

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 5 stycznia 2017 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że K. D. (1) jako pracownik u płatnika składek B. K. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, tj. ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od 23 maja 2016 r.

### ***decyzja k. 68 akt ZUS***

K. D. (1) złożyła odwołanie od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej uchylenie i orzeczenie co do istoty sprawy. Zakwestionowała stanowisko ZUS o pozorności zawartej przez nią z płatnikiem umowy o pracę.

### ***odwołanie k. 2***

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł jego oddalenie, wywodząc jak w uzasadnieniu decyzji.

### ***odpowiedź na odwołanie k. 3***

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny***

K. D. (1) urodziła się (...). Ma wykształcenie średnie ogólne. Wnioskodawczynie poszukiwała pracy, bo jej mąż od dłuższego czasu chorował i był na zwolnieniu lekarskim.

B. K. (1) jest właścicielem firmy (...), której przedmiotem działalności jest spawalnictwo i obróbka metalu. Do maja 2016 roku zatrudnił 1 pracownika, potem zatrudnił jeszcze jednego pracownika fizycznego oraz wnioskodawczynię. Od początku 2016 roku zaczął poszukiwania pracownika na stanowisko w biurze. W dniu 23 kwietnia 2016 roku dał ogłoszenie w Internecie. Siedziba firmy mieści się w Ł., przy ulicy (...).

B. K. (1) znał się z mężem wnioskodawczynie, który również prowadzi firmę zajmującą się spawalnictwem.

Wnioskodawczynie przyjechała do płatnika na wstępną rozmowę o pracy pod koniec kwietnia 2016 roku. Strony ustaliły, że zawrą umowę o pracę. Po weekendzie majowym wnioskodawczynie miała zrobić badania lekarskie, dopuszczające ją do pracy.

Wnioskodawczynie dotychczas pracowała jako fakturzystka, potem na stażu w Urzędzie Miejskim jako pracownik I stopnia. Od 2013 roku nigdzie nie była zatrudniona.

Wnioskodawczynie ma 3 dzieci. Pierwsze dziecko urodziła w 2004 roku, drugie w 2010 roku, zaś trzecie w grudniu 2016 roku. O ostatniej ciąży dowiedziała się w dniu 4 maja 2016 roku.

Również w dniu 4 maja 2016 roku wnioskodawczynie otrzymała skierowanie na badania profilaktyczne, które odbyła w dniu 9 maja 2016 roku. Została dopuszczona do pracy na stanowisku pracownika obsługi i pozyskiwania klientów, prace biurowe i przy komputerze.

W dniu 13 maja 2016 roku wnioskodawczynie odbyła szkolenie wstępne z zakresu BHP.

W dniu 23 maja 2016 roku K. D. (1) zawarła umowę o pracę z B. K. (1) na stanowisko pracownika biurowo – administracyjnego w pełnym wymiarze godzin, na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem miesięcznym 2700 złotych. To płatnik zaproponował takie warunki zatrudnienia. Uważał, że wynagrodzenie zaoferowane K. D. nie jest wysokie, bo osoby, które zgłaszały się do tej pory z ogłoszenia, oczekiwały minimum 3 tys. złotych na rękę.

Wnioskodawczyni powiedziała B. K. (1), że jest w ciąży. Wnioskodawczyni przystąpiła do pracy i ją wykonywała pod nadzorem płatnika. Pracowała od godz. 8 do 16. Do pracy dojeżdżała samochodem. Dzieci w tym czasie chodziły do szkoły. Ponadto zarówno matka jak i teściowa pomagały wnioskodawczyni przy dzieciach.

Wnioskodawczyni sporządzała dla klientów oferty, które im przedstawiała w imieniu firmy płatnika, sporządzała także zamówienia. Podpisywała się pod tymi dokumentami.

Do obowiązków wnioskodawczyni należało również: kontakt i obsługa klientów, praca administracyjno – biurowa, przygotowywanie faktur, które później podpisywał płatnik, odbieranie telefonów, obsługa korespondencji. Wcześniej czynności te wykonywał właściciel.

Początek zatrudnienia wnioskodawczyni zbiegł się z wdrożeniem przez płatnika systemu ISO i wnioskodawczyni przygotowywała dokumenty z tym związane. Były przez nią sporządzane projekty tych dokumentów, pod którymi podpisywał się B. K..

R. M. jest pracownikiem płatnika i świadczy pracę w warsztacie lub w terenie. Widywał wnioskodawczynię jak pracowała w biurze. Chodził do biura podpisać listę płac, odbierał od wnioskodawczyni narzędzia. Wynagrodzenie miał płacone do ręki, przez płatnika.

***Dowód: dokumentacja osobowo – płacowa wnioskodawczyni w aktach rentowych, kopie ofert, kopie zamówień, wydruk maila z ogłoszeniem o poszukiwaniu pracownika w aktach rentowych, przesłuchanie wnioskodawczyni k104 w zw z k 73, przesłuchanie płatnika k 104 w zw z k 74, zeznania świadka R. M. k 75, dokumentacja medyczna k 48, k 5-53, zeznania świadka Ź. M. k 76, zeznania świadka W. D. (1) k 76***

T. K. (1) pracuje w firmie (...), która ma siedzibę obok firmy płatnika. Zna wnioskodawczynię z firmy (...), bo przychodził tam do biura załatwiać transport. Ponieważ firmy są na tym samym podwórku, T. K. (1) codziennie widywał wnioskodawczynię w pracy. Ponadto firmy ze sobą współpracują.

***Dowód: zeznania świadka T. K. k 76, pismo k 88, faktury k 89-100***

Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy od 7 lipca 2016 roku. Czynności biurowe wykonywał ponownie B. K. (1). Pod koniec listopada 2016 roku zatrudnił na pół etatu pracownika biurowego. Księgowością zajmuje się matka B. K..

***Dowód: przesłuchanie płatnika k 104 w zw z k 74***

Oceniając materiał dowodowy Sąd nie dał wiary wnioskodawczyni, płatnikowi oraz W. D. (1) co do tego, że spotkanie w sprawie pracy było przypadkowe i wcześniej na ten temat strony oraz świadek nie rozmawiali. Zdaniem Sądu warunki, na jakich została zawarta umowa o pracę, przy wiedzy B. K., że wnioskodawczyni jest w ciąży, świadczy o tym, że osoby te omawiały temat i przygotowały się do zawarcia umowy o pracę na korzystnych – dla wnioskodawczyni – warunkach.

Okoliczność powyższa nie dyskwalifikuje jednak samej umowy o pracę, bowiem zdaniem Sądu umowa była wykonywana i realizowana przez strony.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Odwołanie jest zasadne.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1778), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1368) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

O uznaniu stosunku łączącego dwie strony za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się 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.

Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2005 r. II UK 278/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 116). Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej powiedziane - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego K. D. (1) zawarła z B. K. (1), w dniu 23 maja 2016 roku umowę o pracę, która stanowiła podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, że K. D. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym. Ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Niewątpliwie bowiem sporna umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwszą i zasadniczą cechą czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko, jakie Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 22 czerwca 2015 roku, I UK 367/14 (LEX nr 1771586), iż umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował.

Natomiast o czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych, w rozpoznawanej sprawie nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę.

Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że K. D. (1) pracę podjęła i ją świadczyła, a pracodawca świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie.

Sąd nie kwestionuje spostrzeżenia organu rentowego, że wnioskodawczyni poszukiwała ochrony ubezpieczeniowej. Analiza okoliczności sprawy wskazuje jednak na to, że strony zawarły skutecznie umowę o pracę.

Jak już była o tym mowa, dla Sądu niewiarygodna jest wersja zaprezentowana przez strony i świadka W. D. o przypadkowości całego zajścia.

Sąd ustalił, że B. K. (1) poszukiwał pracownika do biura. Świadczy o tym chociażby umieszczenie ogłoszenia w Internecie, w dniu 23 kwietnia 2016 roku.

Poza sporem pozostaje również okoliczność, że wnioskodawczyni, już w kwietniu podejrzewała, że jest w ciąży, ale mimo to poszukiwała pracy.

Strony spotkały się i dogadały co do warunków zatrudnienia. Zdaniem Sądu właśnie okoliczność, że płatnik znalazł się z mężem wnioskodawczyni, doprowadziło do zawarcia umowy o pracę na korzystnych dla wnioskodawczyni warunkach. Przede wszystkim strony zawarły umowę na czas nieokreślony, co wydaje się dużym ryzykiem w sytuacji, gdy pracodawca został zaskoczony informacją o ciąży przyszłej pracownicy. Po drugie, zawarcie umowy na pełen etat i z wynagrodzeniem przewyższającym najniższe wynagrodzenie również świadczy o obdarzeniu zaufaniem, związanym z tym, że przyszłą pracownicą jest małżonka kolegi po fachu.

Nie mniej, podkreślenia wymaga fakt, że wnioskodawczyni do pracy przystąpiła i ją świadczyła do dnia 6 lipca 2016 roku pod nadzorem płatnika. Otrzymała za pracę wynagrodzenie, czyli obie strony stosunku pracy zrealizowały swoje wzajemne zobowiązania.

To, że K. D. (1) liczyła na ochronę ubezpieczeniową w związku z ciążą, pozostaje dla Sądu kwestią oczywistą. Należy jednak pamiętać, że ciąża nie jest chorobą i nie ma podstaw do kwestionowania czynności prawnych, podejmowanych przez kobietę w ciąży.

Kluczową w tej sprawie okolicznością jest to, że wnioskodawczyni podjęła się wykonywania pracy, co oznacza, że umowa nie została zawarta dla pozorów. Wnioskodawczyni wykonywała czynności, które nie leżały poza jej kwalifikacjami i umiejętnościami.

Wnioskodawczyni i płatnik wykazali poprzez dowody, że praca była faktycznie świadczona przez wnioskodawczynię. Świadczą o tym nie tylko zeznania świadków, ale również dokumentacja. Okoliczność, że umowa była wykonywana przez krótki czas nie może być podstawą do jej zakwestionowania.

Powyższego stanowiska nie zmienia także i to, że po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki ponownie przejął płatnik. Ka podał B. K. (1), jego firma jest mała, o charakterze rodzinnym, bowiem księgowością zajmuje się jego matka. Podał także, że od końca listopada 2017 roku zatrudnił pracownika na pół etatu do prac biurowych.

Na mocy art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń, a zatem ma prawo do kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, jako że rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

Jednak w takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, czy była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w pkt. 1. sentencji.

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego, wypożyczając akta rentowe oraz doręczając kopie protokołów rozpraw.