ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS
No 4268
PRZEGLĄD PRAWA I ADMINISTRACJI CXXXVIII
WROCŁAW 2024

https://doi.org/10.19195/0137-1134.138.3

TOMASZ BAKALARZ
ORCID: 0000-0002-7499-1260
Uniwersytet Wrocławski

KWESTIONOWANIE PRZEZ ORGAN RENTOWY PRACOWNICZEGO TYTUŁU DO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO, OCENIANEGO Z PERSPEKTYWY CIĄŻY UBEZPIECZONEJ

Abstrakt: Prezentowany tekst dotyczy weryfikacji zgłoszonego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym z perspektywy ciąży ubezpieczonej. Rozwija utrwaloną w orzecznictwie tezę, że ciąża nie wyklucza podjęcia przez ubezpieczoną zatrudnienia, nawet jeśli wiąże się z wysoce prawdopodobnym ziszczeniem się ryzyka socjalnego i stanowi instrumentalne działanie ubezpieczonej nakierowane na uzyskanie zabezpieczenia społecznego. Autor zaznacza, że trudność dokonania weryfikacji tak powstałego tytułu wynika nie tyle z wykładni prawa, co z trafności ustaleń faktycznych nierzadko ocenianych przez pryzmat stereotypu uogólnienia.

Słowa kluczowe: tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, ciąża, praca

WPROWADZENIE

Ciąża jest stanem biologicznym o istotnych konsekwencjach społecznych i ekonomicznych, bezsprzecznie związanym z ryzykiem rozumianym tak w ujęciu zdrowotnym, jak i prawnym. Stan zdrowotny kobiety ciężarnej może być kwalifikowany przez pryzmat jednostki chorobowej. Według Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10, w kategorii ciąża, poród, połóg, wskazać można takie jednostki, jak: krwawienie we wczesnej ciąży, cukrzyca w ciąży, niewydolność szyjki macicy. Ciąża nie jest chorobą, tylko fizjologicznym stanem kobiety. Zdrowa ciężarna może wykonywać pracę zawodową bez skutków ubocznych dla siebie i dziecka. Odmiennie odnieść się należy do porodu i połogu, które wiążą się z chorobą, zwłaszcza w tym sensie, że stanowią pewien odbiegający od normy stan funkcjonowania organizmu kobiety i uniemożliwiają jej świadczenie pracy czy też inną aktywność zawodową[1]. W literaturze wskazuje się, że ciąża jako

[1] R. Babińska-Górecka, *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2015, nr 11, s. 10.

© Autor, 2024.
Tekst opublikowany w otwartym dostępie przez Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego i Wydawnictwo „Szermierz" sp. z o.o., udostępniony na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC BY 4.0), https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/.

zdarzenie losowe może przeszkodzić w zdobywaniu środków utrzymania[2] i jako takie znajduje się w kręgu zainteresowania prawa zabezpieczenia społecznego. Zgodnie z Konwencją nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, przedmiotem ochrony państwa-strony konwencji powinny być objęte ciąża, poród i ich skutki oraz będąca ich wynikiem utrata zarobku, tak jak to określa ustawodawstwo krajowe. Przy czym należy zastrzec, że ciąża jako zdarzenie losowe nie musi stanowić zarazem zdarzenia ubezpieczeniowego w postaci utraty możliwości zarobkowania, wręcz przeciwnie — regulacje prawa pracy gwarantują ochronę trwałości zatrudnienia kobiety ciężarnej, jak i względnej trwałości jej warunków pracy. Warto odnotować także konieczność rozdzielenia w aspekcie losowości zajścia w ciążę i urodzenia dziecka. W literaturze przedmiotu sugeruje się, że urodzenie dziecka nie spełnia cech ryzyka socjalnego, co sprawia, iż w aspekcie teoretycznym jest to zdarzenie (socjalne) zrównane ze zdarzeniami ubezpieczeniowymi[3], zaś w ujęciu praktycznym, z uwagi na jego daleko idącą przewidywalność, istnieje możliwość korygowania poziomu przyszłych świadczeń w trakcie podlegania ubezpieczeniom społecznym ze względu na posiadanie wiedzy zarówno o okresie trwania ciąży, jak i przybliżonym terminie urodzenia dziecka. Założenie wysokiego prawdopodobieństwa powodzenia ciąży pozwalające na powyższą konstatację można poddać krytyce w oparciu o dane statystyczne przedstawione przez NIK w raporcie z 2020 roku[4]. W Polsce w latach 2017–2019 każdego roku około 1700 kobiet urodziło martwe dziecko, a u około 40 tys. kobiet ciąża zakończyła się poronieniem. Szacuje się, że około 10–15% wszystkich ciąż kończy się poronieniem. Powyższe dane nie mogą zostać uznane za pomijalny margines, co skłania do podtrzymania tezy o losowości tak ciąży, jak i urodzenia żywego dziecka w jej wyniku. Nie sposób się jednak nie zgodzić z założeniem, że postawa ubezpieczonej bądź jej otoczenia zakłada pewność urodzenia dziecka i w związku z tym podejmowane są decyzje natury prawno-ekonomicznej, na przykład o zabezpieczeniu społecznym na okres ciąży i okres po urodzeniu dziecka.

Ciąża stanowi przedmiot ochrony prawnej niezależnie od ewentualnego ryzyka ekonomicznego wywołanego tym stanem. Zgodnie z art. 18 Konstytucji RP, macierzyństwo znajduje się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Użyte pojęcie „macierzyństwo" obejmuje również okres ciąży. Trwa więc zarówno przed, jak i po urodzeniu dziecka[5].

---

[2] I. Jędrasik-Jankowska, *Ryzyka ubezpieczeniowe*, [w:] *Problemy prawne ubezpieczeń społecznych*, red. B. Wagner, Kraków 1996, s. 91.

[3] K. Antonów, *Kompetencje ZUS w zakresie weryfikacji prowadzenia działalności gospodarczej oraz deklarowanej podstawy wymiaru składek z tego tytułu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2021, nr 2, s. 8; K. Ślebzak, *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego — wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 2, s. 31.

[4] *NIK o opiece nad pacjentkami w przypadku poronień i martwych urodzeń*, https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/poronienia-i-martwe-urodzenia-opieka-nad-pacjentkami.html (dostęp: 16.10.2024).

[5] P. Tuleja, [w:] P. Czarny *et al.*, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2023, s. 86.

1. STOSUNEK PRACY NAWIĄZANY Z KOBIETĄ W CIĄŻY

Ciąża nie wyklucza aktywności zawodowej. Wszelka ocena możliwości świadczenia pracy przez kobietę ciężarną wymaga stosownej wiedzy medycznej. Treść przepisów prawa pracy jednoznacznie dowodzi możliwości zatrudnienia kobiety w ciąży. Przepisy przewidują jedynie — z uwagi na ochronę bezpieczeństwa i zdrowia kobiety — ograniczenia w wykonywaniu prac wzbronionych[6]. Można także spotkać twierdzenia dalej idące, wskazujące nie tyle na prawne zagwarantowanie kontynuowania zatrudnienia w odpowiednich ze względów zdrowotnych warunkach, co na zobowiązanie pracodawcy do swoistego „zatrudnienia socjalnego" kobiety w ciąży[7], którego wyraz daje art. 179 § 2 zd. 2 k.p.[8] Zgodnie z podanym przepisem, jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Pomijając występowanie rzeczywistych, obiektywnych i proporcjonalnych powodów różnicowania, ciąża nie może stanowić kryterium decydującego o niezatrudnieniu pracownicy (art. 18^{3b} § 1 k.p.). W okresie ciąży pracodawca nie może prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą; wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy (art. 177 § 1 k.p.). Tak rozbudowana regulacja prawna dotycząca pracy kobiety w ciąży posiada swoje silne uzasadnienie nie tylko w wyżej powołanym art. 18 Konstytucji RP, lecz również w normach międzynarodowych, w tym w szczególności w przyjętej w 2000 roku Konwencji Nr 183 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej rewizji Konwencji dotyczącej ochrony macierzyństwa z 1952 r., w której preambule wyrażono, że potrzeba zapewnienia ochrony podczas ciąży stanowi wspólny obowiązek rządu i społeczeństwa.

Skoro motywowane normami prawa międzynarodowego i zasadami Konstytucji państwo nakłada na pracodawcę, podmioty gospodarcze czy szerzej – społeczeństwo powinności nakazujące szczególną ochronę czy wręcz opiekę nad osobą ciężarną,

---

[6] Artykuł 179 k.p. w związku z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 3 marca 2006 roku w sprawie sposobu i trybu wydawania zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią (Dz.U. Nr 42, poz. 292).

[7] A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2, *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*, Warszawa 2013, s. 197.

[8] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.), dalej: k.p.

to tym bardziej w działaniach organów tego państwa należy oczekiwać postawy pronatalistycznej, a co najmniej niedyskryminacyjnej. Tymczasem trudno nie dostrzec pewnego strategicznego podejścia organu rentowego do zatrudnienia kobiety ciężarnej jako sytuacji wątpliwej pod względem prawnym i moralnym. Tak organ rentowy, jak i sąd ubezpieczeń społecznych, z uwagi na niezaprzeczalną tendencję „kreatywnego" podchodzenia do tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym przez kobietę ciężarną, wpadają w pułapkę stereotypu uogólnienia, nakazującego z góry uznać zachowanie kobiety w ciąży jako intencjonalnie naganne. Takiemu apriorycznemu założeniu może sprzyjać negatywne doświadczenie zawodowe organu rentowego bądź kontrolującego go sądu.

2. ZATRUDNIENIE KOBIETY CIĘŻARNEJ JAKO DECYZJA RACJONALNA I UZASADNIONA

Trudno zaakceptować, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia[9]. Jak dodał Sąd Najwyższy, między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć[10].

Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania[11]. Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, również nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem[12].

Odmienne traktowanie ciężarnej pracownicy związane z apriorycznym założeniem próby obejścia prawa lub uzyskania nienależnych świadczeń socjalnych musi być ocenione jako przejaw dyskryminacji, na co wyraźnie zwrócił uwagę Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z dnia 4 lutego 2021 roku, 54711/15, w sprawie

[9] Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549.

[10] Wyrok SN z dnia 18 listopada 2021 r., III USKP 82/21, OSNP 2022, nr 10, poz. 102 i cytowane tam orzecznictwo.

[11] Por. wyroki SN: z dnia 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 235; z dnia 5 października 2005 r., I UK 32/05, OSNP 2006, nr 15–16, poz. 249; z dnia 28 kwietnia 2005 r., I UK 236/04, OSNP 2006, nr 1–2, poz. 28; z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, OSNP 2006, nr 23–24, poz. 366; z dnia 30 września 2008 r., II UK 385/07, LEX nr 741082; z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/11, LEX nr 1169836.

[12] Wyrok SN z dnia 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549.

Jurčić vs. Chorwacja. Trybunał wskazał, że decyzja odmawiająca prawa do świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego i uznająca zatrudnienie za fikcyjne ze względu na stan ciąży mogła zapaść jedynie w stosunku do kobiet. Bezsprzecznie więc stanowi przypadek odmiennego traktowania ze względu na płeć (art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności). Stan ciąży nie może być oszustwem, a finansowe zobowiązania państwa względem ciężarnej kobiety jako takie nie mogą stanowić wystarczającej podstawy uzasadniającej odmienne traktowanie ze względu na płeć. To właśnie z uwagi na stan ciąży i wcześniejsze poddanie się procedurze zapłodnienia *in vitro* zatrudnienie skarżącej zostało zweryfikowane i zakwestionowane. Organy władzy publicznej ograniczyły się do stwierdzenia, że przechodzenie procedury zapłodnienia *in vitro* sprawiło, iż skarżąca była niezdolna do pracy — bez przedstawienia żadnych konkretnych powodów pozwalających na wywiedzenie takiego wniosku. Trybunał strasburski wyraził zaniepokojenie wydźwiękiem rozstrzygnięć krajowych organów, które sugerowały, że kobieta nie powinna pracować lub szukać zatrudnienia w czasie ciąży albo w przypadku ewentualności bycia w ciąży. Trybunał dostrzegł, że stereotypy płciowe, ewidentnie promowane przez Chorwację w omawianej sprawie, stanowią poważną przeszkodę pełnego osiągnięcia celu równości pomiędzy płciami, który jest jednym z podstawowych celów deklarowanych przez państwa członkowskie Rady Europy.

Podyktowana powyższym stereotypem praktyka administracyjna, którą można przypisać także organowi polskiemu, została jednoznacznie skrytykowana przez Europejski Trybunał Praw Człowieka. Będący podstawą takiej praktyki zarzut intencjonalności działań kobiety ciężarnej, poszukującej możliwości objęcia ubezpieczeniem chorobowym, należałoby uznać tak długo za nieuzasadniony, jak długo możliwe będzie ustalenie, że posiada ona tytuł podlegania ubezpieczeniom w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych[13].

3. KONTROLA PRAWIDŁOWOŚCI ZGŁOSZONEGO TYTUŁU PODLEGANIA UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM

W dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się, że organ rentowy może kwestionować zarówno sam tytuł ubezpieczenia społecznego, jak i ustaloną podstawę wymiaru składek[14]. W kwestii tej wypowiadał się również

[13] Tekst jedn. Dz.U. z 2024 r. poz. 497 ze zm., dalej: ustawa systemowa.

[14] Por. wyroki SN: z dnia 16 stycznia 2014 r., I UK 235/13, LEX nr 1444493; z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 454/13, LEX nr 1495840; z dnia 13 stycznia 2016 r., III UK 53/15, LEX nr 1984624; z dnia 13 września 2016 r., I UK 455/15, LEX nr 2122404; z dnia 10 maja 2017 r., I UK 184/16, LEX nr 2305920; z dnia 21 marca 2019 r., II UK 554/17, LEX nr 2638582; postanowienia SN: z dnia 29 sierpnia 2018 r., II UK 438/17, LEX nr 2538834; z dnia 29 maja 2019 r., II UK 214/18, LEX nr 2690937.

Trybunał Konstytucyjny, aprobując prawo organu rentowego do kontroli samego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym[15]. Zauważa się, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który stwierdza podleganie ubezpieczeniu społecznemu, może — bez względu na nazwę umowy i jej postanowienia — ustalić rzeczywisty charakter stosunku prawnego łączącego strony i istniejący tytuł ubezpieczenia oraz wydać w tym zakresie decyzję na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy systemowej, co jest konsekwencją bezwzględnego charakteru przepisów o podleganiu ubezpieczeniom społecznym oraz przyjętej zasady automatyzmu[16]. Stwierdzając nieważność postanowień umownych, organ stosujący prawo uchyla się tylko od związania nimi, nie ingerując w samą umowę i nie zastępując stron stosunku prawnego w kształtowaniu jego treści[17]. Powoływana zasada automatyzmu pociąga za sobą dalej idące konsekwencje, wskazane choćby w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku, I UK 256/07[18], zgodnie z którym, jeżeli decyzja deklaratoryjna o objęciu określonym tytułem ubezpieczenia społecznego okazała się błędna lub bezpodstawna, to decyzja ta, ani tym bardziej brak zgody ubezpieczonego, nie mogą stanowić przeszkody dla stwierdzenia istnienia tytułu ubezpieczenia społecznego zgodnego z przepisami prawa. Automatyzm ubezpieczeniowy uniemożliwia czynienie jakichkolwiek ustępstw lub układania warunków ubezpieczenia w sposób odbiegający od unormowań ustawowych o pewnej dozie autonomiczności. Dodatkowo należy zastrzec, że ustawa systemowa w żaden sposób nie nakłada ograniczeń czasowych do wydania przez organ rentowy deklaratoryjnej decyzji stwierdzającej istnienie (nieistnienie) obowiązku ubezpieczeń społecznych[19].

Kontroli organu rentowego podlega tytuł do ubezpieczenia społecznego, a więc okoliczność faktyczna bądź czynność prawna, z którą ustawodawca wiąże możliwość bądź obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym, określone w art. 8 ustawy systemowej. W szczególności, w kontekście przedmiotu opracowania, zwrócić należy uwagę na art. 8 ust. 1 ustawy systemowej. Odnośnie do pracowniczego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym w orzecznictwie wielokrotnie zwracano uwagę na przedmiot weryfikacji tytułu, tj. zaakcentowanie faktycznego świadczenia pracy na warunkach stosunku pracy. Innymi słowy, umowa o pracę, która nie wiąże się z rzeczywistym jej wykonywaniem, nie rodzi skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego[20]. Skutku objętego rzeczywi-

[15] Wyrok TK z dnia 29 listopada 2017 r., P 9/15, OTK-A 2017, nr 7, poz. 8.

[16] Wyrok SN z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 454/13, LEX nr 1495840.

[17] Wyroki SN: z dnia 8 czerwca 1999 r., I PKN 96/99, OSNAPiUS 2000, nr 16, poz. 615; z dnia 19 lutego 1970 r., II PR 604/69, OSNCP 1971, nr 5, poz. 84; z dnia 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 145.

[18] OSNP 2009, nr 11–12, poz. 159.

[19] Uchwała SN z dnia 9 czerwca 2016 r., III UZP 8/16, OSNP 2016, nr 12, poz. 153.

[20] Wyroki SN: z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997, nr 15, poz. 275; z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000, nr 9, poz. 368; z dnia 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002, nr 20, poz. 496; z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 320/04, OSNP 2006, nr 7–8, poz. 122; z dnia 26 lipca 2012 r., I UK 27/12, LEX nr 1218584.

stym zamiarem stron (objęcia ubezpieczeniem) nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 § 1 k.p. Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla tego ubezpieczenia warunku wykonywania zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Godzi się zauważyć, że w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych pracownika nie określa się jako osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 k.p.), lecz jako osobę pozostającą w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 ustawy systemowej). Sprawia to, że ocena występowania tytułu do ubezpieczeń społecznych w przypadku pracowników powinna polegać między innymi na zastosowaniu przepisu art. 22 § 1 k.p., który definiuje pojęcie stosunku pracy. Jak zauważa się w doktrynie, o ile z punktu widzenia prawa pracy ocenie może podlegać określona czynność prawna, o tyle w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych ocenie podlega istnienie stosunku pracy[21]. W tym kontekście za zbędne można byłoby uznać dążenie organu rentowego do wykazania nieważności czynności prawnej w wyniku jej pozorności i poszukiwania motywacji stron umowy.

Wydaje się celowe rozróżnienie pozorności czynności prawnej (umowy) od pozorność zatrudnienia. O pozornym zatrudnieniu możemy mówić wszędzie tam, gdzie w odbiorze osób trzecich, a niekiedy nawet samych stron zaangażowanych w jego wykreowanie, relacja, w jakiej faktycznie lub tylko formalnie pozostają, daje się *prima facie* ocenić jako określony rodzaj zatrudnienia, mimo że w rzeczywistości nim nie jest[22].

Punktem odniesienia dla tej oceny będą art. 22 § 1 k.p. i art. 65 k.c., a niekoniecznie art. 83 k.c. wymagający ustaleń co do rzeczywistego zamiaru stron ocenianego na chwilę zawarcia umowy. Pośrednie wykazywanie intencji stron zostanie zastąpione bezpośrednim dowodem na wykonywanie stosunku pracy. Nie powoduje pozorności wskazanie przez strony fałszywych pobudek, daty lub miejsca zawarcia umowy, powołanie się na nieprawdziwe fakty, wadliwe nazwanie umowy lub poszczególnych praw i obowiązków, w razie faktycznego świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków[23].

Należy zaznaczyć, że kwestionowanie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym jest procesem *ex post* w relacji do zgłoszenia, dokonywanym w oparciu o odtwarzane okoliczności faktyczne. Ta perspektywa może się wiązać z co

[21] K. Ślebzak, *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę…*, s. 35.

[22] M. Rylski, *Pozorność nawiązania stosunku pracy z kobietą w ciąży a prawo do krótkoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2023, nr 1, s. 21.

[23] Wyrok SN z dnia 6 grudnia 2016 r., II UK 439/15, LEX nr 2188634.

najmniej dwiema trudnościami. Pierwsza, natury faktograficznej, związana jest z możliwością następczego uprawdopodabniania faktu wykonywania pracy (przez budowanie spójnych twierdzeń i zeznań, materializowanie przeszłych poleceń służbowych i innej dokumentacji, które nie tyle odnosiłyby się do braku przeciwwskazań do pracy w trakcie ciąży, co do samego wykonywania pracy). Jej rozwiązanie ogniskuje się wokół swobodnej oceny materiału dowodowego, nierzadko uzależniając wynik sprawy od doświadczenia zawodowego osoby orzekającej oraz umiejętności przekonującego uzasadnienia podjętej decyzji procesowej. Druga, natury dogmatycznej, związana jest z zarzutem odwołujących się o naruszenie zasady zaufania obywatela do państwa, zaufania podmiotu, którego zgłoszony tytuł nie był dotychczas kwestionowany, a opłacana składka była przyjmowana jako należna. W orzecznictwie podjęta była kwestia dopuszczalności stwierdzenia ze wsteczną datą ustania tytułu ubezpieczenia społecznego w sytuacji, w której objęcie ubezpieczeniem nastąpiło wskutek oczywistego błędu organu rentowego. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 maja 2005 roku, III UK 28/05[24], skutki tej wadliwości nie mogą obciążać osoby zainteresowanej. Inaczej wygląda jednak sytuacja, gdy nie ma pierwotnej decyzji organu rentowego o podleganiu ubezpieczeniom społecznym, co ma miejsce w przeważającej liczbie przypadków. W takim razie w orzecznictwie zauważa się, że zasada pewności obrotu prawnego i zaufania obywatela do państwa oraz jego instytucji przemawia za wykluczeniem sytuacji, gdy zainteresowany dowiaduje się o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym dopiero z decyzji odmawiającej mu prawa do świadczeń z tych ubezpieczeń[25]. Warto jednocześnie zauważyć negatywny stosunek Sądu Najwyższego do instrumentalnego powoływania się na konstytucyjną zasadę zaufania obywatela do państwa (art. 2 Konstytucji RP) przez ubezpieczonego, który swym zachowaniem (choćby pozorowaniem zatrudnienia) godzi w istotę ochrony ubezpieczeniowej[26]. Innymi słowy, argument powyższy nie może być usprawiedliwieniem dla nagannych działań płatnika i ubezpieczonej zmierzających do świadomego wprowadzenia organu rentowego w błąd.

W ujęciu proceduralnym kwestionowanie tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym odbywa się według ogólnej zasady rozkładu ciężaru dowodu. Ciężar dowodu fikcyjności zgłoszenia do ubezpieczenia spoczywa na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, jednakże — jak szczegółowo wyłożył to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 2019 roku, III UK 8/18[27] — w sporze sądowym reguły dowodowe są szersze niż zwykły obowiązek strony wskazania dowodów dla ustalenia faktów, z których wywodzi skutki prawne. Jeżeli więc organ rentowy na podstawie materiałów

[24] OSNP 2005, nr 23, poz. 330.

[25] Wyrok SN z dnia 5 października 2011 r., II UK 35/11, LEX nr 1108824.

[26] Wyroki SN: z dnia 10 października 2013 r., II UK 104/13, OSNP 2015, nr 1, poz. 13; z dnia 25 października 2016 r., I UK 446/15, OSNP 2018, nr 2, poz. 18.

[27] LEX nr 2609914.

zgromadzonych w postępowaniu administracyjnym zarzucił fikcję umowy o pracę i brak zatrudnienia, to w postępowaniu sądowym odwołujący jest zobowiązany co najmniej do odniesienia się do tych zarzutów (art. 221 k.p.c.), z wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z procedury cywilnej. W tym celu to odwołujący musi przedstawić dowody, które uzasadniają zarzut wadliwości decyzji. W każdym przypadku, gdy adresat decyzji nie zgadza się z faktami stanowiącymi podstawę zastosowania konkretnej normy prawa, musi przedstawić dowody okoliczności przeciwnych. Należy przy tym pamiętać, że sąd ubezpieczeń społecznych nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy i do wyjaśnienia rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Jeżeli organ oparł decyzję na faktach miarodajnych, kwestionujący decyzję musi przedstawić dowody podważające te fakty. Przepisy procedury cywilnej nie ustanawiają przy tym zasady rozstrzygania wątpliwości na korzyść odwołującego się od decyzji. Przyjęcie takiej zasady przeczyłoby treści art. 3 i art. 6 § 2 k.p.c.

4. CIĄŻA JAKO DETERMINANT WIARYGODNOŚCI TYTUŁU DO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

Jak ujęto wyżej, ciąża jako element motywacyjny w zawarciu umowy nie stanowi o jej pozorności bądź obejściu prawa. Nie oznacza to jednak, że stan ciąży pozostaje całkowicie obojętny dla oceny wiarygodności tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Użycie terminu „wiarygodność" wydaje się tu uzasadnione z uwagi na *stricte* faktograficzny przedmiot weryfikacji oraz wtórność tej weryfikacji, podejmowanej w perspektywie zgłoszenia do ubezpieczenia. Ciąża jako jeden z faktów może w tej weryfikacji odgrywać istotną rolę, choć jej uwzględnienie powinno odbywać się bez uogólnień bądź kulturowych uprzedzeń.

Analiza orzecznictwa sądowego pozwala na wyróżnienie typowych zarzutów konstruowanych z myślą o ciąży ubezpieczonej, niejednokrotnie bazujących na stereotypie uogólnienia.

Uogólnieniem jest przyjęcie, że ciąża *per se* wyklucza możliwość świadczenia pracy. Przykładowo, gdy ciąża na moment zawierania umowy o pracę w sposób oczywisty wyklucza możliwość świadczenia danego rodzaju pracy lub pracy w ogóle, to zasadne byłoby uznanie fikcyjności zatrudnienia. Jak trafnie zastrzega się jednak w literaturze, niewykonywanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy nie zawsze może prowadzić do zakwestionowania stosunku pracy, gdyż może wynikać z obowiązujących przepisów prawa pracy i pojawić się chociażby już w dniu nawiązania stosunku pracy[28]. W skrajnym przypadku można dopuścić, że w dniu rozpoczęcia pracy pracownica dostarcza zwolnienie lekarskie wskazujące na jej niezdolność do pracy (przedłużane następnie do dnia porodu) albo

[28] K. Ślebzak, *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę…*, s. 35.

można rozważyć przypadek, w którym pracownica jest dopuszczona do pracy przez lekarza medycyny pracy w warunkach art. 179 § 2 k.p. (prace wzbronione), lecz pracodawca, uznając, że nie ma możliwości dostosowania miejsca pracy ani powierzenia innej pracy, decyduje się na zwolnienie pracownicy w ciąży z obowiązku świadczenia pracy. W obu przypadkach oceniany w odosobnieniu fakt niewykonywania pracy nie przekreśla nawiązania stosunku pracy.

O medycznej zdolności do wykonywania pracy przesądza orzeczenie lekarskie wydane w wyniku badania wstępnego i choć organ rentowy, a tym bardziej sąd ubezpieczeń społecznych, nie jest tym orzeczeniem związany, to jednak jego weryfikacja wymaga wiadomości specjalnych tak na etapie administracyjnym, jak i sądowym. Możliwość wykonywania pracy stwierdzona orzeczeniem nie może być zakwestionowana argumentacją opartą jedynie na doświadczeniu życiowym sędziego bądź fakcie nagłej zmiany stanu zdrowia ciężarnej i rozpoczęcia pobierania zasiłku chorobowego.

Swoistość stosunku pracy wynikająca z rozkładu ryzyka wyklucza proste posiłkowanie się argumentami używanymi w przypadku podjęcia działalności gospodarczej przez ciężarną. Warto przypomnieć, że stan ciąży sam w sobie nie wyklucza ciągłości podjętej działalności. Natomiast braku podstawowej cechy ciągłości działalności gospodarczej można dopatrzeć się w przypadku, gdy od początku wysoce wątpliwe będzie rozpoczęcie i prowadzenie działalności, a tę wątpliwość można wywieść ze stanu zdrowia osoby zgłaszającej się do ubezpieczenia społecznego, a przede wszystkim jej świadomości co do niemożliwości prowadzenia działalności[29]. Powyższe tezy ogniskują się w przesłance ciągłości konstytuującej prowadzenie działalności gospodarczej, której nie sposób przypisać stosunkowi pracy, niezależnie od rodzaju zawartej umowy o pracę. Założenie ciągłości wykonywania pracy (art. 22 § 1 k.p.) doznaje wielu ograniczeń związanych z przypisywanym normatywnie pracodawcy ryzykiem socjalnym czy produkcyjnym.

Obok argumentów natury zdrowotnej pojawiają się także zarzuty dotyczące organizacji pracy wykluczającej się — zdaniem organu rentowego — ze stopniem zaawansowania ciąży. Przykładowo, gdy deklarowany rodzaj pracy wymagał częstego przemieszczania się, dużej dyspozycyjności czasowej. Znamienna jest tu konstatacja Sądu Apelacyjnego w Szczecinie[30]:

> z zasad doświadczenia życiowego wynika, że kobieta będąc w ciąży (i to ciąży budzącej obawy co do stanu matki i dziecka, przy uwzględnieniu problemów zdrowotnych w tym zakresie, jakie miały miejsce przy pierwszej ciąży) dąży do ograniczenia aktywności zawodowej, unikania sytuacji stresowych. Tymczasem podpisywanie przez odwołującą się umowy o pracę w momencie, w którym była w ciąży, wiązałoby się dla niej faktycznie ze zwiększeniem czasu pracy.

[29] Wyroki SN z dnia 5 grudnia 2017 r., II UK 573/16, LEX nr 2434455 i z dnia 11 lutego 2021 r., II USKP 21/21, LEX nr 3119631.

[30] Wyrok SA w Szczecinie z dnia 16 lipca 2021 r., III AUa 181/21, niepubl.

Wnioskowanie z uwzględnieniem wyżej opisanego „doświadczenia" mogłoby wpływać co najwyżej na ocenę wiarygodności dowodu dla wykazania rzeczywistej intencji stron stosunku pracy w jego nawiązaniu. Jednakże nawet wykazanie, że głównym motywem działania było uzyskanie zabezpieczenia społecznego nie niweczy samego tytułu podlegania ubezpieczeniom, jeśli praca była wykonywana[31]. Powyższa wypowiedź Sądu Apelacyjnego w Szczecinie stanowi dążenie do subiektywnej racjonalizacji[32] o znikomej doniosłości prawnej. Warto dodać, że w obliczu rzeczywiście wykonywanej pracy argumenty racjonalizujące, wskazujące negatywną ocenę decyzji pracodawcy o zatrudnieniu pracownika, z uwagi na kwestie organizacyjno-ekonomiczne, nie mogą stanowić podstawy przyjęcia, że umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozoru[33].

Wątpliwy może okazać się również argument braku pracowniczego podporządkowania z uwagi na — wymuszoną stanem ciąży — pracę z domu. Uwzględniając specyfikę rodzaju umówionej pracy oraz treść art. 67^{19} § 6 k.p., należy przyjąć, że przepisy prawa nie sprzeciwiają się, a wręcz przeciwnie, zachęcają do kontynuowania pracy zarobkowej w formie umożliwiającej łączenie pracy z życiem osobistym. Taką wszak rolę odgrywa wyodrębnienie grupy uprzywilejowanej tak zwanym miękkim roszczeniem o pracę zdalną. Wzmianka o pracy zdalnej skłania także do nawiązania do zjawiska podporządkowania autonomicznego (organizacyjnego). Ta konstrukcja interpretacyjna nierzadko wykorzystywana jest jako wtórne usprawiedliwienie braku stosownego materiału dowodowego pozwalającego wykazać podporządkowanie pracownicze. Uzasadnieniem dla zastosowania tej elastycznej formy podporządkowania może być stan zdrowotny ciężarnej czy zaawansowana ciąża, jednakże każdorazowo takie twierdzenie powinno być ocenione wedle logiki wnioskowania i doświadczenia życiowego, przy jednoczesnym zastrzeżeniu, iż istota takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Pracownik ma natomiast samodzielność w sposobie, terminie oraz kolejności wykonywania powierzonych mu obowiązków i zadań[34]. Niewykazanie wiarygodnym dowodem faktu wyznaczania i rozliczania zadań budzi wątpliwości co do istnienia podporządkowania[35].

Ciąża ubezpieczonej stanowi perspektywę oceny innych, prawnie doniosłych faktów, które w ostateczności pozwalają na ustalenie wykonywania pracy w ramach

[31] Wyrok SN z dnia 17 stycznia 2024 r., III USKP 56/22, LEX nr 3656917.

[32] Analiza argumentacji używanej przez sądy powszechne dla zakwestionowania tytułów podlegania ubezpieczeniom społecznym kobiety ciężarnej skłania do szerszej refleksji nad socjologiczną perspektywą badań uzasadnień sądowych, w tym osobistym doświadczeniem sędziego i stereotypami dotyczącymi płci; szerzej A. Demenko, *Czy kobiety orzekają inaczej? Kilka refleksji nad wykładnią feministyczną*, „Palestra" 2023, nr 7.

[33] Wyroku SN z dnia 18 kwietnia 2023 r., I USKP 80/22, OSNP 2023, nr 11, poz. 127.

[34] Wyrok SN z 20.10.2022 r., II USKP 7/22, OSNP 2023, nr 6, poz. 70.

[35] *Ibidem*.

stosunku pracy. Ocena ta musi jednak być logicznie poprawna, a uprawdopodabnianie wynikające z doświadczenia życiowego dokonywane z ostrożnością. Budowanie argumentacji na subiektywnej racjonalizacji działań podsądnych może budzić wątpliwości co do pewności prawa. Granica własnego przekonania sądu nie może naruszać podstawowej zasady logicznego powiązania wniosków z ustalonym materiałem. Aby indywidualne cechy sędziego nie powodowały, że ocena swobodna przerodzi się w dowolną, na straży stoi nakaz dokonywania tej oceny zgodnie z zasadami logiki oraz wiedzą sędziego o obowiązującym prawie[36].

5. ZAKWESTIONOWANIE TYTUŁU PODLEGANIA UBEZPIECZENIOM SPOŁECZNYM A ZWROT ŚWIADCZENIA

Zakwestionowanie przez organ rentowy zgłoszonego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym może stanowić punkt wyjścia do wydania istotniejszej ekonomicznie dla ubezpieczonej decyzji nakazującej zwrot świadczenia. Należy podkreślić, że ustalenie braku tytułu podlegania ubezpieczeniom nie stanowi automatycznej podstawy do zwrotu świadczenia nienależnie pobranego. Za kwoty nienależnie pobranych świadczeń uważa się między innymi świadczenia przyznane lub wypłacone na podstawie nieprawdziwych zeznań lub fałszywych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzania w błąd organu wypłacającego świadczenia przez osobę pobierającą świadczenia (art. 84 ust. 2 pkt 2 ustawy systemowej). Intencjonalność ciężarnej, która nie rozstrzygała o istnieniu tytułu podlegania ubezpieczeniu społecznemu, w kontekście zwrotu nienależnie pobranych świadczeń będzie miała kluczowe znaczenie. To przy rozstrzyganiu o „świadomym wprowadzeniu w błąd organu rentowego" konieczne jest rozważenie, czy umowa została zawarta dla pozoru, dla wywołania niezgodnego z prawdą, subiektywnego przeświadczenia rozpoznającego sprawę o stanie uprawnień świadczeniobiorcy. Na marginesie warto zaznaczyć, że żądanie zwrotu świadczenia na podstawie weryfikacji wiarygodności zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego powinno być także oceniane przez pryzmat zasady proporcjonalności, w tym z uwzględnieniem skutków takiej decyzji dla ubezpieczonej[37]. Należy wziąć pod uwagę to, czy przesłanką do ponownej oceny istnienia prawa do świadczenia był błąd organu rentowego i czy skarżący przyczynił się do wprowadzenia w błąd właściwych władz, czas, który upłynął od dnia przyznania prawa do dnia wykrycia błędu, długość postępowania związanego z kwestionowaniem decyzji organu rentowego i wreszcie skutki społeczne wywołane tą decyzją.

[36] K. Knoppek, *Zasada swobodnej oceny dowodów*, [w:] *System Prawa Procesowego Cywilnego*, t. 2. *Część II. Postępowanie procesowe przed sądem pierwszej instancji*, red. T. Ereciński, T. Wiśniewski, Warszawa 2016, s. 61.

[37] Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 15 września 2009 r. w sprawie Moskal przeciwko Polsce, skarga nr 10373/05, LEX nr 514351.

PODSUMOWANIE

Nawiązanie stosunku pracy w trakcie ciąży, nawet w zaawansowanym jej stadium, nie świadczy *per se* o pozorności umowy bądź zamiarze obejścia prawa. To nie motywacja ubezpieczonej podejmującej zatrudnienie w trakcie ciąży rozstrzyga o ważności tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, lecz stwierdzone w postępowaniu dowodowym wykonywanie pracy. Ciąża nie wyklucza zatrudnienia pracowniczego, wręcz przeciwnie – przepisy prawa pracy dają gwarancję trwałości zatrudnienia ciężarnej i umożliwiają dostosowanie warunków pracy do potrzeb kobiety. Fakt wykonywania pracy na warunkach art. 22 § 1 k.p. jest rozstrzygający, niezależnie od odmiennej oceny racjonalności podjętej aktywności zawodowej, opartej choćby na doświadczeniu życiowym.

VERIFICATION BY THE INSURANCE AUTHORITY OF THE EMPLOYEE'S SOCIAL INSURANCE TITLE, ASSESSED FROM THE PERSPECTIVE OF THE INSURED PERSON'S PREGNANCY

Summary

The presented text concerns the verification of the reported title to social insurance from the perspective of the insured person's pregnancy. It develops the thesis established in case law that pregnancy does not exclude the insured person from taking up employment, even if it is associated with the probable occurrence of social risk and constitutes an instrumental action of the insured person aimed at obtaining social security. The author notes that the difficulty in verifying the title of insurance is not related to the interpretation of the law, but to the factual findings assessed through the prism of the stereotype of generalization.

Keywords: title to social insurance, pregnancy, work

BIBLIOGRAFIA

Antonów K., *Kompetencje ZUS w zakresie weryfikacji prowadzenia działalności gospodarczej oraz deklarowanej podstawy wymiaru składek z tego tytułu*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2021, nr 2.

Babińska-Górecka R., *Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2015, nr 11.

Demenko A., *Czy kobiety orzekają inaczej? Kilka refleksji nad wykładnią feministyczną*, „Palestra" 2023, nr 7.

Jędrasik-Jankowska I., *Ryzyka ubezpieczeniowe*, [w:] *Problemy prawne ubezpieczeń społecznych*, red. B. Wagner, Kraków 1996.

Knoppek K., *Zasada swobodnej oceny dowodów*, [w:] *System Prawa Procesowego Cywilnego*, t. 2. *Część II. Postępowanie procesowe przed sądem pierwszej instancji*, red. T. Ereciński, T. Wiśniewski, Warszawa 2016.

Rylski M., *Pozorność nawiązania stosunku pracy z kobietą w ciąży a prawo do krótkoterminowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Część I*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2023, nr 1.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 2. *Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a ochrona konstytucyjnych praw i wolności człowieka*, Warszawa 2013.

Ślebzak K., *Kontrola przez ZUS ważności umów o pracę stanowiących tytuł do ubezpieczenia społecznego — wybrane zagadnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2017, nr 2.

Tuleja P., [w:] P. Czarny, M. Florczak-Wątor, B. Naleziński, P. Radziewicz, P. Tuleja, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2023.