

POSTANOWIENIE

Dnia 14 marca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z wniosku S. M.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w W.
z udziałem zainteresowanego W. C.
o podleganie ubezpieczeniom społecznym,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 marca 2017 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 21 października 2015 r., sygn. akt III AUa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 października 2015 r. Sąd Apelacyjny w (...) oddalił apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 4 lutego 2015 r., mocą którego zmieniono decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. z dnia 17 lipca 2014 r. i uznano, że S. M. podlega, jako pracownik u płatnika składek Z., obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 13 stycznia 2014 r.

Istotne w sprawie ustalenia faktyczne zamykały się stwierdzeniem, że w dniu 13 stycznia 2014 r. ubezpieczony i płatnik składek podpisali umowę o pracę na okres próbny, mający trwać do dnia 14 kwietnia 2014 r. Tym samym od dnia zawarcia umowy o pracę S. M. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń

społecznych. W dniu 14 kwietnia 2014 r. podpisana została kolejna umowa o pracę na czas określony do dnia 13 kwietnia 2015 r. Jednocześnie w związku z orzeczoną niezdolnością do pracy od dnia 18 stycznia 2014 r., do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wpłynął wniosek ubezpieczonego o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 18 stycznia 2014 r. do 28 lipca 2014 r. Po wykorzystaniu zasiłku chorobowego, w lipcu 2014 r. wnioskodawca powrócił do pracy na to samo stanowisko. W dniu 17 lipca 2014 r. wydana została sporna decyzja, w której organ stwierdził, iż wnioskodawca nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 13 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy, na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego uznał, że zawarcie przez strony umowy o pracę nie miało na celu obejścia ustawy i uwzględnił odwołanie.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego złożył organ rentowy, zaskarżając wyrok w części - co do okresu od dnia 14 kwietnia 2014 r. i zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 2 i art. 22 ust. 1 k.p.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował kwestionowane przepisy oraz wyjaśnił i rozważył wszystkie okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, a w uzasadnieniu wydanego wyroku wyjaśnił przyczyny, z powodu których uwzględnił odwołanie i zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego. Sąd Apelacyjny zaakceptował powyższe ustalenia oraz dokonaną przez Sąd I instancji wykładnię przepisów prawa.

Organ rentowy zaskarżył powyższy wyrok w całości skargą kasacyjną i wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania, albo o jego uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy. Nadto, wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym. Skarżący wskazał jako podstawy kasacyjne naruszenie prawa materialnego tj.: art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.) w zw. z art. 2 i 22 §

1 k.p.; art. 22 § 1 k.p. oraz naruszenia prawa procesowego tj.: art. 316 k.p.c. w zw. z art. 382 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (art. 398⁴ § 2 k.p.c.) wskazano, że jest ona oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może być przyjęta do merytorycznego rozpoznania. Skarga kasacyjna jest środkiem zaskarżenia o szczególnym charakterze. Przede wszystkim zmierza do ochrony interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa i jednolitości wykładni oraz usunięcie z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych. Natomiast jej zadanie nie polega na ponownej ocenie sprawy z perspektywy niezadowolonej z rozstrzygnięcia strony. Już przytoczone spostrzeżenie obliguje do wstępnej oceny sprawy w ramach tzw. „przedsądu”. Jego zakres jest ograniczony do kontroli, czy w sprawie ujawniły się przewidziane w art. 398⁹ § 1 pkt 1 - 4 k.p.c. okoliczności przemawiające za przyjęciem skargi do rozpoznania. Obowiązkiem wnoszącego skargę jest wyartykułowanie podstawy uzasadniającej jej przyjęcie. Skarżący ów obowiązek zrealizował, odwołując się do podstawy wymienionej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona). W ten sposób wyznaczył pole badawcze przedsądu.

Należy pamiętać, że oczywiste jest to, co jest widoczne bez potrzeby głębszej analizy, czy przeprowadzenia dłuższych badań lub dociekań. Skarżący musi zatem wykazać, że wyrok zapadł z oczywistym, rażącym naruszeniem przepisów prawa lub podstawowych zasad obowiązujących w praworządnym państwie, widocznym na pierwszy rzut oka, bez konieczności przeprowadzenia bardziej szczegółowej analizy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r., II CSK 611/14, Legalis nr 1430479). Wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania nie realizuje powyższych założeń, a jego uzasadnienie nie konwaliduje pierwotnego braku.

Klasyczne wykonywanie pracy, w ramach gałęzi prawa, jaką jest prawo pracy, pozwala stronom stosunku prawnego wybrać jeden z przewidzianych w

Kodeksie pracy rodzajów umowy o pracę. Podstawę takiego wniosku stanowi zasada swobody umów wyrażona w art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. Oświadczenie dwóch stron powołujących do życia stosunek zobowiązaniowy dotyczący świadczenia pracy musi mieć charakter zgodny, co zaistniało na gruncie przedmiotowej sprawy. Ponadto, jeżeli podmiot zatrudniający (pracodawca) przedstawia drugiej stronie (osobie zatrudnianej) ofertę wykonywania pracy na podstawie danego rodzaju umowy, to oferta ta musi zostać przyjęta w sposób niebudzący wątpliwości interpretacyjnych. To od woli stron zależy czy pierwsza umowa o pracę będzie zawarta na okres próbny, na czas określony czy od razu na czas nieokreślony. Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, że strony zawarły skutecznie umowę na okres próbny (od dnia 13.01.2014 r. do dnia 14.04.2014 r.), a następnie umowę na czas określony (od dnia 14.04.2014 r. do dnia 13.04.2015 r.). Należy podkreślić, że umowa na okres próbny, ze swej istoty, zawierana jest w ściśle określonym celu i okolicznościach. Umowa ta zawierana jest z osobą zatrudnianą po raz pierwszy u danego pracodawcy (z wyjątkami przewidzianymi w art. 25 § 3 k.p.), na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Nie można pracodawcy czynić zarzutu, że chciał sprawdzić jak ubezpieczony będzie wywiązywał się ze swoich obowiązków w rygorze wynikającym ze stosunku pracy. W celu kontynuacji zatrudnienia, zgodnie z wolą stron, konieczne jest zatem zawarcie kolejnej umowy o pracę, a niezdolność do pracy podmiotu zatrudnianego nie może stanowić przesłanki negującej tę wolę. W dniu 14 kwietnia 2014 r., strony zawarły umowę o pracę na czas określony, mającą trwać do dnia 13 kwietnia 2015 r. Jednocześnie strony wskazały jako dzień rozpoczęcia pracy 14 kwietnia 2014 r. W dacie tej nawiązany został stosunek pracy.

Zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być więc faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową.

Z ustaleń faktycznych leżących u podstaw zaskarżonego wyroku, którymi Sąd Najwyższy stosownie do art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany, wynika, że odwołujący się wykonywał wszystkie obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę po ustaniu przyczyny w postaci niezdolności do pracy. Parametrem oceny, czy cel i zamiar stron umowy o pracę, w postaci faktycznego realizowania treści stosunku pracy, zgodnie z postanowieniami umowy, został osiągnięty, nie może być kolejność następujących zdarzeń.

Organ rentowy nie negował bowiem pozostawania przez wnioskodawcę w stosunku pracy i co za tym idzie podlegania ubezpieczeniom społecznym jako pracownika w okresie, w jakim strony łączyła umowa na czas próbny, a zatem w okresie od dnia 13 stycznia 2014 r. do dnia 13 kwietnia 2014 r. Kwestionowane jest istnienie kolejnej umowy o pracę, zawartej na czas określony, bezpośrednio po zakończonej umowie na okres próbny. Z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd *a meriti* wynika, że w dniu 14 kwietnia 2014 r., wskazanym jako dzień rozpoczęcia pracy, nie przystąpiono do wykonywania obowiązków wynikających z przedmiotowej umowy o pracę, a do wykonywania pracy ubezpieczony przystąpił dopiero od dnia 29 lipca 2014 r., tj. po wyczerpaniu zasiłku chorobowego i od tego dnia umowa była realizowana. Daje to podstawę do sformułowania wniosku, że w ustalonych okolicznościach faktycznych, zawarta przez strony umowa na czas określony nie była pozorną umową o pracę (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) lub umową zawartą w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W przypadku bowiem wykazania, że pracownik po zawarciu umowy o pracę istotnie podjął pracę i wykonywał wynikające z treści umowy obowiązki, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nieuprawnionym jest uznanie umowy za pozorną (art. 83 k.c.), ani za zmierzającą do obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), także wówczas, jeśli podjęcie wykonywania obowiązków pracowniczych poprzedzała niezdolność do pracy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 22; z dnia 30 listopada 2005 r., I UK 61/05, LEX nr 607105; z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06, LEX nr

957422; z dnia 18 stycznia 2010 r., II UK 149/09, LEX nr 577848; z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, LEX nr 1216864 z glosą K. Stępnickiej, LEX 2014; z dnia 22 czerwca 2015 r., I UK 367/14, LEX nr 1771586).

Z nawiązaniem stosunku pracy wiążą się różne konsekwencje, w tym także podleganie obowiązkowemu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm., dalej jako ustawa systemowa). Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej, jak i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy systemowej oraz wypadkowego - art. 12 ust. 1 ustawy systemowej, jest bowiem - zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy systemowej - pozostawanie w stosunku pracy. Na podstawie zaś art. 13 pkt 1 ustawy systemowej - ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Organ rentowy stoi na stanowisku, że nawiązanie stosunku pracy uzależnione jest od faktycznego podjęcia i świadczenia pracy przez pracownika. Powyższy pogląd nie znajduje uzasadnienia w aktualnie obowiązujących przepisach prawa, w szczególności zaś w przepisach Kodeksu pracy. Przepis art. 26 k.p. nie uzależnia skuteczności nawiązania stosunku pracy od faktycznego rozpoczęcia jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2007 r., II PK 56/07, LEX nr 467416).

Zgodnie z treścią tego przepisu stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. Strony zawarły umowę o pracę na czas określony w dniu 14 kwietnia 2014 r., a jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano datę zawarcia umowy. Jeżeli termin rozpoczęcia pracy jest w umowie określony, to stosunek pracy powstaje w określonej dacie niezależnie od tego, czy pracownik przystąpi do wykonywania pracy. Argument ten nabiera większego znaczenia jeżeli nieprzystąpienie do wykonywania pracy przez pracownika nastąpiło z przyczyn przez niego niezawinionych. W powyższym układzie zależności, należy przyjąć, że ubezpieczony i płatnik składek w dniu 14 kwietnia 2014 r., podpisali umowę o pracę na czas określony oraz, że w tej dacie został nawiązany stosunek pracy.

Nawiązanie zaś stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Powyższe stwierdzenie obliguje do dalszych rozważań.

W myśli art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a według art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy. Obowiązek ubezpieczeń, co do zasady, następuje w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy. Skutek zawarcia umowy o pracę w postaci obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom nie wystąpi o ile dowiedzione zostanie zawarcie umowy o pracę dla pozorów. Innymi słowy warunkiem powstania pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy. O ważności stosunku pracy decyduje to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność, bądź bezskuteczność.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy, należy podkreślić, że umowa o pracę na czas określony, zawarta między ubezpieczonym i płatnikiem składek była czynnością prawną, w wyniku której doszło do nawiązania stosunku pracy, w myśl przepisów Kodeksu pracy. Tym samym, co ustaliły Sądy a *meriti*, nie była ona czynnością pozorną, zawartą wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, bez zamiaru wykonywania pracy mającej cechy świadczenia charakterystycznego dla stosunku pracy. Powyższe rozważania prowadzą do następujących wniosków. Uznanie przedmiotowej umowy o pracę za ważną (ubezpieczony faktycznie realizował treści stosunku pracy, zgodnie z jej postanowieniami), rodzi skutek w postaci podlegania wnioskodawcy ubezpieczeniom społecznym zgodnie z przepisami ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Skoro Sąd Apelacyjny ustalił, że w wyniku sporządzenia umowy o pracę na piśmie doszło do faktycznego rozpoczęcia wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, a uzewnętrzniiona argumentacja w tej mierze odpowiada podstawowym regułom interpretacyjnym, to nie zachodzi konieczność szerszego przekonywania o braku oczywistego naruszenia prawa. Sam brak zadowolenia strony z wyniku postępowania nie realizuje przesłanki oczywistego naruszenia prawa.

Przedstawiona przez skarżącego kwestia nie spełnia zatem wskazanych wyżej wymogów w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Z przytoczonych względów Sąd Najwyższy orzekł o odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.