

POSTANOWIENIE

Dnia 13 lipca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z odwołania A.H.-B.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.
z udziałem zainteresowanej FUNDACJI D. [...] o ustalenie obowiązku ubezpieczenia,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 13 lipca 2022 r.,
skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 11 marca 2021 r., sygn. akt III AUa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w [...] wyrokiem z 11 marca 2021 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w B. z 22 stycznia 2020 r. i oddalił odwołanie A. H.-B. od decyzji pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. z 9 lipca 2019 r., stwierdzającej, że skarżąca jako pracownik u płatnika składek Fundacji D.[...] nie podlegała ubezpieczeniom społecznym od 15 października 2018 r.

Sąd Apelacyjny stwierdził, iż Sąd Okręgowy błędnie ustalił stan faktyczny sprawy.

A. H.-B. była zatrudniona w Fundacji w pełnym wymiarze czasu pracy od 24 września 2009 r. do 31 maja 2015 r. na stanowiskach specjalista ds. wolontariatu w K., koordynator projektów, zastępca dyrektora Fundacji oraz dyrektor Fundacji. Stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę z przyczyn ekonomicznych.

Odwołująca od 2010 r. pozostaje w Zarządzie Fundacji, pełniąc w tym czasie funkcje: członka zarządu Fundacji, a od stycznia 2019 r. zastępcy prezesa zarządu Fundacji. Odwołująca od 23 września 2016 r. do maja 2018 r. była zatrudniona w Fundacji B. [...] z siedzibą w B.. A. H.-B. i E. S. reprezentująca Fundację D. [...], podpisały umowę o pracę datowaną na 15 października 2018 r. Zgodnie z treścią tej umowy A. H.-B. zobowiązała się do wykonywania pracy na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego, w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem 4.929 zł. Umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano B. (w tym miejsce zamieszkania pracownika), Oddziały Fundacji. Praca miała być wykonywana w systemie home office - drogą telefoniczną i elektroniczną. Zgodnie z zaświadczeniem lekarskim datowanym na 14 października 2018 r., złożonym w toku postępowania sądowego, A. H.-B. była zdolna do pracy. Odwołująca od 19 listopada 2018 r. do dnia poprzedzającego urodzenie dziecka 25 czerwca 2019 r. była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą.

Oceniając materiał dowodowy zebrany w sprawie Sąd podkreślił, że krótki okres, kiedy praca mogła być wykonywana przez odwołującą się, przypadający od 15 października 2018 r. do 18 listopada 2018 r., nie ma samodzielnie decydującego znaczenia dla oceny pozorności nawiązanego stosunku pracy pomiędzy stronami umowy o pracę.

Na rozstrzygnięcie w sprawie nie może mieć również wpływu samodzielnie okoliczność, że strony umowy o pracę zawarły umowę o pracę, w celu uzyskania przez A. H.-B. (będącą wówczas w ciąży) świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Co do zasady bez znaczenia jest fakt zawarcia umowy o pracę z kobietą w ciąży, która niewątpliwie z tego tylko tytułu nie może ponosić żadnych niekorzystnych skutków prawnych, zwłaszcza że ustawodawca w szeregu regulacji, osoby w takim stanie chroni w sposób szczególny.

Nie zwalnia to jednak sądu orzekającego od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby - tak jak w przypadku innych ubezpieczonych - wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i

stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego (...).

Za ugruntowany w judykaturze i doktrynie należy uznać pogląd, że nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. występuje wówczas, gdy strony umowy, składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. O tym jednak, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, wypłata wynagrodzenia, odbycie szkolenia BHP, podpisywanie listy obecności, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie jej na podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych. W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, które określa art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07; wyrok Sądu Najwyższego z 6 października 2006 r., I UK 120/06). Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może zatem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona, albo jest wykonywana, lecz w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są to jedynie pozorowane czynności pracownika. W tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia.

Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że układ okoliczności faktycznych ujęty całościowo uzasadnia zasadnicze wątpliwości co do wykonywania czynności przez

A. H.- B. w ramach stosunku pracy. Na ocenę realności zatrudnienia powinny mieć wpływ okoliczności towarzyszące zawarciu umowy o pracę, zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, w połączeniu z rzeczywistą potrzebą zatrudnienia pracownika.

Jak wynika z art. 36 ust. 2 i ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek ma obowiązek zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia. Bezsporne w sprawie jest, że A. H.-B. z tytułu zatrudnienia w charakterze pracownika w Fundacji została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego od 15 października 2018 r., ale w odniesieniu do tej daty zgłoszenie do ubezpieczeń nastąpiło z przekroczeniem ustawowego terminu, 20 listopada 2018 r. (k. 24 akt organu rentowego), tj. w trakcie trwającej już niezdolności do pracy. Istotne jest też to, że w odniesieniu do daty ostatniej miesięczki (20.09.2018 r.) odwołująca o stanie ciąży dowiedziała się na kilka dni przed wizytą u lekarza ginekologa, która nastąpiła 2 listopada 2018 r. Od 19 listopada 2018 r. odwołująca przebywała na zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą, a od 9 grudnia 2018 r. złożyła wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego.

Zatrudnienie kobiety w ciąży, które zbiega się z szybkim korzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie może samodzielnie mieć wpływu na ocenę czy strony rzeczywiście łączyła umowa o pracę. Zasady doświadczenia życiowego wskazują jednak, że takie zatrudnienie może budzić wątpliwości, szczególnie wtedy, gdy koreluje z innymi okolicznościami, które podważają racjonalność i celowość takiego zatrudnienia.

Ze złożonej do akt sprawy umowy o pracę datowanej na 15 października 2018 r. wynika, iż odwołująca została zatrudniona przez Fundację na stanowisku menadżer ds. wsparcia merytorycznego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i z wynagrodzeniem w kwocie 4.929 zł. Praca miała być wykonywana w systemie *home office* (...).

Było to stanowisko nietypowe i zindywidualizowane, w tym znaczeniu, że zatrudnienia tego nie charakteryzowało typowe zorganizowanie (tj. towarzyszące np. stacjonarnej pracy w biurze czy fabryce), a kwestie dokumentowania tego

stosunku pracy oraz wykonywanych czynności mogą budzić wątpliwości. Co istotne, Fundacja przed zgłoszeniem do ubezpieczeń A. H.-B. nie zatrudniała menadżera ds. wsparcia merytorycznego, a w trakcie absencji pracownika, płatnik nie zgłosił do ubezpieczeń nikogo w zastępstwie na to stanowisko. Również na dzień wydania zaskarżonej decyzji płatnik nie zgłaszał do ubezpieczeń żadnych pracowników poza odwołującą. Pozostałe osoby współpracowały z Fundacją w ramach wolontariatu lub umów zleceń.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przy zawieraniu umowy o pracę, strony stosunku pracy miały świadomość, że umowa o pracę w reżimie pracowniczym nie będzie w rzeczywistości realizowana. Wskazać należy na brak realnej potrzeby pracodawcy zatrudnienia pracownika. Z wyjaśnień prezesa Fundacji E. S. wynika, że powodem zatrudnienia A. H.-B. była potrzeba ratowania Fundacji z kłopotów finansowych i organizacyjnych. Prezes Fundacji podkreślała, że sytuacja, w której znalazła się Fundacja była dramatyczna, a odwołująca „miała ustabilizować nie tylko sytuację finansową związaną z projektami, które były finansowane przez fundusze samorządowe, ale również nie dopuścić do upadku wolontariatu w miastach, gdzie zaczął się on sypać”. Jednocześnie prezes przyznała, że końcowym efektem pracy odwołującej było wyprowadzenie fundacji z problemów, a wszystkie projekty zostały przez nią zrealizowane. W ocenie Sądu Apelacyjnego, zestawiając zadanie, które zostało postawione odwołującej do wykonania oraz fakt jego zrealizowania, w krótkim okresie zatrudnienia, przez który odwołująca mogła świadczyć pracę (od 15 października - 18 listopada 2018 r.), czyni podaną przez płatnika składek przyczynę zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony, mało wiarygodną, skoro na jej zrealizowanie wystarczyło odwołującej zaledwie 5 tygodni pracy.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia (potrzeba zatrudnienia pracownika) są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99; z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99). Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zatrudnienie A. H.-B. na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony nie było niezbędne Fundacji, tym bardziej, że podczas tego zatrudnienia, odwołująca w

krótkim czasie zrealizowała postawione przed nią doraźne zadanie, a ponadto cały czas pełniła w Fundacji funkcję członka zarządu.

Po drugie, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę na złożoną do akt sprawy umowę o pracę, datowaną na 15 października 2018 r., a jak twierdzi odwołująca - zawartą 15 października 2018 r. W umowie tej wskazano, że dniem rozpoczęcia pracy będzie 15 października 2019 r. Taka typowa pomyłka, jako samodzielna okoliczność nie musi o niczym świadczyć, ale może sugerować, że dokument ten został w rzeczywistości sporządzony w roku następnym.

Po trzecie, kopia orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego, została złożona dopiero w toku postępowania sądowego. Analizując przedłożony dokument i sposób jego wystawienia, trudno nie zauważyć powielenia błędu w dacie, a mianowicie, że w orzeczeniu lekarskim (datowanym na 14 października 2018 r., a była to niedziela) wskazano, że zostało wydane na podstawie skierowania na badanie lekarskie z 10 października 2019 r. Ponownie stwierdzić należy, że pomyłka w dacie, nie musi dyskwalifikować samego orzeczenia, jednak po raz kolejny nasuwa się sugestia, że w rzeczywistości został on sporządzony dopiero w roku 2019. Doświadczenie życiowe także sugeruje, że wstępne badania lekarskie odbywają się zazwyczaj w dni powszednie, a nie w niedzielę. Powyższe okoliczności łącznie podważają wiarygodność orzeczenia, tym bardziej, że lekarz medycyny pracy D. T.-W., która wydała to orzeczenie, nie mogła go odnaleźć w rejestrach orzeczeń wydanych w 2018 r.

Biegły stwierdził, że w jego ocenie 15 października 2018 r. nie było przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku menadżera ds. wsparcia merytorycznego.

Sąd Apelacyjny miał też na względzie to, że pierwsza wypłata wynagrodzenia (za październik, listopad i grudzień 2018 r.) miała miejsce dopiero 2 stycznia 2019 r.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, okoliczności związane z zatrudnieniem A. H.-B. w Fundacji D. [...] wskazywały na wątpliwe realizowanie rzeczywistego stosunku pracy. Sąd przyjął, że nie zostało udowodnione, aby A. H.-B. wykonywała pracę na

rzecz Fundacji w ramach stosunku pracy, tj. w sposób stały, zorganizowany i podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy oraz pod jego nadzorem.

Materialne dowody, które odwołująca przedstawiła na potwierdzenie wykonywania przez siebie pracy od 15 października 2018 r. do 18 listopada 2018 r., są nieliczne i mało znaczące dla oceny efektów jej pracy. Są to wydruki z poczty elektronicznej A. H.-B. z widoczną listą wysyłanej do niej korespondencji w okresie od 23 października 2018 r. do 20 listopada 2018 r. oraz dokumentacja osobowa odwołującej, która mogła zostać sporządzona wyłącznie dla uwiarygodnienia wykonywania pracy. Należy zauważyć, że odwołująca od 19 listopada 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, ale nie miało wpływu na zmniejszenie przychodzącej korespondencji, co może też sugerować, że aktywność na poczcie elektronicznej związana była nie ze stosunkiem pracy, ale z jej aktywnością w zarządzie Fundacji.

Sąd Apelacyjny uznał za niewiarygodne zeznania świadków (K. B., A. F. i wyjaśnienia stron (A. H.-B. i E. S.) w zakresie, jakim starali się wykazać, że odwołująca wykonywała w Fundacji określone czynności w ramach stosunku pracy. Zdaniem Sądu odwoławczego, nie można wykluczyć, że odwołująca podejmowała w październiku i listopadzie 2018 r. intensywniejsze czynności związane z funkcjonowaniem w Fundacji, jednak zdaniem Sądu Apelacyjnego opisany wyżej szereg korelujących ze sobą okoliczności towarzyszących, świadczy o tym, że nie następowało to w ramach stosunku pracy. Uzasadnione wątpliwości co do realnego zawarcia umowy o pracę powodują: okoliczność, iż odwołująca od 2010 r. pełni funkcje w zarządzie Fundacji, brak materialnych dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie pracy na rzecz Fundacji w ramach umowy o pracę, późne zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych, wypłata wynagrodzenia z opóźnieniem łącznie za 3 miesiące, pojawiające się błędy w datach (w umowie i orzeczeniu lekarskim) oraz brak realnej potrzeby zatrudnienia pracownika w reżimie pracowniczym.

Sąd Apelacyjny stwierdził w podsumowaniu, że zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala uznać, że praca odwołującej na rzecz Fundacji D. [...] była wykonywana w ramach stosunku pracy, o którym stanowi art. 22 k.p. Zdaniem Sądu Apelacyjnego brak było ponadto uzasadnionej potrzeby zatrudnienia A. H.-B.

w reżimie pracowniczym. Istnienie przesłanek wynikających z art. 22 k.p. musi mieć charakter rzeczywisty. Sam fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza automatycznie, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a jedynym celem zawarcia umowy o pracę było umożliwienie skorzystania z dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowa taka jest pozorna. W tej sytuacji należy podzielić stanowisko organu rentowego, że zawarta umowa o pracę jako pozorna w rozumieniu art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 22 k.p., nie wywarła skutku w postaci objęcia od 15 października 2018 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 22 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

W uzasadnieniu podała, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Zarzuciła, iż Sąd nie wziął pod uwagę całego zespołu cech charakterystycznych odróżniających Fundację od każdego innego przedsiębiorcy. Braki lub błędy w umowie o pracę, wypłata wynagrodzenia z opóźnieniem lub nawet brak wypłaty wynagrodzenia, zgłoszenie pracownika do ubezpieczenia z opóźnieniem czy też racjonalność zatrudnienia nie przekreśla istnienia stosunku pracy. Fundacja D. [...] jest jedyną w Polsce organizacją, której wolontariusze każdego dnia niosą stałą pomoc w skali ponad 40 tysięcy godzin rocznie pacjentom dorosłym przebywającym na onkologicznych i hematologicznych oddziałach szpitalnych. Celem fundacji jest m.in. udzielanie osobom ciężko chorym i umierającym wsparcia duchowego, psychicznego, społecznego i organizacyjnego, a także opieki wspomagającej opiekę medyczną; udzielanie pomocy rodzicom i bliskim osób chorych i umierających; tworzenie wolontariatu w szpitalach; wszelkie działania podejmowane na rzecz godnego życia w chorobie i godnego umierania; wspieranie rekonwalescencji i powrotu do dobrego życia osób, które zetknęły się z chorobą; finansowe, merytoryczne i organizacyjne wspieranie form świadczenia pomocy zdrowotnej; promocja i organizacja wolontariatu; promocja zdrowia; propagowanie idei dawstwa szpiku. Fundacja wymaga wsparcia i darowizn finansowych aby nieść

pomoc osobom chorym zatem nie może być postrzegana jako zwykły przedsiębiorca. Fundacje bardzo często korzystają z wolontariuszy aby jak najwięcej zgromadzonych środków finansowych przeznaczyć na cele statutowe. Tym samym fundacja zatrudnia pracowników na umowę o pracę w sytuacji, gdy nie ma możliwości wykonywania wolontariatu z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy, jak również czas jej wykonywania. Fundacja nie zatrudniała specjalisty ds. kadr i płac, stąd też doszło do wspomnianych powyżej opóźnień. Osoba zajmująca się sprawami z zakresu płac i ubezpieczeń społecznych robiła to w ramach wolontariatu a nie stosunku pracy. Co za tym idzie zakres jej pomocy był bardzo ograniczony. Niejako na marginesie obecnie Fundacja korzysta z profesjonalnego biura księgowego, które realizuje zadania wynikające z kodeksu pracy oraz systemu ubezpieczeń społecznych. O oczywistości skargi przemawia również fakt, że Skarżąca wykonywała swoje obowiązki pracownicze, o czym świadczy zebrany w sprawie materiał dowodowy. W orzecznictwie 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: 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. (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2018 w sprawie o sygn. akt II UK 298/17)). Stosownie do zawartej w art. 2 Kodeksu pracy definicji, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie m.in. umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot "zatrudniona" oznacza istnienie między pracownikiem, a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest - w świetle art. 22 § 1 KP - uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga - stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Dla skuteczności umowy o pracę wystarczy zatem zgodna wola stron, wyrażona w umowie o pracę. Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy, zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa została zawarta i czy jest ważna, lecz wyłącznie to czy strony umowy pozostają w stosunku pracy. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem, o

tym czy strony pozostają w stosunku pracy i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 KP. Najistotniejszymi cechami stosunku pracy są: ciągłość, obowiązek osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie bieżącym poleceniom pracodawcy, świadczenie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę a nie dokumentacja pracownicza, która nie zawiera błędów czy też braków. Dopuszczenie do pracy, nawet bez aktualnego badania lekarskiego, nie jest elementem czynności prawnej (oświadczenia woli) zawarcia umowy o pracę, a więc nie może powodować jej nieważności z powodu celu skierowanego na obejście prawa (art. 58 § 1 KC w związku z art. 300 KP oraz art. 211 pkt 5 i art. 229 KP). Jest to oczywiście naruszenie wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy (wobec pracownika z art. 211 pkt 5 w związku z art. 229 KP, a wobec pracodawcy z art. 229 § 4 KP), lecz pozostające bez wpływu zarówno na ważność umowy o pracę, jak i tytuł ubezpieczenia. Na podstawie zarzutu nieprzeprowadzenia wymaganych badań lekarskich nie można także kwestionować gotowości ubezpieczonego do pracy, jeżeli praca była świadczona. Badanie lekarskie ma tylko na celu zabezpieczenie pracownika przed wykonywaniem takiej pracy, która może okazać się dla niego szkodliwa. Możliwość nałożenia za niedopełnienie obowiązku poddania się tym badaniom kary porządkowej i zakaz dopuszczenia przez pracodawcę pracownika do pracy, który badaniom się nie poddał, dowodzi, że nieprzeprowadzenie badań lekarskich nie przekreśla istnienia stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28 grudnia 2016 r., w sprawie o sygn. akt III AUa 1351/16). W przedmiotowej sprawie należy dojść do przekonania, iż prawidłowe zastosowanie art. 83 § 1 KC w zw. z art. 300 KP i art. 22 KP oraz prawidłowa interpretacja przesłanek określonych w wymienionych powyżej przepisach, prowadzi do stwierdzenia, że Skarżąca wykonywała pracę na rzecz Fundacji D. [...] w ramach stosunku pracy. Głównym celem polityki prorodzinnej jest dobro rodziny i społeczeństwa. Rząd szuka jak najlepszych rozwiązań, które stanowić będą wsparcie dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów. Rodzice, których dzieci rodzą się z zespołem Downa powinni otrzymać

wsparcie, opiekę, pomoc w zakresie wczesnego wspomagania dziecka. Z kolei w przedmiotowej sprawie decyzja Organu rentowego oraz oddalenie odwołania od tej decyzji pozbawiło Skarżącą środków finansowych, które miałyby nie tylko wymiar zwykłych świadczeń chorobowych lub macierzyńskich ale również służyłyby wsparciu finansowemu jej niepełnosprawnego dziecka. Sąd Apelacyjny oddalił odwołanie na podstawie analizy zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy w oderwaniu od specyfiki działalności Fundacji oraz charakteru i sposobu pracy świadczonej przez Skarżącą na rzecz Płatnika. Nadto Sąd Apelacyjny zastąpił Organ rentowy w spełnieniu obowiązków przedstawienia materiałów dowodowych świadczących o zasadności podjętej decyzji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżąca nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Na etapie przedsądu nie ocenia się zarzutów podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), gdyż stanowią odrębną część skargi kasacyjnej i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że zarzuty podstaw kasacyjnych nie zastępują zgłoszonej podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Odnosi się to również do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna podstawa przedsądu ma na uwadze indywidualny interes skarżącej w przyjęciu jej skargi kasacyjnej do rozpoznania. Skarżąca we wniosku powinna zatem samodzielnie wskazać i wykazać naruszenie przepisów, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga powinna zostać przyjęta do rozpoznania.

Brak jest tego we wniosku. Skarżąca nie zarzuca we wniosku naruszenia przepisów prawa procesowego. W ocenie zarzutów materialnych wniosku wiązą zatem ustalenia stanu faktycznego na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c. ma odpowiednie zastosowanie również na etapie przedsądu).

Nie jest zasadny ogólny zarzut, że Sąd Apelacyjny zastąpił organ rentowy „w spełnieniu obowiązków przedstawienia materiałów dowodowych świadczących o zasadności podjętej decyzji”, gdyż Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę (art. 232 k.p.c.).

Wskazane związanie ustaleniami faktycznymi Sądu powszechnego ma znaczenie w kwestii zasadniczej w sprawie, którą wniosek w istocie pomija. Nie wystarczy to, że skarżąca odwołuje się we wniosku do art. 83 § 1 k.c., skoro nie podważa istoty rozstrzygnięcia, którą Sąd Apelacyjny oparł na tym przepisie. Otóż Sąd ustalił, że wolą stron było zawarcie umowy o pracę dla pozoru i ustalenie to wiąże w postępowaniu kasacyjnym. Potwierdził tym samym stanowisko organu rentowego. Skarżąca we wniosku nie podważa tych ustaleń. Nie można też stwierdzić, iż doszło do sanacji wadliwej umowy, bo negatywna ocena Sądu Apelacyjnego łączy się z ustaleniem również intencji stron, składającej się na przyczynę zawarcia umowy, ustalonej na tle późnego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, w sytuacji gdy wcześniej i później Fundacja nie zatrudniała pracownika na stanowisku pracy wyznaczonym dla powódki. Sąd nie stwierdził też zatrudnienia właściwego dla umowy o pracę w sytuacji, gdy skarżąca była członkiem zarządu Fundacji. Sąd mógł zatem przyjąć, że znaczenie zasadnicze miała pierwotna nieważność umowy o pracę, wynikająca - wedle ustaleń - z zawarcia jej dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.). Ponadto, doszło do jednoznacznego ustalenia, że przy zawieraniu umowy o pracę, strony stosunku pracy miały świadomość, że umowa o pracę w reżimie pracowniczym nie będzie w rzeczywistości realizowana. W uzasadnieniu wskazywano na brak realnej potrzeby pracodawcy zatrudnienia pracownika. Oznacza to, że przez krótki okres przed niezdolnością do pracy nie doszło też do realnego nawiązania stosunku pracy. Skoro takie są ustalenia i ocena prawna Sądu powszechnego, to wyprzedzają one zarzuty i argumentację podaną we wniosku o przyjęcie skargi. Uzasadniają jednocześnie stwierdzenie, że wniosek nie podważa zasadniczej podstawy rozstrzygnięcia zaskarżonego wyroku. Uprawniona jest zatem ocena, że skarżąca nie wykazuje, iż skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona – art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

[as]