwierdzenia zaprzestania wykonywania działalności przez pracodawcę, ewidentnie bez winy Skarżącej w tym zakresie. Skład Sądu Najwyższego w niniejszej sprawie stoi na stanowisku, że nie znajduje uzasadnienia w prawie pracy, jak i w prawie ubezpieczeń społecznych okoliczność, jak w przedmiotowej sprawie, kiedy umowa o pracę obowiązuje od 29 maja 2009 r. (zgłoszenie do ubezpieczeń nastąpiło od 1 czerwca 2009) r., zakład pracy pracodawcy przestaje funkcjonować, zaś umowa o pracę zostaje wypowiedziana przy potencjalnie trwającej gotowości do pracy pracownika, a tym bardziej z przyczyn nie leżących po jego (jej) stronie. W świetle przynajmniej tychże okoliczności należy ponownie ocenić kwestie podlegania przez Skarżącą ubezpieczeniom społecznym od dnia 16 marca 2018 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. (upływ okresu wypowiedzenia umowy o pracę).

Biorąc powyższe pod uwagę, orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

[SOP]

(r.g.)