

Kiedy umowa o pracę może zostać uznana za nieważną?

Z kontroli przeprowadzanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynika, że bardzo często pracodawcy zawierają fikcyjne umowy o pracę, służące jedynie uzyskaniu świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Organy ZUS często kwestionują prawdziwość umowy o pracę zawartej np. z kobietą ciężarną, twierdząc, że strony, zawierające umowę, działały z zamiarem obejścia prawa. Sąd Najwyższy w wielu orzeczeniach nie podzielał zdania ZUS i wskazywał, że jeśli wolą pracodawcy i pracownika było faktyczne nawiązanie stosunku pracy, to nie można mówić, że taka umowa miała na celu obejście prawa. Jako przykład przytoczyć można dwa różne stany prawne:

W pierwszym orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjęło, że wady oświadczeń woli dotyczące umowę o pracę nawet powodujące jej nieważność nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok SN z 2 czerwca 2005, I UK 337/05).

W omawianej sytuacji umowa o pracę zawarta między zatrudnioną a pracodawcą w okresie od 1 marca 2003 r. do 28 maja 2003 r. nie była czynnością prawną pozorną, ponieważ była faktycznie realizowana. Umowa ta jednak, zdaniem sądu, miała na celu wyłącznie umożliwienie zatrudnionej skorzystania z emerytury przewidzianej w przepisie art. 29 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie. Stąd sąd uznał tę umowę za nieważną na mocy art. 58 § 1 K.c., kwalifikując ją jako czynność prawną mającą na celu obejście prawa. Na skutek skargi kasacyjnej zatrudnionej Sąd Najwyższy przyjął, że zatrudniona podjęła pracę na podstawie umowy o pracę w wymiarze pół etatu i faktycznie ją wykonywała, jednak uznał, że zmierzała ona do obejścia ustawy, bowiem brak było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika przez pracodawcę. Nadto sąd za nietrafny pogląd uznał, iż cel zawarcia umowy przesądza o uznaniu tej czynności prawnej za nieważną na mocy art. 58 § 1 K.c. Cel obejścia ustawy, skutkujący nieważnością, polega na takim ukształtowaniu treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu przez nią zakazanego.

Generalnie jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Konsekwencje statusu pracowniczego przenoszą się na sferę ubezpieczeń społecznych, albowiem zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) pracownicy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym - emerytalnemu i rentowemu, a z mocy art. 13 pkt 1 tej ustawy podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy. Objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym rodzi z kolei zamierzone przez obowiązujące przepisy prawa konsekwencje w prawie do świadczeń z tego ubezpieczenia. W istocie w przedmiotowej sprawie chęć uzyskania wcześniejszej emerytury jawi się jako główny motyw zawarcia umowy o pracę, jednakże fakt realizowania postanowień tej umowy w sposób odpowiadający warunkom określonym w przepisie art. 22 K.p. prowadzi do wniosku, że strony tej umowy zmierzały do z góry założonego celu w sposób, któremu trudno zarzucić obejście obowiązujących przepisów. Wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 K.p.).

Podobny pogląd wyrażony został również przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04 (OSNP 2005 nr 15, poz. 235), w którym stwierdza 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 (art. 58 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.). Co więcej,

orzecznictwo Sądu Najwyższego idzie dalej w swych poglądach dotyczących wzajemnego oddziaływania prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, w zakresie stosunków pracy. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące ich nieważność - nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach, prawną doniosłość, ma jedynie zamiar obejścia prawa przez "fikcyjne" zawarcie umowy, tj. takie, które nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia. (...)

Aktualnie ustawodawca uzależniał już prawo do otrzymania emerytury od określonego czasu pozostawania w stosunku pracy i obecnie istnieje już wymóg pozostawania w stosunku pracy, przez co najmniej 6 miesięcy, w okresie ostatnich 24 miesięcy podlegania ubezpieczeniu społecznemu lub ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, chyba że w dniu zgłoszenia wniosku o emeryturę są uprawnieni do renty z tytułu niezdolności do pracy.

W drugim stanie prawnym mamy sytuację, w której zatrudniona w firmie produkującej stolarkę okienną od 15.04.2004 r. Anna K. decyzją ZUS nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zgłoszenia do ubezpieczenia dokonanego na podstawie umowy o pracę. Decyzję tę uznały za właściwą także sądy I i II instancji. Oba sądy wzięły pod uwagę fakt, iż Anna K. zatrudniona była jako jedyna ze wszystkich pracowników na czas nieokreślony. Zarówno przed, jak i po jej zatrudnieniu, pracodawca nie zatrudnił nikogo na takim samym stanowisku. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w Gdańsku (III AUa 1698/05) Anna K. podejmując pracę wiedziała, że jest w ciąży, natomiast pracodawca, w tamtym okresie czasu, nie miał rzeczywistej potrzeby zatrudniania kogokolwiek na nowym stanowisku, gdyż już po niespełna półtorej miesiąca, pozwolił na to, aby stanowisko to pozostało nieobsadzone, po tym jak Anna K. zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Sąd zauważył także, że trzy miesiące po zatrudnieniu Anna K. wyszła za mąż, za kuzyna pracodawcy, a tym samym strony stosunku pracy nie były osobami obcymi. Na korzyść Anny K. oraz pracodawcy nie przeważały nawet takie argumenty, że pracodawca zatrudnił nieznacznie później inną osobę, ani także fakt iż Anna K. miała w czasie pracy zawrzeć około kilkunastu umów sprzedaży. Zdaniem sądu pojawiała się ona w pracy incydentalnie i nie było żadnego innego dowodu potwierdzającego, że faktycznie świadczyła ona pracę, np. planu pozyskiwania klientów, bazy danych itp., natomiast na umowach sprzedaży widniały jedynie podpisy Anny K. Sąd posunął się nawet do tak kuriozalnych wniosków, że przyjął, iż skoro Anna K. korzystając z samochodu pracodawcy musiała codziennie oddawać mu kluczyki, to nie posiadała ona samochodu do swojej dyspozycji. Zdaniem sądu taka organizacja pracy, dezorganizowała życie prywatne pracodawcy i jednocześnie utrudniała pracę Annie K. Ponadto także inni pracownicy nie mieli możliwości korzystania z żadnego pojazdu. Dodatkowo sąd przyjął także że praca kobiety w ciąży, w warunkach gdy jest ona narażona na wibracje i drgania kierując pojazdem jest zabroniona. W ocenie sądu wykonywane przez Annę K. pewne incydentalne czynności i pojawianie się w towarzystwie pracodawcy, nakierowane były jedynie na upozorowanie i demonstrowanie wykonywania pracy. Nie przekonał sądu II instancji także fakt, iż Anna K. w grudniu 2004 r. powróciła do pracy i świadczyła ją następnie przez ponad 2 lata, zanim sąd rozstrzygnął wniesioną w sprawie apelację, zaś pracodawca w tym czasie regularnie odprowadzał wszelkie świadczenia do ZUS.

W omawianej sytuacji sąd uznał, że prawdziwą przyczyną zawarcia umowy o pracę nie była potrzeba zatrudnienia kogoś na stanowisku handlowca, zaś celem umowy, nie było świadczenie pracy, lecz zapewnienie Annie K. prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych związanych z ciążą i macierzyństwem. Tym samym sąd uznał, że umowa o pracę została zawarta w celu obejścia prawa i w myśl art. 58 § 1 K.c. jest nieważna.

Pomimo, iż opisane w drugim stanie prawnym stanowisko sądu jest wysoce kontrowersyjne, obecne orzecznictwo w podobnych sprawach wydaje się być coraz bardziej liberalne. W sytuacjach zbliżonych do powyżej opisanej, należy jednak zachować ostrożność i rozwagę, albowiem ZUS nagminnie kwestionuje umowy o pracę w tego rodzaju sytuacjach.

adwokat Sebastian Kamiński