

POSTANOWIENIE

Dnia 20 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z odwołania N. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w G.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Gdańsku
z udziałem J. W.
o ustalenie obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym J. W.,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 20 marca 2024 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku
z dnia 28 grudnia 2022 r., sygn. akt III AUa 1295/22,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 czerwca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Gdańsku stwierdził, że J. W. od 1 stycznia do 28 lutego 2021 r. nie jest objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu umowy o pracę, którą zawarł z N. sp. z o.o. z siedzibą w G. (dalej także jako płatnik).

Wyrokiem z dnia 13 czerwca 2022 r. Sąd Okręgowy w Gdańsku zmienił zaskarżoną przez płatnika decyzję i stwierdził, że J. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i

chorobowemu w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 28 lutego 2021 r. jako pracownik u płatnika.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku, wyrokiem z dnia 28 grudnia 2022 r., oddalił apelację organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego.

W sprawie ustalono, że N. sp. z o.o. jest powiązana kapitałowo ze spółką S. sp. z o.o. - ich jedynym wspólnikiem E. Ltd. Spółki mają ten sam adres siedziby (G. ul. [...]), a ich prezesem i jedynym członkiem zarządu jest T. K.. Obie spółki mają również ten sam przedmiot działalności - realizacje projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków, w tym w Niemczech i Austrii. Spółki zostały powołane do realizacji różnych projektów. Nadto celem utworzenia dwóch podmiotów były kwestie podatkowe na terenie Niemiec; płatnik chciał uniknąć konieczności podwójnego opodatkowania pracowników, co nastąpiłoby w sytuacji, gdyby zatrudnienie w jednej firmie przekroczyło 183 dni. Z tego względu pracownicy byli zatrudniani w jednej spółce, a przed upływem powyższego terminu zawierali porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, po czym na następny dzień byli zatrudniani w drugiej. Dodatkowo pracownicy zawierali umowy cywilnoprawne ze spółką, z którą aktualnie nie mieli zawartej umowy o pracę i z tego tytułu byli zgłaszani do ubezpieczenia zdrowotnego. Rozwiązując umowy pracę z jednym podmiotem, T. K. dawał pracownikom promesę zatrudnienia w drugiej spółce na takich samych lub podobnych warunkach.

Ubezpieczony J. W. w latach 2016-2018 wykonywał pomocnicze prace monterskie konstrukcji metalowo-budowlanych w Niemczech na rzecz E.. Od 1 lutego 2019 r. zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony w S. sp. z o.o., na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku zbrojarza. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Polskę oraz Niemcy i Austrię w lokalizacjach wynikających z zawartych umów handlowych. Umowa ta została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 31 lipca 2019 r. W dniu 30 lipca 2019 r. ubezpieczony zawarł umowę o pracę na takich samych warunkach z N. sp. z o.o. od 1 sierpnia 2019 r. Umowa ta została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 31 grudnia 2019 r. W dniu 31 grudnia 2019 r. ubezpieczony zawarł umowę o pracę na takich samych warunkach z S. sp. z o.o. od 1 stycznia 2020 r. Umowa ta została rozwiązana na mocy porozumienia stron z

dniem 31 grudnia 2020 r. Następnie został zatrudniony od 1 stycznia 2021 r. w spółce N. sp. z o.o. Ubezpieczony w dniu 1 stycznia 2021 r. był niezdolny do pracy, bowiem korzystał ze zwolnień lekarskich od listopada 2020 r. do końca lutego 2021 r. Płatnik wypłacił mu wynagrodzenie chorobowe za okres od 1 stycznia 2021 r. do 2 lutego 2021 r., a od 3 lutego 2021 r. został złożony wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego.

Sąd Apelacyjny podzielił pogląd Sądu Okręgowego, że strony złożyły zgodne oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę od 1 stycznia 2021 r. Ubezpieczony faktycznie miał zamiar świadczyć pracę a płatnik ją przyjmować. W jego ocenie, nie można było uznać, że umowa ta była pozorna lub zawarta sprzecznie z ustawą czy też jako mająca na celu jej obejście. Przedmiotowa umowa o pracę jest ważna i wywołuje skutki w sferze ubezpieczeń społecznych. Sąd przyjął, że ubezpieczony w dniu 1 stycznia 2021 r. był niezdolny do pracy, ale nie oznaczało to, że nie mógł skutecznie zawrzeć umowy o pracę. Praktyka rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy w jednej spółce i zatrudnienia ich w drugiej, została potwierdzona materiałem dowodowym sprawy. Pracownicy mieli przy tym zapewnienie ciągłości zatrudnienia w innej spółce i godzili się na to, mieli przy tym rzeczywistą wolę świadczenia pracy, zaś płatnik przyjmował tą pracę za wynagrodzeniem. W tej sytuacji uznać należało, że stosunek pracy między ubezpieczonym, a płatnikiem powstał, według zgodnej woli stron, już od 1 stycznia 2021 r. Choć nie został on wówczas faktycznie zrealizowany - ubezpieczony pracę zaczął wykonywać dopiero od 1 marca 2021 r. – na skutek okoliczności niezależnych od żadnej ze stron.

Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że zostały spełnione przesłanki warunkujące objęciem J. W. również w okresie od 1 stycznia 2021 r. do 28 lutego 2021 r. ubezpieczeniem jako pracownika (art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 ze zm.; dalej ustawa systemowa).

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku organ rentowy zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 13 pkt 1 ustawy systemowej w związku z art. 22 § 1 k.p., przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że pracownicy,

który zawarli umowę o pracę w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby, podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy, a nie od dnia faktycznego rozpoczęcia pracy.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na istotne zagadnienie prawne oraz potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Stwierdził, że wątpliwości budzi „kwestia momentu objęcia ubezpieczeniami społecznymi pracownika, który w momencie nawiązywania stosunku pracy był osobą niezdolną do pracy”. Podkreślił, że, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., 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. Od dnia nawiązania stosunku pracy pracownik objęty jest ubezpieczeniami społecznymi do ustania tego stosunku (czyli rozwiązania umowy o pracę). Z przepisów nie wynika natomiast, czy dochodzi do nawiązania stosunku pracy i objęcia ubezpieczeniami społecznymi w sytuacji, gdy w momencie zawierania umowy o pracę pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby. W ocenie organu rentowego wykładnia celowościowa powyższych przepisów wskazuje, że pracownik nie jest objęty ubezpieczeniami społecznymi od miesiąca, w którym zawarł umowę o pracę w sytuacji, gdy zawiera ją w okresie niezdolności do pracy (a tym samym nie może faktycznie jej wykonywać). Przyjęcie, że pracownik objęty jest ubezpieczeniami społecznymi od „miesiąca podpisania umowy o pracę” w okresie niezdolności do pracy oraz przystąpieniu przez niego do wykonywania tejże umowy po prawie 2 miesiącach od daty jej zawarcia stoi w sprzeczności z celem obowiązujących przepisów oraz narusza zasadę solidaryzmu ubezpieczonych oraz proporcjonalności.

Organ rentowy zauważył, że dopuszcza się możliwość objęcia ubezpieczeniami społecznymi pracownika w sytuacji, gdy w momencie zawierania umowy o pracę był zdolny do pracy, ale stał się niezdolny do pracy z powodu choroby przed datą przystąpienia do pracy - co wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2020 r., I UK 387/18, „który ma charakter jednostkowy

i dotyczy sytuacji wyjątkowej”. Zdaniem skarżącego, „sytuacją wyjątkową z całą pewnością nie jest sytuacja objęcia ubezpieczeniami społecznymi pracownika, który w momencie zawierania umowy o pracę był niezdolny do pracy z powodu choroby i do faktycznego wykonywania pracy przystąpił po prawie 2 miesiącach od daty podpisania umowy o pracę i terminu jej rozpoczęcia”. W związku z powyższym, zdaniem organu rentowego, skarga kasacyjna jest uzasadniona i zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Skarżący w ramach istotnego zagadnienia prawnego oraz potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości przedstawił problem prawny, który jego zdaniem wymaga rozstrzygnięcia, i dotyczy on skutków prawnych (także w sferze ubezpieczeń społecznych) umowy o pracę zawartej w okresie niezdolności pracownika do pracy.

Wyrażona przez skarżącego wątpliwość, czy dochodzi do nawiązania stosunku pracy i objęcia ubezpieczeniami społecznymi w sytuacji, gdy w momencie zawierania umowy o pracę pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego na tle art. 22 § 1 k.p. (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) ani też nie potwierdza konieczności wykładni art. 22 § 1 k.p. we wskazywanym kierunku (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.). Należy bowiem wskazać, że nie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jak analogicznie nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego lub wykładni przepisów i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 3 marca 2020 r., II PK

36/19, LEX nr 3034647; z dnia 12 maja 2020 r., I UK 128/19, LEX nr 3026475; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 19 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578; z dnia 10 kwietnia 2018 r., I CSK 733/17, LEX nr 2495968; z dnia 10 kwietnia 2018 r., II PK 143/17, LEX nr 2525398; z dnia 19 kwietnia 2018 r., I CSK 709/17, LEX nr 2486162; z dnia 23 maja 2018 r., I CSK 33/18, LEX nr 2508114; z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5).

Kwestia przedstawiana przez skarżącego wyjaśniona została już w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 lub 83 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236; z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13, LEX nr 1391783). Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu „pracy” jako stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, LEX nr 2057610; z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, LEX nr 1356412; z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, LEX nr 2026236).

Należy mieć jednak na uwadze, że korzystanie przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego samo w sobie nie przeczy istnieniu stosunku pracy. Stanowi ono usprawiedliwioną przeszkodę w wykonywaniu pracy. Jest więc ryzykiem wpisanym w istotę wykonywania obowiązków pracowniczych. Jeśli umowa o pracę zostaje zawarta w okresie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego, to nie można uznać, że stosunek pracy nie powstał, jeśli po zakończeniu zwolnienia

lekarskiego pracownik przystępuje do wykonywania umówionej pracy a pracodawca pracę tę odbiera i płaci za nią wynagrodzenie.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy (art. 26 k.p.), a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy. W tym kontekście rzeczywistym problemem w niniejszej sprawie jest to, czy nawiązanie stosunku pracy w okresie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego (bez wskazania w umowie o pracę daty rozpoczęcia pracy, czyli od dnia zawarcia umowy) jest skuteczne za okres niezdolności do pracy. To zaś zależy od okoliczności danej sprawy. Oznacza to, że problem z tym związany nie może charakteru abstrakcyjnego wymaganego dla dokonania wykładni przepisu, ale związany jest z procesem stosowania prawa, tak jak miało to miejsce w przywoływanym przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2020 r., I UK 387/18 (OSNP 2021 nr 4, poz. 44), w którym przyjęto, że w ustalonych okolicznościach faktycznych nie może być mowy o pozorności umowy o pracę również wtedy, gdy pracownik zawiera umowę o pracę, będąc już czasowo niezdolnym do pracy, ale zakładając, że podejmie pracę niezwłocznie po ustąpieniu tej niezdolności.

Ustalone okoliczności faktyczne w niniejszej sprawie wskazują na istnienie porozumienia między N. sp. z o.o. i S. sp. z o.o. z pracownikami co do cyklicznego rozwiązywania umowy o pracę z jednym z tych podmiotów i nawiązywania jej od razu z drugim podmiotem. Zwrócił na to uwagę Sąd Apelacyjny podkreślając, że istniała praktyka rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy w jednej spółce i zatrudnienia ich w drugiej, co wynikało z przejętych od Sądu Okręgowego ustaleń, że prezes zarządu obu spółek (N. sp. z o.o. i S. sp. z o.o.), rozwiązując umowy pracę z jednym podmiotem dawał pracownikom promesę zatrudnienia w drugiej spółce na takich samych lub podobnych warunkach. Gdy doda się do tego, że ubezpieczony na takich zasadach (cyklicznej zmiany pracodawcy) był zatrudniony od 1 lutego 2019 r., to uwidacznia się, że taka wiążąca oferta w rozumieniu art. 66 k.c. w związku z art. 300 k.p. co do zatrudnienia w N. sp. z o.o. z dniem 1 stycznia 2021 r. złożona została przez płatnika wcześniej. To zaś prowadzi do wniosku, że do zawarcia umowy o pracę w N. sp. z o.o. od 1 stycznia 2021 r. nie doszło w

okresie korzystania przez J. W. ze zwolnienia lekarskiego, ale wtedy, gdy uzgadniano z nim cykliczną zmianę pracodawcy.

Z tych powodów, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.

[SOP]

[ms]