

MICHAŁ CZARNECKI<sup>1</sup>

# Kwestionowanie ważności umowy o pracę przez ZUS w aspekcie prawidłowości ustalania obowiązku ubezpieczenia społecznego

## Streszczenie

Przedmiotem artykułu jest kwestionowanie ważności umowy o pracę przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z kontrolą podlegania obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, który wynika z posiadania statusu pracownika.

W pierwszej kolejności omówione są kwestie pozorności umowy o pracę, a także czynności sprzecznej z ustawą albo mającej na celu obejście prawa, czy też sprzecznej z zasadami współżycia społecznego. Wskazane są również dokumenty i informacje, o które najczęściej zwraca się organ rentowy, a także identyfikowane sytuacje szczególnie dokładnie rozpatrywane w ramach postępowań wyjaśniających.

W dalszej części artykułu analizowane są kwestie: istnienia stosunku pracy, zatrudniania osób bliskich, problemu wysokości wynagrodzenia, umowy zawartej w celu zgłoszenia do ubezpieczenia, a także pracowników w ciąży lub przed emeryturą.

W końcowej części artykułu sformułowane są konkluzje dotyczące m.in. najczęściej przytaczanych w postępowaniu argumentów przemawiających za lub przeciw istnieniu stosunku pracy, a także wskazanie praktyk korzystnych dla spierających się z organem.

**Słowa kluczowe:** Zakład Ubezpieczeń Społecznych, prawo pracy,  
umowa o pracę, ubezpieczenia społeczne,  
bezpieczeństwo społeczne

---

<sup>1</sup> Mgr Michał Czarnecki – uczestnik prawniczego seminarium doktoranckiego w Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego; e-mail: mab.czarnecki@wp.pl.

MICHAŁ CZARNECKI

# Challenging the validity of the employment contract by the Social Insurance Institution (ZUS) in the context of correct determination of the social insurance obligation

## Abstract

The paper analyses challenging the validity of an employment contract by the Social Insurance Institution, in the course of a control of correctness of the determination of the social insurance obligation that results from the employee status.

In the first part, the author analyses the problem of a fictitious contract and acting against the law or with the intention to circumvent the law, or contrary to the principles of community life. He indicates documents and information that are most often requested by ZUS, and describes the situations which are most thoroughly examined.

In the next part, following issues are examined: the existence of an employment relation, salary, employing relatives, concluding the employment contract in order to register for insurance purposes and the situation of pregnant employees or employees shortly before retirement.

The paper is concluded with the most frequent arguments for, or against the existence of employment and the most advantageous practices to litigate with the ZUS are described.

**Keywords:** social security, labour law, contract of employment, social insurance, Social Insurance Institution (ZUS)

## Zarys problemu

Przedmiotem artykułu jest kwestionowanie ważności umowy o pracę przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z kontrolą podlegania obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, który wynika z posiadania statusu pracownika.

Celem jest identyfikacja oraz uporządkowanie podstawowych kwestii spornych oraz sytuacji szczególnie często analizowanych przez organ rentowy. Analiza tej problematyki powinna również umożliwić wyszczególnienie najczęściej spotykanych błędów i nieprawidłowości, jakie popełniają pracodawcy i pracownicy w ramach łączącego ich stosunku pracy, a także wskazanie praktyk przydatnych z punktu widzenia postępowania dowodowego dla podmiotów spierających się z organem.

W tym celu należy prześledzić i przeanalizować najczęściej pojawiające się argumenty kwestionujące umowę o pracę, będące jednocześnie podstawą decyzji ZUS stwierdzających, że w danym przypadku zatrudniony nie podlega ubezpieczeniom społecznym. Przedmiotem analizy będą głównie wybrane orzeczenia sądów i literatura, a także decyzje ZUS.

## Pozorność umowy o pracę

W ramach prowadzonych postępowań wyjaśniających ZUS podnosi często, że dana umowa ma charakter pozorny lub została zawarta w celu obejścia ustawy. Przepis art. 22 § 1[1] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy<sup>2</sup> (dalej zwanej „k.p.”) nie stwarza bowiem prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę<sup>3</sup>. To prawda, że o rodzaju zawartej umowy rozstrzyga zgodna wola stron, ale organ może kwestionować rodzaj łączącej strony umowy albo jako zawartej dla pozorów (art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny<sup>4</sup>, zwanej dalej „k.c.”

---

<sup>2</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz.1502 ze zm.

<sup>3</sup> W. Santera [w:] J. Iwulski, W. Santera, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, uwagi do art. 22, s. 161.

<sup>4</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2016. r., poz 380 ze zm.

w związku z art. 300 k.p.) albo jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)<sup>5</sup>.

W art. 83 k.c. ustawodawca charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech elementów: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, musi być ono złożone drugiej stronie, a adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie takiej czynności prawnej jedynie dla pozoru. Gdy występują wszystkie trzy elementy, oświadczenie woli jest nieważne<sup>6</sup>.

Samo oświadczenie woli złożone tylko dla pozoru (czynność symulowana) polega na tym, że dokonaniu czynności prawnej towarzyszy próba wywołania u osób trzecich przeświadczenia, że zamiarem stron tej czynności jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli, a między stronami istnieje tajne porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (zamiar wyrażony w oświadczeniach woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony)<sup>7</sup>. Druga strona godzi się więc na taki pozorny charakter umowy, „brak zgody takiej osoby, czyli sytuacja, w której tylko jedna ze stron ma zamiar nadać swemu oświadczeniu walor pozorności i nie uzyskuje na to zgody drugiej strony, nie skutkuje pozornością czynności prawnej”<sup>8</sup>.

W wyroku SN z dnia 10 czerwca 2013 r. (II PK 299/12, OSNP 2014/7/100) wskazano, że w doktrynie i orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) może mieć dwie postacie: pozorność zwykła – gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, oraz pozorność kwalifikowana – gdy pod oświadczeniem pozornym ukryta jest inna czynność prawna. Ważność takiej czynności ukrytej należy ocenić według jej właściwości, przy czym może być ona uznana za wywołującą skutki prawne, jeżeli spełnione są warunki jej ważności i jednocześnie nie ma podstaw do przyjęcia, że strony zmierzały do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.). Z pozornością nie mamy do czynienia w razie faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków. W takim przypadku nie ma podstaw do uznania, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie wywołać u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają.

Michał Raczkowski podnosi, że przy badaniu, czy w danej sytuacji doszło do pozorności, analizie podlegają fakty – „Jeśli układają się one w określonej konfi-

<sup>5</sup> Wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 229/98, OSNP 1999/19/627.

<sup>6</sup> Por. D. Kosacka, B. Olszewski, *Leksykon świadczeń ZUS*, Wrocław 2014, s. 42–46.

<sup>7</sup> J. Ciszewski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2014, LEX.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

guracji, wolno twierdzić, że między określonymi podmiotami istnieje bądź nie istnieje więź prawna (stosunek prawny)<sup>9</sup>.

Nie można więc stwierdzić pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Twierdzenie to nie wyklucza jednak możliwości wystąpienia zamiaru obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.)<sup>10</sup>. Istotne jest, że w przypadku, kiedy w efekcie zawarcia umowy o pracę, jest ona faktycznie wykonywana – mamy do czynienia z występowaniem spodziewanego skutku, nie można więc wskazywać na pozorność oświadczeń woli zawarcia takiej umowy.

Według Ryszarda Sadlika o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonania zatrudnienia<sup>11</sup>.

Gdy ZUS zarzuca pozorność umowy o pracę, musi wykazać, że 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 tej pracy. Na niekorzyść płatnika składek mogą świadczyć takie okoliczności jak wadliwa dokumentacja pracownicza czy też brak wiedzy dotyczącej dokładnej treści umowy o pracę<sup>12</sup>.

ZUS nie tylko musi wykazać zamiar pracodawcy zatrudnienia danej osoby dla pozorów, ale i to, że druga strona umowy wiedziała i godziła się na taki stan rzeczy. By uznać, że umowę o pracę zawarto dla pozorów, nie wystarczy ustalenie, że jedna ze stron umowy nie miała zamiaru wywołania skutków prawnych, ale nie powiadomiła o tym drugiej strony<sup>13</sup>. Nie ma przy tym istotnego znaczenia, czy praca wykonywana była przez dłuższy czy krótszy czas. Krótkotrwale wykonywanie pracy, nawet za stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną, a w konsekwencji prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym<sup>14</sup>.

Problem podważania umowy o pracę podniesiono również w wyroku SN z dnia 10 czerwca 2013 r. (II PK 299/12, OSNP 2014/7/100). W ocenie Sądu nie można stwierdzić pozorności poprzez wskazanie fałszywych pobudek stron, daty lub miejsca zawarcia umowy, powołanie się na nieprawdziwe fakty, wadliwe nazwanie

<sup>9</sup> M. Raczkowski, *Pozorność w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 2010, <http://sip.lex.pl>.

<sup>10</sup> Wyrok SN z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527.

<sup>11</sup> R. Sadlik, *Pozorność umowy o pracę jako przyczyna jej nieważności*, „Służba Pracownicza” 2007, nr 5, s. 15.

<sup>12</sup> Wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190.

<sup>13</sup> Wyrok SA w Gdańsku z dnia 19 września 2012 r., III AUa 529/12, LEX nr 1220781.

<sup>14</sup> Wyrok SA w Warszawie z dnia 17 czerwca 2008 r., III AUa 536/08, OSA 2009/6/75-80.

umowy lub poszczególnych praw i obowiązków. Trzeba bowiem wykazać ww. niezgodność jako odnoszącą się do skuteczności czynności prawnej i woli powołania do życia określonego stosunku prawnego.

W praktyce w postępowaniach wyjaśniających prowadzonych przez ZUS zwykle to pracodawca i pracownik muszą udowodniać, iż zawarta umowa odpowiadała wszystkim ustawowym przesłankom, choć praktyka taka zdaje się pozostawać w sprzeczności z przyjętą linią orzecniczą. Problem ten był rozważany przez SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 lutego 2007 r. (I UK 269/06, OSNP 2008/5-6/78), w którym wskazano, że to na organie rentowym, który przecież przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i dotąd nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia, regularnie przyjmując składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. Sporządzona na piśmie umowa o pracę jest bowiem dokumentem prywatnym stanowiącym dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.). W takiej sytuacji to na ZUS spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

## **Czynność sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście prawa. Czynność sprzeczna z zasadami współżycia społecznego**

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest również czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (art. 58 § 3 k.c.). Przywołany artykuł uznawany jest za najważniejszą podstawę rozstrzygnięcia o nieważności czynności prawnej<sup>15</sup>.

Konsekwencją naruszenia powyższych zakazów jest bezwzględna nieważność czynności prawnej. Ogólny charakter sformułowań sprawia, że zasadniczo w każ-

<sup>15</sup> P. Machnikowski [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2013, uwagi do art. 58, s. 139.

dym wypadku, gdy następuje naruszenie ustawy lub zasad współżycia społecznego przez czynność prawną, mamy do czynienia z sankcją nieważności<sup>16</sup>.

W orzecznictwie<sup>17</sup> przyjmuje się, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy. Wiąże się ono bowiem z takim ukształtowaniem treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu przez nią zakazanego. Wynika z tego, że umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel motywowany jest wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W wyroku SN z dnia 5 października 2005 r. (I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249) wskazano, że obejście ustawy to zachowanie podmiotu, „który napotykać prawny zakaz dokonania określonej czynności prawnej »obchodzi« go w ten sposób, że dokonuje innej niezakazanej formalnie czynności w celu osiągnięcia skutku związanego z czynnością zakazaną, a tym samym sprzecznego z prawem.”

Również w przypadku tego zarzutu przyjmuje się, że wniosek, iż umowa o pracę zmierza do obejścia prawa, wymaga poczynienia przez ZUS konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej<sup>18</sup>.

## Dokumenty i informacje

Postępowania wyjaśniające dotyczące zatrudnionych (przy czym w niniejszym opracowaniu „zatrudniony” oznacza jedynie osobę pozostającą w stosunku pracy, co nie jest tożsame z zatrudnieniem w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>19</sup>, dalej zwanej „u.s.u.s.”) są wszczynane na podstawie art. 61 §1 i § 4 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego<sup>20</sup> (dalej zwanej „k.p.a”) w związku z art. 123 i art. 68 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. Czynności podczas postępowania wyjaśniającego,

<sup>16</sup> M. Safian [w:] K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2011, uwagi do art. 58, s. 321

<sup>17</sup> Np. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235.

<sup>18</sup> Wyrok SN z dnia 30 listopada 2005 r., I UK 61/05, LEX nr 607105.

<sup>19</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.

<sup>20</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 23.

zgodnie z art. 123 u.s.u.s są wykonywane w oparciu o przepisy k.p.a., chyba że ustawa stanowi inaczej<sup>21</sup>.

Wszczynając postępowanie, ZUS zwraca się zazwyczaj o przesłanie informacji i dokumentów mających rozwiązać wątpliwości organu lub przyczynić się do wydania decyzji stwierdzającej niepodleganie ubezpieczeniom społecznym. Informacje i dokumenty dotyczyć mogą m.in.<sup>22</sup>: dowodów wypłaty przyznanego wynagrodzenia, odprowadzania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy, od kiedy i w jakim okresie zatrudniony był ubezpieczony, czy zmieniały się zasady jego zatrudniania (np. z umowy zlecenia na umowę o pracę) – jeśli tak, jaka była przyczyna zmiany zasad zatrudnienia, czym różniły się obowiązki ubezpieczonego wykonywane podczas zatrudnienia na podstawie poprzednich warunków, w jakim charakterze ubezpieczony został zatrudniony (szczegółowy opis zakresu obowiązków) i na jaki okres, jakie przyznano mu wynagrodzenie, gdzie i w jakich godzinach wykonywana była praca, jak odbyła się rekrutacja, czy strony znały się wcześniej (są spokrewnione, spowinowaczone), jakie kwalifikacje posiadał ubezpieczony, czy podpisywał listę obecności i listę płac<sup>23</sup>.

W zależności od charakteru wykonywanych obowiązków ZUS może również żądać informacji, czy pracownik miał upoważnienie do podpisywania dokumentów, z jakimi klientami współpracował, kto był jego przełożonym i w jaki sposób odbywał się kontakt między stronami. Szczególnie istotne znaczenie dla postępowania mają często materialne efekty pracy zatrudnionego (np. dokumenty, opracowania). Dociekliwość organu bywa przyczyną stawiania pytań o kondycję finansową przedsiębiorcy oraz powody zatrudnienia pracownika.

<sup>21</sup> Szerzej o strukturze, funkcjach i zadaniach ZUS np.: G. Szpor, *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2011, s. 68–77; J. Wantoch–Rekowski, *System ubezpieczeń społecznych a budżet państwa. Studium prawnofinansowe*, Warszawa 2014, s. 98–103, a także D.E. Lach [w:] B. Gudowska, J. Strusińska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014, uwagi do art. 68, s. 808–818.

<sup>22</sup> Dokonano analizy kilkudziesięciu pism ZUS z lat 2013–2015 wraz z korespondencją zwrotną pracodawców, a także kończących postępowanie decyzji, przekazanych przez Fundację HR Support, po ich uprzednim zanonimizowaniu. Były one źródłem informacji o praktykach organu przywoływanych w niniejszym opracowaniu, w związku z czym poza jego zakresem znalazły się ewentualne ustne wyjaśnienia stron postępowania.

<sup>23</sup> Pracodawca nie jest zobowiązany przepisami prawa pracy do przetwarzania niektórych informacji, np. zakresu obowiązków pracownika, w formie pisemnej. Żądanie takich dokumentów wynika jednak z praktyki prowadzenia postępowań wyjaśniających i ma istotne znaczenie dowodowe. Na okoliczność jednak, iż np. istnienie listy obecności oraz listy płac w żadnym razie nie przesądza o faktycznym wykonywaniu pracy, gdyż jest to tzw. dokumentacja wewnętrzna, która może być wytworzona w każdym czasie, także na potrzeby upozorowania istnienia stosunku pracy, zwrócono uwagę w wyroku SA w Łodzi z dnia 31 marca 2015 r. (III AUa 670/14, LEX nr 1680005).



Jeśli na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego uznane zostanie, że stosunek łączący strony nie stanowił stosunku pracy, ZUS na podstawie art. 68 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 83 ust. 1 pkt. 3 u.s.u.s. wyda decyzję stwierdzającą, że dana osoba nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia.

Przygotowanie odpowiednich dokumentów i satysfakcjonujących informacji nie jest kwestią prostą. Nie do końca sprecyzowane są zazwyczaj oczekiwania organu. Różna może być również sytuacja faktyczna i prawna zatrudnionej osoby. W szczególności może być ona związana z okolicznościami, w których:

- 1) umowa o pracę sporządzona jest w sposób niejasny (brak sprecyzowanych obowiązków, godzin pracy itp.);
- 2) dokumentacja pracownicza nie jest kompletna (brak skierowania na badania wstępne medycyny pracy, listy obecności, ewidencji czasu pracy itd.);
- 3) pracownik zajmuje stanowisko nieadekwatne do kwalifikacji;
- 4) pracodawca nie potrafi wykazać racjonalnych przesłanek przemawiających za utworzeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem pracownika,
- 5) ustalono wynagrodzenie w wysokości nieadekwatnej do wykonywanych obowiązków, wynagrodzenie odbiega od otrzymywanego przez innych pracowników na podobnych stanowiskach;
- 6) wysokość wynagrodzenia zwiększa się tuż przed okresem korzystania ze świadczeń z ZUS;
- 7) pracownik zaraz po zatrudnieniu korzystał przed dłuższy czas ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zwłaszcza, jeśli pobierał świadczenia również tuż przed zatrudnieniem u danego pracodawcy);
- 8) zatrudniony pracownik jest w ciąży lub zbliża się do emerytury;
- 9) pracownik jest osobą bliską dla pracodawcy;
- 10) kondycja pracodawcy wydaje się nie sprzyjać zatrudnieniu.

## Czy rzeczywiście istniał stosunek pracy?

Obowiązkowe ubezpieczenie (emerytalne i rentowe na podstawie art. 6 ust. 1 u.s.u.s., chorobowe na podstawie jej art. 11 ust. 1 oraz wypadkowe na podstawie art. 12 ust. 1) jest ściśle związane z faktem pozostawania w stosunku pracy<sup>24</sup>. Ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku

<sup>24</sup> *Ubezpieczenia społeczne w Polsce*, ZUS, Warszawa 2014, s. 21–22.

(art. 8 ust. 1 oraz art. 13 pkt 1 tej ustawy). Zgłoszenia pracownika należy dokonać w terminie 7 dni od daty zatrudnienia (art. 36 ust. 4)<sup>25</sup>.

Czy dana osoba rzeczywiście zatrudniona została na podstawie umowy o pracę? Umowa taka odpowiadać musi treści art. 22 §1 - 1<sup>2</sup> k.p. Pracownik zobowiązuje się więc 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. Przepis ten nie ma zastosowania, gdy nie występują podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe<sup>26</sup>. Zwłaszcza praca wykonywana pod kierownictwem, jak podkreśla Małgorzata Gersdorf, stanowi element *sine qua non* każdego zatrudnienia pracowniczego<sup>27</sup>.

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają, przy czym stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z jego istotą<sup>28</sup>. W przypadku, gdy zgodnym zamiarem i wolą stron zawierających umowę jest jedynie nadanie jej nazwy „umowa o pracę”, a sporządzone przez strony dokumenty mają tylko uzasadniać tę nazwę, nie możemy mówić o stosunku pracy<sup>29</sup>.

ZUS dokona zatem analizy umowy o pracę, informacji dodatkowej, a także zakresu obowiązków<sup>30</sup>, by ustalić, czy spełniają one powyższe wymagania. Cechy stosunku pracy wymieniono m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r. (II UK 164/05, LEX nr 192462) – pracownikiem jest osoba fizyczna, zobowiązuje się do pracy w zamian za wynagrodzenie, przedmiotem umowy jest samo pełnienie (wykonywanie) pracy przez pracownika. Pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania, natomiast zobligowany jest świadczyć pracę osobiście, będąc podporządkowany pracodawcy.

Przekazywane do ZUS przez pracodawcę informacje muszą potwierdzać występowanie wymienionych elementów. Przykładowo, ważny będzie sposób komunikowania się pracownika z przełożonymi. W tej kwestii kilka służbowych e-maili dołączonych do odpowiedzi również będzie świadczyć na korzyść zatrudnionego.

<sup>25</sup> G. Aniszewska, *Obowiązki zakładów pracy i pracodawców wobec ZUS w 2013 r.*, Warszawa 2013, s. 28–30.

<sup>26</sup> Wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 394/97, OSNP 1998/20/595, podobnie np. wyrok SN z dnia 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564.

<sup>27</sup> M. Gersdorf, *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, PiZS 2003, 10, s. 17.

<sup>28</sup> Wyrok SA w Krakowie z dnia 12 lutego 2013 r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676.

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 26 września 2006 r., II UK 2/06, LEX nr 1615997.

<sup>30</sup> Wskazać można, że forma pisemna zakresu obowiązków jest nie tylko dobrą praktyką, ale ma też znaczenie dowodowe.

Istotne są również dowody potwierdzające świadczenie pracy (np. przygotowane opracowania, wystawione faktury). Ważne jest, by, uwzględniając horyzont czasowy wyznaczony przez Zakład, dostarczyć dowody potwierdzające ciągłość wykonywania obowiązków, np. sto faktur wystawionych w jednym tygodniu może okazać się niewystarczające jako potwierdzenie zatrudnienia przez okres kilku miesięcy. W wyroku SN z dnia 14 grudnia 1999 r. (IPKN 451/99, OSNP 2001/10/337) – rozpatrując kwestię istoty ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy – wskazano, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonywaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą. Okoliczność tę potwierdzi zatem dla przykładu kilka faktur z różnych okresów.

Zdarza się, że nadmiar dokumentów przesłanych do Zakładu jako potwierdzenie faktycznego wykonywania obowiązków przez osobę pracującą przez krótki okres również budzi wątpliwości. Podobne przywiązanie do tego typu dowodów często widoczne jest w treści decyzji ZUS, co generalnie może dziwić nie tylko przez wzgląd na to, że materialne efekty pracy w zależności od branży i zajmowanego stanowiska mogą być krańcowo różne, ale też dlatego, iż umowa o pracę jest umową starannego działania<sup>31</sup>, a nie rezultatu. Pracownik zobowiązuje się starannie wykonywać swoje obowiązki i ponosi odpowiedzialność za skutki ich zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania.

W swoich decyzjach ZUS często nawiązuje do wyroku SN z 18 maja 2006 r. (III UK 32/06, LEX nr 957422), w którym stwierdzono, że o tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje formalne zawarcie umowy, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Ustalenie rozbieżności między formalnym zawarciem umowy a brakiem faktycznie wykonywanej pracy oraz zamiaru jej świadczenia, może zatem prowadzić do wniosku, że dana umowa zawarta była jedynie dla pozorów i jest bezwzględnie nieważna z mocy prawa (art. 83 § 1 k.c.), a stosunek pracy nie został nawiązany.

W przytoczonym wyroku wspomniano kwestię kluczową, czyli rzeczywiste świadczenie pracy. Przekazane do ZUS informacje muszą zatem poświadczać, że była ona faktycznie wykonywana.

Doniosłe znaczenie ma również wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r. (II UK 20/11, OSNP 2012/11-12/145), w którym wskazano, że może wystąpić sytuacja, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Uznano

---

<sup>31</sup> J. Wratny, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, uwagi do art. 22, s. 53.

również, że by stwierdzić występowanie w danym przypadku pracowniczego podporządkowania pracownika wobec pracodawcy<sup>32</sup>, należy wskazać takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika.

Do odwrotnej sytuacji może dojść w przypadku, gdy dana osoba zatrudniona będzie na umowę o dzieło, jednak w ocenie ZUS jej rzeczywisty charakter odpowiadać będzie umowie o pracę lub umowie zleceniu. Zakład, badając podleganie zatrudnionego ubezpieczeniom społecznym, może bowiem również ustalać rzeczywisty charakter tytułu ubezpieczenia. W takim jednak wypadku wymagane jest skuteczne dowiedzenie przez organ, że układając swą relację w formie danej umowy<sup>33</sup>, strony ustaliły ją w sposób nieodpowiadający właściwości tego stosunku prawnego, a następnie wykazanie, że łączył je inny stosunek prawny<sup>34</sup>.

Jak podkreśla Monika Wałachowska, kwalifikacja prawna umów nie jest zadaniem prostym – „Zindywidualizowany osąd nie opiera się w tym przypadku na konkretnej normie prawnej. Rolą interpretatora jest przeprowadzenie skomplikowanego procesu myślowego, którego sumą jest połączenie wniosków wynikających z precyzyjnie ustalonego stanu faktycznego i z odkodowanego zespołu norm”<sup>35</sup>.

## Wysokość wynagrodzenia

Wysokość wynagrodzenia budzi szczególne zainteresowanie z uwagi na to, że stanowi podstawę do naliczania nie tylko składek, ale i świadczeń z ZUS. W uchwale SN z dnia 27 kwietnia 2005 r. (II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338) podniesiono, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 u.s.u.s. ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe,

<sup>32</sup> Szerzej na temat podporządkowania: A. Musiała, *Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012/5/53*, a także M. Raczkowski, *Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, OSP 2012/6/65*.

<sup>33</sup> W kwestii zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych patrz szerzej: *Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Poradnik, ZUS, 2015, zus.pl*.

<sup>34</sup> Wyrok SN z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 454/13, LEX nr 1495840.

<sup>35</sup> M. Wałachowska, *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Warszawa 2015, <http://sip.lex.pl>.

jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa. W uzasadnieniu wskazano, że stronom przysługuje autonomia w kształtowaniu postanowień umowy, jest ona jednak ograniczona ramami wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa. Strony obowiązują ponadto nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Sąd, rozpatrując szeroko kwestię zawierania umowy o pracę, stwierdził, że wywołuje ona także skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje stosunek ubezpieczenia społecznego i określa wysokość składki, a także prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Stąd wniosek, że ustalenie w umowie wynagrodzenia w nadmiernej wysokości może mieć charakter nadużycia świadczeń przysługujących z ubezpieczenia kalkulowanych na jego podstawie, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że „alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej”.

W uchwale podkreślono, że ZUS nie tylko nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia w ogóle lub we wskazanej kwocie oraz prawidłowości tego wyliczenia, lecz może także ustalać stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach, będąc niezwiązanym nieważną czynnością prawną. Może więc badać nie tylko sam tytuł zawarcia umowy o pracę, ale i ważność poszczególnych postanowień takiej umowy.

W praktyce zdarza się, że przewidując skorzystanie przez pracownika ze świadczeń z ZUS w niedalekiej przyszłości, pracodawca wraz z pracownikiem ustalają wynagrodzenie o pracę w sposób zawyżony, tak by zwiększeniu uległy również świadczenia wypłacana przez Zakład. Pracodawca nie ponosi wtedy większych kosztów (lub ponosi je jedynie przez krótki okres), a pracownik otrzymuje następnie wyższe świadczenia. Po powrocie do pracy jego wynagrodzenie ulega odpowiedniemu obniżeniu. Takie kształtowanie stosunku prawnego ocenić należy negatywnie, co znajduje potwierdzenie w doktrynie i bogatym orzecznictwie.

Ilustracją tej patologii jest sprawa rozstrzygnięta wyrokiem SN z dnia 9 sierpnia 2005 r. (III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192), gdzie wskazano, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego<sup>36</sup>. Ma to miejsce, gdy świadomie osiąga się nieuzasadnione korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników

<sup>36</sup> Vide: S. Samol, *Glosa aprobująca do wyroku SN z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05*, OSP 2007/4/41.

tego systemu. W powyższej sprawie pracownica przepracowała miesiąc, po czym zaczęła korzystać z wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego i opiekuńczego, po powrocie do pracy jej wynagrodzenie zostało drastycznie zmniejszone. Za uzasadnione uznano więc twierdzenie, że nieważne są tylko postanowienia dotyczące wynagrodzenia za pracę. Za takim stanowiskiem przemawiał dodatkowo fakt, że pracodawca, ustalając wynagrodzenie znacznie wyższe niż w przypadku innych pracowników, znajdował się w trudnej sytuacji finansowej.

W wyroku SN z dnia 22 kwietnia 2008 r. (II UK 210/07, LEX nr 837067) wskazano, że pozostawienie stronom swobody zawarcia umowy o pracę, także w sytuacji, gdy jest ona nakierowana wyłącznie na objęcie ubezpieczeniem społecznym, nie uchyla możliwości kontroli stosunku prawnego formowanego w warunkach wolności pod kątem ogólnych klauzul zabezpieczających życie społeczne przed zjawiskami patologicznymi, które mimo pozornej zgodności z innymi przepisami nie mogą doznawać ochrony ze strony państwa. Umowa o pracę powinna być poddana ocenie z punktu widzenia jej zgodności z zasadami współżycia społecznego, a skutkiem takiej analizy może być stwierdzenie, że jeśli jej charakter wyraźnie sprzeciwia się zasadom etycznego i uczciwego postępowania, to umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.c. W konsekwencji nie wystąpią podstawy do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

O ile cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest niezgodny z prawem, o tyle „nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego”<sup>37</sup>. Do wniosku takiego może skłaniać: świadomość ciąży i zbliżającego się okresu absencji w pracy, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia, objęcie ubezpieczeniem również innego tytułu (np. prowadzonej działalności gospodarczej), krótkotrwałość zatrudnienia, jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę.

Zarzut obejścia ustawy nie można jednak łączyć z samym ustaleniem przez strony wynagrodzenia w znacznej, nawet nadmiernej wysokości (poza przypad-

---

<sup>37</sup> Wyrok SN z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251, zob. też: U. Jackowiak, *Glosa do wyroku SN z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05*, OSP 2007/6/74.

kami, gdy limit wyznaczają przepisy prawa). Uzyskiwanie takiego wynagrodzenie za faktycznie wykonywaną pracę jest celem dozwolonym i zrozumiałym<sup>38</sup>.

Powyższą myśl rozwinęto m.in. w wyroku SN z dnia 5 czerwca 2009 r. (I UK 19/09, LEX nr 515697), gdzie stwierdzono, że ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, moralności, lojalności i godziwości powoduje sankcję nieważności umowy. W uzasadnieniu zaakcentowano, że w judykaturze SN przyjmuje się jednolicie, że ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę, w kontekście świadczeń z ZUS, może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne (wspomniany art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Co istotne, „godziwość” wynagrodzenia należy tu analizować nie w kontekście wyrażonej w art. 13 k.p. zasady godziwego (ekwiwalentnego) wynagrodzenia, ale w odniesieniu do zasad współżycia społecznego w zestawieniu z regułami ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 k.p., czyli jego adekwatności do – w szczególności – rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.

Warto więc pamiętać, by odnosząc się do wysokości wynagrodzenia danego pracownika, wskazać, że jest ono nie tylko „godziwe” w wyżej przytoczonym rozumieniu, ale wynika również z doświadczenia i kompetencji zatrudnionego oraz polityki płacowej pracodawcy.

Jeśli siedziba zakładu pracy mieści się w większym ośrodku miejskim, można także wziąć po uwagę dane dotyczące średnich zarobków na podobnym stanowisku. Średnia pensja np. sekretarki może być bowiem inna w Warszawie i w Białymstoku, a różnice te nie zawsze są dostrzegane przez pracowników ZUS.

## Osoba bliska

Szczególną uwagę ZUS zwraca na zatrudnianie osób bliskich. Należy pamiętać, że przepisy prawa nie zawierają przeciwwskazań do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 u.s.u.s.). Organ ubezpieczeń społecznych ma jednak kompetencje do weryfikowania tak deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy), zwłaszcza gdy ustalenie to dotyczy osoby bliskiej<sup>39</sup>.

W decyzjach ZUS znaleźć można odwołania do wyroku SN z dnia 19 września 2003 r. (II UK 41/03), w którym wskazano, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń,

<sup>38</sup> Np. wyrok SN z dnia 12 lutego 2009 r., III UK 70/08, LEX nr 725061.

<sup>39</sup> Tak w wyroku SA w Białymstoku z dnia 8 października 2014 r., III AUa 606/14, LEX nr 1537399.

że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było samego zakazu zatrudnienia. Również w tym orzeczeniu potwierdzono, że kluczowe dla podlegania pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest legitymowanie się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę. Przesłanką mogącą budzić uzasadnione wątpliwości jest tworzenie nowego stanowiska pracy i ustalenie wynagrodzenia odbiegającego od realiów rynkowych oraz pensji pozostałych zatrudnionych. Rygorystycznie trzeba więc, zdaniem Sądu, zbadać, czy spełniono formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Ma to pozwolić na wyeliminowanie z obrotu prawnego działań pomiędzy osobami bliskimi zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa, do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W glosie aprobującej do ww. wyroku<sup>40</sup> wskazano na problem zasadniczy, jakim jest kwestia, czy bezczynność pracownika w ramach stosunku pracy, aprobowana i tolerowana przez pracodawcę z racji bliskiego pokrewieństwa, ma wpływ na podleganie tej osoby ubezpieczeniom społecznym. Autorka, odpowiadając twierdząco na to pytanie, wskazuje, że status pracownika wyznacza nie tylko więź prawna między pracownikiem a pracodawcą, ale też faktyczne świadczenia pracy, czyli wykonywanie obowiązków pracowniczych.

W wyroku SN z dnia 13 lipca 2005 r. (I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157) stwierdzono, że zawarcie umowy o pracę między osobami bliskimi nie prowadzi do powstania obowiązku ubezpieczenia społecznego pracownika, jeżeli praca nie była rzeczywiście wykonywana. W przedmiotowej sprawie na niekorzyść pracownika świadczył fakt, że obok prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej (kwaciarnia) został zatrudniony na stanowisku pracownika biurowego, bez określenia na piśmie zakresu obowiązków; pracodawca nawet w toku postępowania sądowego nie potrafił dokładnie sprecyzować tych obowiązków ani wykazać rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika. Dodatkowo zwolniony ze stosunku pracy został z przyczyn ekonomicznych w czasie, kiedy przychody zakładu pracy systematycznie wzrastały.

---

<sup>40</sup> A. Wypych-Żywicka, *Glosa do wyroku SN z dnia 19 września 2003 r., II UK 41/03, OSP 2005/2/30.*



## Umowa zawarta w celu zgłoszenia do ubezpieczenia

Nie jest sprzeczne z prawem korzystanie z ubezpieczenia społecznego, jako konsekwencja zawarcia umowy o pracę motywowana uzyskaniem statusu ubezpieczonego<sup>41</sup>, dlatego skorzystanie z takiej ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę<sup>42</sup>.

W wyroku SN z dnia 25 listopada 2004 r. (I PK 42/04, OSNP 2005/14/209) wskazano, że podleganie ubezpieczeniu pracowniczemu nie stanowi sprzecznego z prawem skutku. Co więcej, może nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Warunkiem jest pozostawanie w stosunku pracy, stanie się pracownikiem<sup>43</sup>.

Gdy wołą stron zawierających umowę o pracę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy, praca była wykonywana, przyjmowana i wynagradzana, to sama świadomość jednej, a nawet obu stron umowy, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. Analizując konkretny przypadek, powinno się brać pod uwagę takie okoliczności jak brak doświadczenia i kwalifikacji pracownika oraz wynagrodzenie nieproporcjonalne do potrzeb i możliwości pracodawcy<sup>44</sup>.

Nie może być zatem obejściem prawa dokonanie czynności w celu osiągnięcia skutków, jakie sama ustawa wiąże z tą czynnością. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia (emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego), to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tym ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego tytułu, nie może być kwalifikowane jako obejście prawa<sup>45</sup>. Co więcej, przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych nie wprowadzają zakazu zmiany formy świadczenia pracy i wynikającej z niej zmiany tytułu ubezpieczenia, np. z umowy zlecenia na umowę o pracę, jeśli zmianie tej towarzyszy rzeczywista zmiana charakteru stosunku prawnego.

<sup>41</sup> Celowi uzyskania ubezpieczenia społecznego musi jednak towarzyszyć faktyczne wykonywanie pracy, *vide* np.: wyrok SA w Krakowie z dnia 8 grudnia 2015 r., III AUa 46/15, LEX nr 1950448.

<sup>42</sup> Wyrok SN z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05, LEX nr 272575.

<sup>43</sup> Podobnie orzekł SN w wyroku z dnia 6 marca 2007 r. (I UK 302/2006, LEX nr 342285), gdzie zaznaczono, że o nieobjęciu ubezpieczeniem społecznym, w przypadku zgłoszenia do niego osoby niebędącej pracownikiem, decyduje faktyczne niepozostawanie w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p.

<sup>44</sup> Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r., I UK 207/06, LEX nr 470024.

<sup>45</sup> Wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, OSNP 2009/23-24/321.

## Pracownik w ciąży lub przed emeryturą

Po stronie pracowników w tej sytuacji opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 2006 r. (III UK 156/05, LEX nr 272549). Zgodnie z zawartą tam tezą samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem<sup>46</sup>, jednak nieważnością dotknięte mogą zostać postanowienia umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę. Kluczowy w rozpatrywanej sprawie był uznany za bezsporny fakt świadczenia pracy i jej przyjmowania przez pracodawcę, zarówno przed długotrwałym korzystaniem ze zwolnień: chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego, jak i w krótkim końcowym okresie trwania umowy.

Analogicznie, celem może być zawarcie umowy o pracę na krótko przed osiągnięciem wieku uprawniającego do uzyskania wcześniejszej emerytury i rozwiązanie tej umowy z chwilą osiągnięcia tego wieku, działanie takie samo w sobie nie może być uznane za podjęte w celu obejścia prawa<sup>47</sup>.

Można wskazać na wyrok SN z dnia 14 marca 2006 r. (I UK 168/05, OSNP 2007/5-6/79), gdzie podniesiono, że zawarcie przez kobietę w ciąży, opłacającą składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej i działalność tę kontynuującą, umowy o pracę w celu uzyskania wyższych zasiłków przysługujących z ubezpieczenia chorobowego może być ocenione jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 23 stycznia 2013 r. (III AUa 822/12, LEX nr 1286568) kontynuował linię orzecniczą uznającą, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Samo zaś zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W uzasadnieniu czytamy, że by wykazać nieważności umowy z powodu jej pozorności, należy udowodnić, że strony miały świadomość i zamiar niewywoływania skutków prawnych określonych w składanych oświadczeniach woli.

Również w wyroku SN z dnia 16 stycznia 2014 r. (I UK 235/13, LEX nr 1444493) stwierdzono, że podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej w 8. miesiącu

<sup>46</sup> W wyroku SA w Lublinie z dnia 29 kwietnia 1999 r. (III AUa 49/99, OSA 2000/3/11) wskazano, że uznanie, że umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna, prowadziłyby do wprowadzenia w praktyce zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi. Byłoby to więc sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy określoną w art. 113 k.p., wprowadzającą zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy.

<sup>47</sup> Wyrok SN z dnia 28 marca 2006 r. I UK 228/05, LEX nr 957386.

ciąży nie stanowi przeszkody do podlegania ubezpieczeniom społecznym w aspekcie wykonywania jej w sposób ciągły. Co więcej, zamiaru ciągłego prowadzenia działalności gospodarczej nie podważa przewidywanie jej zawieszenia ze względu na ciężę albo konieczność opieki nad dzieckiem.

W przypadkach jednak, gdy nie występują obowiązkowe elementy stosunku pracy, pracownikowi nie przysługują stosowne świadczenia. W wyroku SN z dnia 4 lutego 2000 r. (II UKN 362/99, OSNP 2001/13/449) wskazano, że przepis art. 22 § 1 k.p. wymaga stałej, codziennej i rzeczywistej dyspozycyjności pracownika względem pracodawcy, a nie tylko okazjonalnego wykonywania pracy w uzależnieniu od zatrudnienia u innego pracodawcy.

## Wnioski

W postępowaniach ZUS wyróżnić można zatem powtarzające się kwestie problematyczne, związane najczęściej z pobieraniem świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przez pracownice zatrudnione w czasie ciąży oraz pracowników w okresie przedemerytalnym, będących osobami bliskimi dla pracodawcy, z krótkim okresem zatrudnienia poprzedzającym pobieranie świadczeń, z ustalonym wysokim wynagrodzeniem lub umową o pracę zawartą właśnie głównie w celu uzyskania wspomnianych świadczeń.

Kwestionując umowę o pracę, ZUS formułuje najczęściej: zarzut jej pozorności (art. 83 § 1 k.c.), zarzut sprzeczności z ustawą albo działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c.), a także sprzeczności z zasadami współzycia społecznego (58 § 2 k.c.). Pracodawca musi też mieć świadomość, że chociaż oparcie czynności prawnej na art. 22 § 1 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, to na organie ciąży obowiązek wykazania, że strony nie łączył deklarowany stosunek prawny.

Stronom postępowania najłatwiej jest udowodnić faktyczne świadczenie lub brak świadczenia pracy. Z analizy orzecznictwa wynika, że Zakład powołuje się najczęściej na brak materialnych efektów pracy, kwalifikacji, utworzenie stanowiska pracy specjalnie dla danej osoby i brak racjonalnych przesłanek takiego zatrudnienia, kondycję finansową lub ekonomiczną pracodawcy, brak wykonywania danych obowiązków przez inną osobę w czasie nieobecności pracownika, a także jednoczesne zatrudnienie w innym miejscu pracy. Dla pracodawcy kluczowe jest przedstawienie efektów pracy pracownika lub świadczków potwierdzających wykonywanie przez niego obowiązków zawodowych.

Trudniejsza w ocenie jest wysokość wynagrodzenia pracownika. ZUS zarzuca tu zwykle nie brak jego „godziwości” w myśl art. 13 k.p., ale jego nieadekwatność

(art. 78 k.p.), czyli wysokość przekraczającą wynagrodzenie należne za pracę na danym stanowisku, w konkretnych okolicznościach. Ustalenie takie, samo w sobie jest jednak niewystarczające i wymaga wykazania, że praca nie była faktycznie świadczona, a ustalone w umowie w nadmiernej wysokości wynagrodzenia służyć miało jedynie pobieraniu wysokich świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego.

W większości postępowań kluczowe jest zatem w pierwszej kolejności wykazanie, że treść umowy odpowiadała umowie o pracę i była faktycznie realizowana. Nie mniej istotna bywa również skrupulatność przy przygotowaniu i prowadzeniu dokumentacji pracowniczej.

Umowa o pracę powinna być jasna i precyzyjna, wskazując stanowisko pracy, natomiast z pozostałej dokumentacji pracowniczej winny wynikać obowiązki<sup>48</sup> oraz godziny pracy zatrudnionego. Opis stanowiska powinien również odpowiadać jego kwalifikacjom, mimo więc, iż nie ma przeszkód, by mała firma zatrudniała jedynie samych dyrektorów rekrutujących się z członków rodziny, to ZUS ma prawo pytać o szczegóły tak utworzonych stanowisk. Pracodawca nie może też zapominać o dbaniu o takie aspekty jak: skierowanie na badania, szkolenie BHP, ewidencja czasu pracy itp.

Mimo iż ciężar dowodu spoczywa na organie, to w interesie pracodawcy leży, by wyjaśnić racjonalność i przesłanki utworzenia stanowiska pracy i uzasadnić ją np. zwiększeniem sprzedaży, intensyfikacją pracy związaną ze zmianami na rynku lub pozyskaniem nowego klienta.

Podobnie w przypadku wynagrodzeń, zwłaszcza gdy są one ustalone w znacznej wysokości, dobrą praktyką jest wskazanie przyczyn takiego stanu rzeczy, np. okoliczności wynikających ze specjalistycznego charakteru wiedzy (programiści), zajmowanego stanowiska (menedżerowie) czy też polityki wynagradzania i premiovania (pracownik otrzymywał regularne podwyżki oraz premie regulaminowe).

Pracodawcy, który otrzymał niekorzystną decyzję, przysługuje odwołanie do sądu w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia (art. 83 ust. 2 u.s.u.s. w zw. z art. 447 (9) § 1 k.c.). Mając na względzie obecnie obowiązujące przepisy oraz przyjętą linię orzeczniczą, warto rozważyć wszczęcie procedury odwoławczej, zwłaszcza że w przeciwnym wypadku pracownikowi nie będą przysługiwać żadne świadczenia z ubezpieczeń społecznych, a już wypłacone trzeba będzie zwrócić jako nienależne<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> W przypadku szczegółowego zakresu obowiązków jest to wskazane mimo braku prawnego wymogu posiadania takiego dokumentu.

<sup>49</sup> Por.: *Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, ZUS, Warszawa, 2012, s. 128–130.

## Bibliografia

- Aniszewska G., *Obowiązki zakładów pracy i pracodawców wobec ZUS w 2013 r.*, Warszawa 2013.
- Ciszewski J., *Kodeks cywilny. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2014.
- Gersdorf M., *Obejście prawa a pozorność w kontraktach menedżerskich*, PiZS 2003, 10.
- Jackowiak U., *Glosa do wyroku SN z dnia 18 października 2005 r.*, II UK 43/05, OSP 2007/6/74.
- Kosacka D., Olszewski B., *Leksykon świadczeń ZUS*, Wrocław 2014.
- Lach D.E. [w:] B. Gudowska, J. Strusińska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Machnikowski P. [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Musiała A., *Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r.*, II UK 20/11, OSP 2012/5/53.
- Raczkowski M., *Glosa do wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r.*, II UK 20/11, OSP 2012/6/65.
- Raczkowski M., *Pozorność w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 2010, <http://sip.lex.pl>.
- Sadlik R., *Pozorność umowy o pracę jako przyczyna jej nieważności*, „Służba Pracownicza” 2007, 5.
- Safian M. [w:] K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I*, Warszawa 2011.
- Samol S., *Glosa aprobująca do wyroku SN z dnia 9 sierpnia 2005 r.*, III UK 89/05, OSP 2007/4/41.
- Santera W. [w:] J. Iwulski, W. Santera, *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Szpor G., *System ubezpieczeń społecznych. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa 2011.
- Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, ZUS, Warszawa, 2012.
- Ubezpieczenia społeczne w Polsce*, ZUS, Warszawa 2014.
- Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Poradnik*, ZUS, Warszawa 2015.
- Wałachowska M., *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Warszawa 2015, <http://sip.lex.pl>.
- Wantochi-Rekowski J., *System ubezpieczeń społecznych a budżet państwa. Studium prawnofinansowe*, Warszawa 2014.
- Wratny J., *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
- Wypych-Żywicka A., *Glosa do wyroku SN z dnia 19 września 2003 r.*, II UK 41/03, OSP 2005/2/30.