

2 orzecnictwa Sądu Najwyższego

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Ubezpieczenie społeczne pracownika całkowicie ubezwłasnowolnionego

Social security for a fully incapacitated employee

Streszczenie

Autorka przedstawia najnowszy pogląd Sądu Najwyższego w odniesieniu do podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu przez osobę, która będąc całkowicie ubezwłasnowolnioną jest zatrudniona w warunkach określonych przez art. 22 § 1 k.p.

Słowa kluczowe

pracownik, osoba ubezwłasnowolniona całkowicie, pracowniczy tytuł ubezpieczenia społecznego

JEL: K31

Abstract

The author presents the latest view of the Polish Supreme Court with regard to being subject to compulsory social insurance by a person who, being completely incapacitated, is employed under the conditions set out in Article 22 § 1 of the Labour Code.

Keywords

employee, fully incapacitated person, employee social security title

W odniesieniu do podmiotowości pracowniczej osób całkowicie ubezwłasnowolnionych w doktrynie prawa pracy prezentowane są dwa przeciwstawne stanowiska.

Według jednego, ukształtowanego ze względu na interpretację art. 22 § 2 k.p. z punktu widzenia art. 22 § 3 k.p., osoby ubezwłasnowolnione całkowicie nie mogą być pracownikami, ponieważ nie mają zdolności do czynności prawnych (art. 12 k.c.), w związku z czym umowa o pracę zawarta z nimi nie wywołuje zamierzonego skutku jako bezzwzględnie nieważna (por. np. Zieliński i Goździewicz, 2011, s. 151).

W ocenie innych autorów, traktujących art. 22 § 2 k.p. jako wyczerpującą regulację podmiotowości pracowniczej, dorosłe osoby ubezwłasnowolnione całkowicie mogą być pracownikami. Przedstawiciele tego poglądu, abstrahując od kwestii związanych ze zdolnością do czynności prawnych, twierdzą, że pracownikiem może być każda osoba fizyczna, która osiągnęła wiek 18 lat (por. np. Szubert, 1972, s. 81; Gersdorf, 1985, s. 78 i n.).

W jednym z ostatnich judykatów Sąd Najwyższy wskazał, że rozstrzygnięcie tego sporu nie jest jednak konieczne dla przesądzenia, czy osoba ubezwłasnowolniona całkowicie może podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu.

W wyroku z 24 października 2019 r., III UK 329/18, Sąd Najwyższy przesądził, że ubezwłasnowolniony całkowicie pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu bez względu na nieważność zawartej umowy o pracę, jeżeli na jej podstawie realizował się stosunek opierający się na konieczności osobistego wykonywania

określonego rodzaju pracy, podporządkowania pracodawcy, wykonywania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz odpłatności pracy (art. 22 § 1 k.p. oraz art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, DzU z 2019 r. poz. 300 ze zm.).

Uzasadniając to stanowisko wywiódł, iż ubezpieczonego pracownika w art. 6 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, jako osoby pozostającej w stosunku pracy, nie łączy się z odrębnym w tym dziale prawa zdefiniowaniem źródła stosunku pracy, wobec czego nie powinno budzić wątpliwości stwierdzenie, że bezpośrednie wskazanie stosunku łączącego strony z pominięciem użytego w art. 2 k.p. odwołania do zawartej umowy ma znaczenie prawne i nie jest przypadkowe. Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego pracowników „zatrudnionych” wynika, że bycie podmiotem ubezpieczenia jest związane wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku pozostawania w zatrudnieniu, czyli „wykonywania pracy w ramach stosunku pracy”, co oznacza zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz do świadczenia wynagrodzenia przez pracodawcę (art. 22 k.p.). W świetle tego istotne jest ucieleśnienie, niekoniecznie wyrażonego umownie, wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do dania jej i wynagrodzenia za nią oraz rzeczywista realizacja takiego zamiaru. Inaczej mówiąc, z perspektywy stwier-

dzania istnienia lub nieistnienia pracowniczego tytułu ubezpieczenia znaczenie ma treść realizowanego stosunku łączącego strony, stosunku opierającego się na konieczności osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy, podporządkowania pracodawcy, wykonywania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz odpłatności pracy (art. 22 § 1 k.p.; por. np. wyroki SN: z 7 października 2009 r., III PK 38/0, OSP 2010/11/115 z glosą A. Musiał; z 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, niepubl.; z 17 marca 2016 r., III UK 83/15, niepubl. i z 17 maja 2016 r., I PK 139/15, OSNP 2017/12/159).

Nie jest zatem znaczące dla objęcia ubezpieczeniem społecznym to, czy umowa o pracę została zwarta i czy jest ważna jako zawarta przez podmioty mające zdolność do czynności prawnych, lecz tylko to, czy strony umowy — nawet gdy jej nie zawarły — pozostawały w tak opisanym stosunku pracy. Istotne jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. W takim wypadku nie ma miejsca na konstrukcję tzw. faktycznego stosunku pracy, zastosowaną przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z 22 listopada 1979 r., III PZ 7/79 (OSNCP 1980/4/83, OSP 1980/12/221 z glosą M. Włodarczyka), w którym przyjęto bezwzględną nieważność umowy zawartej przez osobę niemającą zdolności do czynności prawnych, a w razie jej wykonania, powstanie obowiązku odszkodowania.

Według Sądu Najwyższego na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych ważność oświadczeń woli składanych przy zawieraniu umowy o pracę nie ma znaczenia dla kwalifikacji stosunku prawnego, lecz waży jedynie stosunek realizowany przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Z tego powodu bezprzedmiotowe jest rozstrzyganie, czy umowa zawarta przez ubezpieczonego z naruszeniem zasad zawierania kontraktów obarczona jest wadą nieważności. Nieuzasadnione jest przy tym łączenie — w drodze wykładni art. 22 § 2 w związku z art. 22 § 3 k.p. — całkowitej niezdolności do zawarcia umowy o pracę z możliwością nawiązania stosunku prawnego przez osobę częściowo niezdolną do czynności prawnych bez zgody przedstawiciela ustawowego i uprawnień tego przedstawiciela wynikających z zezwolenia sądu opiekuńczego. Nie można też pomijać, że konsekwencje nieważności umowy o pracę zawartej przez osobę ubezwłasnowolnioną całkowicie, wynikające z art. 14 § 1 k.c., należałoby stosować w związku z art. 300 k.p., a więc po stwierdzeniu, że odpowiednio stosowane przepisy prawa cywilnego nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy, w tym z prawem do pracy oraz z zasadą niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (art. 10 i 11³ k.p. uzupełnione Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzoną w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., DzU z 2012 r. poz. 1169). To, że zawarcie nieważnej umowy nie może pogarszać sytuacji pracownika, uwzględnił Sąd Najwyższy w wyrokach z 15 maja 1972 r., III CRN 83/72 (OSNC 1973/2/30) i w uchwale składu siedmiu sędziów, zasadzie prawnej, z 26 stycznia 1982 r., V PZP 8/81 (OSNC 1982/7/94).

Sąd Najwyższy podkreślił, że wobec tego nie jest konieczne wyjaśnienie, czy strony zamierzające za-

wrzeć stosunek pracy mają zdolność do dokonania czynności prawnej polegającej na zawarciu umowy o pracę, lecz tego tylko, czy mają zdolność do pozostawania w tym stosunku. Pomocne jest to, że w art. 22 § 2 k.p. nie utożsamiono możliwości pozostawania w stosunku pracy z pełną zdolnością do czynności prawnych, lecz z ukończeniem 18 lat (co do zasady), choć w większości przypadków ukończenie osiemnastego roku życia i uzyskanie pełnej zdolności do czynności prawnych następuje jednocześnie. Artykuł 22 § 2 k.p. określa, kto może być pracownikiem, co czyni go odpowiednikiem art. 8 k.c., zgodnie z którym każdy człowiek od chwili urodzenia ma zdolność prawną. W tym znaczeniu przepis kodeksu pracy jest zupełny, w związku z czym nie jest konieczne, a nawet możliwe, sięganie do kodeksu cywilnego w zakresie ustalenia możliwości nawiązania i pozostawania w stosunku pracy. Osoby całkowicie ubezwłasnowolnione, które ukończyły 18 lat, mieszczą się w zakresie podmiotowym art. 22 § 2 k.p. i budowanie koncepcji o braku zdolności wstępowania przez nie w stosunki pracy na przepisie art. 22 k.p. jest nieuzasadnione.

Sąd Najwyższy uwypuklił, iż obejmowanie systemem zabezpieczenia społecznego nie jest przejawem woli ustawodawcy, lecz realizacją obowiązku wyrażonego w Konstytucji RP. Każdy obywatel, który znajduje się w grupie ryzyka, tj. jest narażony na niezdolność do pracy z powodu choroby, inwalidztwa albo po osiągnięciu wieku emerytalnego, musi być objęty którąś z form systemu zabezpieczenia społecznego, a od ustawodawcy zależy jej wybór. W polskim systemie w celu realizacji tego obowiązku zdecydowano się na odwołanie do kategorii stosunków zatrudnienia oraz sytuacji pokrewnych. Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych oraz inne akty, na podstawie których został wykreowany system zabezpieczenia społecznego, powinny jednak ujmować zatrudnienie w sposób kompletny, tzn. taki, w którym osoba rzeczywiście świadcząca pracę, a przez to znajdująca się w grupie ryzyka, została objęta ubezpieczeniem. Przyjęcie poglądu, że osoba całkowicie ubezwłasnowolniona, która wykonywała pracę najemną, spełniającą wszystkie przesłanki charakterystyczne dla stosunku pracy, świadczyła pracę bez jakiejkolwiek ochrony systemem zabezpieczenia społecznego, prowadziłoby do aprobaty stanu, w którym ze względu na ubezwłasnowolnienie obywatel nie tylko nie ma prawa do zabezpieczenia społecznego, ale również wbrew art. 24 Konstytucji praca takiej osoby nie znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. To zaś jest nie do zaakceptowania.

Kierując się więc prokonstytucyjną wykładnią art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie wątpliwości praca wykonana w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy musi być zakwalifikowana jako stosunek pracy, a osoba, która ją wykonała — jako pracownik. Należy więc przyjąć, że ubezwłasnowolniony całkowicie pracownik podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu bez względu na nieważność zawartej umowy o pracę, jeżeli na jej podstawie realizował się stosunek opierający się

na konieczności osobistego wykonywania określonego rodzaju pracy, podporządkowania pracodawcy, wykony-

wania pracy na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz odpłatności pracy.

Bibliografia/References

Gersdorf, M. (1985). *Zawarcie umowy o pracę*. Warszawa.

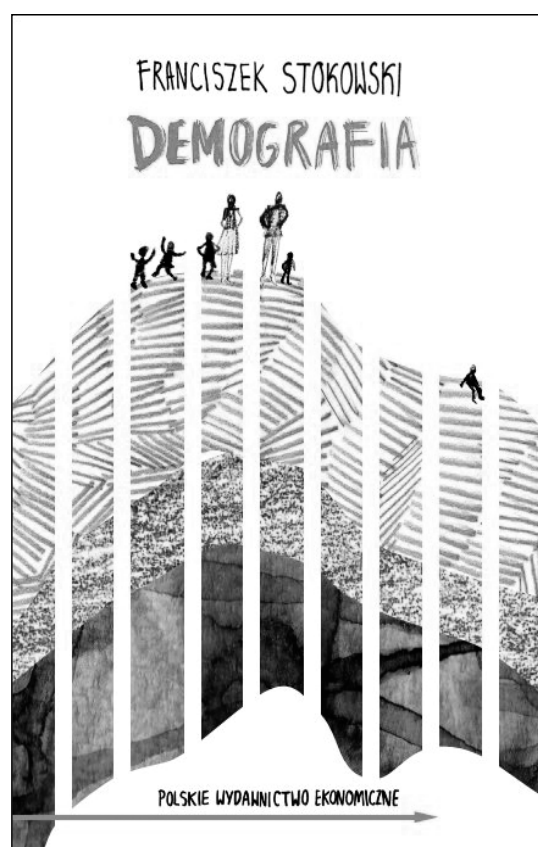
Szubert, W. (1972). *Zarys prawa pracy*. Warszawa.

Zieliński, T. i Goździewicz, G. (2011). W: L. Florek (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*. Wolters Kluwer.

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.

— PWE poleca —



Znajomość zjawisk demograficznych współczesnego świata jest niezbędna przy podejmowaniu wszelkich decyzji o charakterze ekonomicznym i społecznym. Omawiane w podręczniku metody analizy zjawisk ludnościowych są prezentowane przy uwzględnieniu najnowszych danych liczbowych. Ich uzupełnienie danymi historycznymi pozwoliło wskazać i scharakteryzować występujące tendencje zmian w czasie. W książce dużo uwagi poświęcono zróżnicowaniu w przestrzennym kształtowaniu się zjawisk demograficznych zarówno w kraju, jak i w ujęciu międzynarodowym. Uwzględniono także ocenę prawidłowości w strukturach poszczególnych zjawisk ludnościowych.

Książka jest adresowana do studentów wyższych uczelni na kierunkach ekonomicznych i społecznych, a także wydziałów socjologii i geografii.

— Księgarnia internetowa: www.pwe.com.pl —