

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 października 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że M. N. jako pracownik u płatnika składek K. C. D. J. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2022 roku.

W ocenie ZUS, przedstawione okoliczności sprawy - w szczególności zawarcie umowy o pracę z M. N. i tym samym zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych jako pracownika na krótki okres przed zajściem zdarzenia tworzącego uprawnienie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby i macierzyństwa i ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3500,00 zł (przy połowie etatu) w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń (zasiłku chorobowego i macierzyńskiego) - pozwalają uznać, iż rzeczywistym celem zawarcia umowy o pracę z M. N. nie był zamiar świadczenia pracy, ale skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o jej wykonywaniu.

Dowodem wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku kierownika administracji nie stanowią: przedłożona umowa o pracę, listy płac, ewidencja czasu pracy. Dokumenty te są jedynie dowodem ich formalnego sporządzenia.

Co więcej płatnik składek nie wykazał gospodarczej potrzeby zatrudnienia M. N. jako pracownika z wynagrodzeniem 3500,00 zł na 1/2 etatu.

Powyższe, zdaniem ZUS przemawiało za uznaniem zawartej z ubezpieczoną umowy o pracę za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, nacechowaną zamiarem wyłudzenia dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

(decyzja – k. 1-7 verte załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła M. N., wnosząc o jej zmianę uznając, iż jest ona krzywdząca dla niej.

(odwołanie – k. 3-4 verte)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odpowiedź na odwołanie – k. 5-6)

Na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku wnioskodawczyni poparła odwołanie. Płatnik składek przyłączył się do stanowiska odwołującej, a pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:30 – 00:38:17 - płyta CD – k. 56)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. J. prowadzi firmę pod nazwą: C. Kantor (...) od dnia 31 grudnia 1999 roku. D. J. jest właścicielem 6 kantorów w Ł..

(wypis z (...) k. 29-30, zeznania płatnika składek na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:06 – 00:35:30 w związku z 00:01:50 – 00:19:22 – płyta CD – k. 56)

M. N. legitymuje się wyższym wykształceniem. W 2017 roku ukończyła studia na Uniwersytecie (...) na kierunku logopedia uzyskując tytuł zawodowy magistra.

(dyplom – k. 43 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 6/część A w aktach osobowych (koperta) – k. 33, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):32:52 – 00:35:06 – płyta CD – k. 56 w związku z rozprawą z dnia 24 maja 2023 roku e-protokół (...):01:24 – 00:27:29 – płyta CD – k. 43)

Od dnia 9 listopada 2018 roku wnioskodawczyni zgłoszona jest do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na pół etatu na umowę o pracę u płatnika (...) S.C., a od 1 września 2021 roku zgłoszona jest do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na pół etatu na umowę o pracę u płatnika Przedszkole (...).

(okoliczności bezsporne)

W okresie od dnia 1 lipca 2021 roku do dnia 30 września 2021 roku wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę u płatnika składek K. C. – D. J. na ½ etatu z wynagrodzeniem 1700 zł brutto na stanowisku pracownik administracji. W tym samym czasie wnioskodawczyni zatrudniona była także na stanowisku logopedy w przedszkolu, z uwagi jednak na trwający w przedszkolu okres wakacyjny i brak pracy zdecydowała się podjąć pracę w firmie (...). Wnioskodawczyni pracowała w kantorze wymiany walut mieszczącym się w Ł. przy ul. (...). Pracowała w różnych godzinach: przychodziła do pracy między 14-15:30, a wychodziła o 18, z wyjątkiem środy kiedy to pracowała od 10 do 18.

(umowa o pracę – k. 21, k. 71-73, świadectwo pracy – k. 77-79 załączonych do sprawy akt organu rentowego, część A w aktach osobowych (koperta) – k. 33; zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):32:52 – 00:35:06 – płyta CD – k. 56 w związku z rozprawą z dnia 24 maja 2023 roku e-protokół (...):01:24 – 00:27:29 – płyta CD – k. 43)

O tym, że płatnik składek poszukiwał pracownika do kompletowania, weryfikowania dokumentów księgowych i kadrowych wnioskodawczyni dowiedziała się w drodze tzw. „poczty pantoflowej”. W tym samym czasie płatnik składek miał dużo obowiązków.

(zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):32:52 – 00:35:06 – płyta CD – k. 56 w związku z rozprawą z dnia 24 maja 2023 roku e-protokół (...):01:24 – 00:27:29 – płyta CD – k. 43)

W okresie wakacyjnym w związku z wyjazdami zagranicznymi jest wzmożony ruch w kantorze.

(zeznania płatnika składek na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:06 – 00:35:30 w związku z 00:01:50 – 00:19:22 – płyta CD – k. 56)

W dniu 1 czerwca 2022 roku pomiędzy płatnikiem Kantorem (...) reprezentowanym przez właściciela D. J., a M. N. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2022 roku, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku kierownika administracji w wymiarze ½ czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 3500 złotych brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: Kantor (...), ul. (...), (...)-(...) Ł., a jako dzień rozpoczęcia pracy – 1 czerwca 2022 roku.

(umowa o pracę – k. 23-25, k. 33-35 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 1/część B w aktach osobowych (koperta) – k. 33)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 13 czerwca 2022 roku wynikało, że ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 41 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 7/część A w aktach osobowych (koperta) – k. 33)

Wnioskodawczyni ukończyła szkolenie podstawowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 1 czerwca 2022 roku.

(zaświadczenie – k. 57 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 3/część B w aktach osobowych (koperta) – k. 33)

Wnioskodawczynie nie miała kluczy do kantoru. Takimi kluczami dysponował płatnik składek i pracownik kantoru – (...).

(zeznania płatnika składek na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:06 – 00:35:30 w związku z 00:01:50 – 00:19:22 – płyta CD – k. 56, zeznania świadka M. T. na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):21:37 – 00:30:18 – płyta CD – k. 56)

Wnioskodawczynie pracowała w pomieszczeniu znajdującym się na zapleczu kantoru, w pomieszczeniu był komputer i sejf.

(zeznania płatnika składek na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:06 – 00:35:30 w związku z 00:01:50 – 00:19:22 – płyta CD – k. 56)

Do zadań wnioskodawczynie na stanowisku kierownika administracji należało: kompletowanie dokumentów związanych z zatrudnieniem nowego pracownika (świadczeń pracy, szkoleń BHP, zaświadczeń o niekaralności), uzupełnianie ewidencji czasu pracy, przyjmowanie wniosków urlopowych, wyznaczanie zastępstw), przeglądanie monitoringu (kamery skierowane były na wejście do kantoru, dłonie kasjera, osoby dokonującej wymiany walut, sejf znajdujący się na zapleczu), kompletowanie dokumentów księgowych (faktur, paragonów). Za pośrednictwem komputera odwołująca pobierała faktury. Wnioskodawczynie nie miała upoważnienia do odbierania telefonów. Wszelkie dokumenty księgowe, skarżącą drukowała, wkładała do teczki. Odwołująca zaopatrywała kantory w produkty spożywcze i gospodarstwa domowego, których zakupu dokonywała przez internet lub osobiście, które następnie D. J. rozwoził do poszczególnych kantorów. Zdarzało się także, że ubezpieczona zajmowała się porządkowaniem kantoru.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):32:52 – 00:35:06 – płyta CD – k. 56 w związku z rozprawą z dnia 24 maja 2023 roku e-protokół (...):01:24 – 00:27:29 – płyta CD – k. 43, zeznania płatnika składek na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:06 – 00:35:30 w związku z 00:01:50 – 00:19:22 – płyta CD – k. 56)

M. T. widział jak wnioskodawczynie wykonywała w/w czynności. D. J. jest praktycznie codziennie w kantorze.

(zeznania świadka M. T. na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):21:37 – 00:30:18 – płyta CD – k. 56)

Wnioskodawczynie pracowała u płatnika składek w godzinach popołudniowych. Z kolei pracę w przedszkolu wykonywała rano od 8 bądź 9 do 14-15. W środy pracowała w kantorze od rana.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):32:52 – 00:35:06 – płyta CD – k. 56)

Wnioskodawczynie potwierdzała odbiór wynagrodzenia na liście płac.

(listy płac – k. 45-49 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Płatnik składek prowadził dla wnioskodawczynie ewidencję czasu pracy. Wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od dnia 8 sierpnia 2022 roku.

(ewidencja czasu pracy – k. 51-55 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych (koperta) – k. 33)

Z karty ciąży ubezpieczonej wynika, że data ostatniej miesiączki wnioskodawczynie przypadała na 21 marca 2022 r.

(karta ciąży – k. 23-25 verte)

W okresie niezdolności do pracy wnioskodawczyni z powodu choroby, płatnik składek nie zatrudnił żadnej nowej osoby na jej miejsce, sam wykonywał obowiązki przynależne do jej stanowiska pracy.

(zeznania płatnika składek na rozprawie w dniu 11 września 2023 roku e-protokół (...):35:06 – 00:35:30 w związku z 00:01:50 – 00:19:22 – płyta CD – k. 560)

W dniu 11 stycznia 2023 roku wnioskodawczyni urodziła dziecko.

(odpis skrócony aktu urodzenia – k. 22, k. 8 część B w aktach osobowych (koperta) – k. 33)

Płatnik składek w spornym okresie oprócz wnioskodawczyni zatrudniał także inne osoby. Zajmowały one jednak inne niż wnioskodawczyni stanowisko pracy tj. kasjera walutowego z wynagrodzeniem 3010 złotych brutto.

(zestawienie zatrudnienia – k. 32)

W 2022 roku płatnik składek osiągnął dochód w wysokości: 1 027 961,35 złotych.

(zestawienie – k. 31)

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2023.0.1230), pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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 (Dz.U.2022.0.1732) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Definicja pracownika, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok SN z 13.07.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

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

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, 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.

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności,

podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

Wskazać należy, że 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 (wyrok SA w Lublinie z 17.01.2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Jeżeli strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorowości umowy o pracę. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

W orzecznictwie wskazuje się jako cechę charakterystyczną dla stosunku pracy, objęcie umową samej pracy, jako takiej, a nie jej konkretnego rezultatu. Charakterystyczna jest zatem ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy.

Ponadto zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2005 r., sygn. akt III AUa 283/2005).

W niniejszej sprawie wnioskodawczyni zawarła w dniu 1 czerwca 2022 roku z Kantorem (...) umowę o pracę na czas nieokreślony, która stanowiła stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, iż uzyskała ona prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Jednakże ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana.

Niewątpliwie bowiem w/w umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c. oraz nie jest ona także sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz nie zmierza do obejścia prawa w świetle art. 58 k.c.

W myśl 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. Z kolei § 2 wskazuje, iż nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, iż 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może, bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju

na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Inaczej mówiąc strony niejako udają, że dokonują jakiejś czynności prawnej np. zawierają umowę o pracę. Pozorność jest zatem wadą oświadczenia woli polegającą na świadomej, a przy tym ujawnionej wobec adresata i przez niego aprobowanej, niezgodności pomiędzy treścią złożonego oświadczenia woli, dostępną dla innych uczestników obrotu, a rzeczywistą wolą osoby składającej to oświadczenie. Pozorne oświadczenie woli ma miejsce wówczas gdy jest skierowane do adresata. Wada tego oświadczenia polega na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz (art. 83 § 1 k.c.).

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie, jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy a przez pracodawcę do przyjmowania tego świadczenia i wypłacania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany.

Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem. Założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie oświadczenia woli dla pozorów.

Abstrahując od powyższego, należy wskazać że organ rentowy ma prawo do badania a także kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ 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 współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajęł także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, w którym stwierdził, iż:

„1. 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.

2. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.” (LEX nr 653664)

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę jak już wskazano powyżej miała charakter pozorny, co zarzucał stronom umowy o pracę. Pełnomocnik reprezentujący ZUS nie zgłosił, w toku procesu, żadnych wniosków dowodowych, za pomocą których w sposób przekonywujący wykazałby pozorność zawartej między stronami umowy.

Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia.

Wskazać należy, że ingerencja sądu w kierunku przejęcia od strony inicjatywy dowodowej mogłaby się spotkać ze skutecznie podniesionym przez drugą stronę słusznym zarzutem naruszenia zasady bezstronności. Faktem jest, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wiąże się z pewnymi odrębnościami również w tej sferze, jednakże Sąd nie może zastępować działaniem z urzędu strony procesowej tym bardziej wówczas, gdy jest ona

reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego- por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2013 r. III AUa 1011/12 LEX nr 1298879.

Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd wykazało, że odwołująca w spornym okresie faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek, do czasu kiedy to stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od dnia 8 sierpnia 2022 roku.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że odwołująca początkowo i czego nie kwestionował ZUS- w okresie od dnia 1 lipca 2021 roku do dnia 30 września 2021 roku wykonywała na rzecz płatnika składek pracę w ramach umowy o pracę, kwestionował natomiast okoliczność nawiązania pomiędzy w/w stronami kolejnej zawartej umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2022 roku.

Na podstawie dowodów z zeznań świadka M. T., zeznań płatnika składek i odwołującej się, dodatkowo potwierdzonych dowodami z dokumentów (ewidencja czasu pracy, listy płac, umowa o pracę, orzeczenie lekarskie), sąd ustalił ponad wszelką wątpliwość, że odwołująca się faktycznie świadczyła pracę na rzecz pracodawcy oraz we wskazanym przez pracodawcę miejscu (Kantor (...), ul. (...), (...)-(…) Ł.) i czasie (w godzinach popołudniowych, od 14-15 do 18, w środy od 10 do 18), zaś płatnik składek zatrudnił ją za wynagrodzeniem, które otrzymała. Tym samym w niniejszej sprawie strony umowy wykonywały względem siebie prawa i obowiązki stron stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p.

Odwołująca się w spornym okresie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek związaną z dokumentacją kadrową, w tym zatrudnieniem nowego pracownika (kompletowała: świadectwa pracy, szkolenia BHP, zaświadczenia o niekaralności), przeglądała monitoring, wykonywała również czynności związane z obiegiem dokumentów kadrowych. Skarżąca pobierała faktury, drukowała je, a następnie wkładała do teczek. Odwołująca zaopatrywała również kantory w produkty spożywcze i gospodarstwa domowego, których zakupu dokonywała przez internet lub osobiście, które następnie D. J. rozwoził. Zdarzało się także, że ubezpieczona zajmowała się porządkowaniem kantoru.

Wykonywanie pracy przez odwołującą się potwierdził też świadek M. T.. Zeznał, że widział odwołującą jak będąc na zapleczu przedmiotowego kantoru przeglądała monitoring, zajmowała się dokumentami kadrowymi i finansowymi.

W ocenie sądu zeznania stron oraz świadka są logiczne, spójne i zgodne z doświadczeniem życiowym i wobec braku jakiegokolwiek dowodu przeciwnego, sąd uznał je w całości za wiarygodne. Sąd nie miał też podstaw, by podać w wątpliwość autentyczność, dokumentacji pracowniczej odwołującej się oraz umowy o pracę.

W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę (por. wyrok SA w Szczecinie z 1.02.2018r., III AUa 254/17).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje bowiem na to, że płatnik składek miał rzeczywistą potrzebę zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika administracji. D. J. zeznał, że w okresie wakacyjnym w związku z wyjazdami zagranicznymi jest wzmożony ruch w kantorze, zatem ma on więcej obowiązków. Skoro D. J. jako przedsiębiorca nie był w stanie samodzielnie dbać o kwestie związane z dokumentacją nie dziwi, że potrzebował

pomocy pracownika biurowego. W tym zakresie pracę powierzył odwołującej się, która miała już doświadczenie, które nabyła będąc u niego uprzednio zatrudnioną w okresie od dnia 1 lipca 2021 roku do dnia 30 września 2021 roku.

Płatnik składek racjonalnie wyjaśnił także, że nie zdecydował się zatrudnić nikogo na miejsce wnioskodawczynie w okresie jej niezdolności do pracy, ponieważ przejął obowiązki przynależne do jej stanowiska pracy.

Co więcej praca w spornym okresie u płatnika składek nie kolidowała z pracą wnioskodawczynie w przedszkolu (...) S.C. i Przedszkolu (...). Wnioskodawczynie zeznała, że pracowała u płatnika składek w godzinach popołudniowych. Z kolei pracę w przedszkolu wykonywała rano od 8 bądź 9 do 14-15, a w środy od 10 do 18.

Zdaniem sądu, niekwestionowane jest, że strony mają prawo ustalić warunki umowy w dogodny dla siebie sposób i jeśli tylko ogólnie wyznaczone w art. 22 k.p. ramy umowy o pracę są zachowane i elementy właściwe dla umowy o pracę dominują, łącząca strony umowa nadal korzysta z przywileju uznania jej za umowę o pracę. Takie warunki spełniała sporna umowa.

Przede wszystkim też należy tu ponownie podkreślić, że realizację stosunku pracy przez obie strony spornej umowy potwierdzają obiektywne dowody z w/w zeznań i z dokumentów. W takiej sytuacji nie ma podstaw, by kwestionować istnienie stosunku pracy.

Wynagrodzenie określone w spornej umowie nie budzi zastrzeżeń sądu, tym bardziej, że kwestia wynagrodzenia nie była przedmiotem zaskarżonej decyzji organu rentowego. Zgodnie z art. 321 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem.

W świetle powyższego, zdaniem sądu, zatrudnienie odwołującej się – w kontekście rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika, a także faktycznej realizacji obowiązków stron stosunku pracy – było racjonalne i nie nosiło cech pozorności.

W świetle powyższego przyjąć w sprawie należało, że pomiędzy stronami umowy doszło do rzeczywistego nawiązania stosunku pracy, a zatem że strony nie zawarły jedynie pozornej umowy o pracę, do której wykonania nie przystąpiono. Chybiony są zatem zarzuty pozwanego organu rentowego.

Kwestia udania się przez wnioskodawczynię na zwolnienie lekarskie od dnia 8 sierpnia 2022 roku nie może skutkować automatycznie przyjęciem, że zatrudnienie u płatnika składek było fikcyjne. Skorzystanie z tego uprawnienia przez ubezpieczoną absolutnie samo z siebie nie może prowadzić do tak drastycznego dla niego skutku, jak uznanie, że jej zatrudnienie było pozorne. Sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. choroby), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa bądź, że jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Ciąża nie jest przeszkodą do podjęcia zatrudnienia, ale dopiero stan patologiczny w ciąży, który uniemożliwiałby ubezpieczonej przystąpienie do wykonywania pracy na rzecz płatnika. Podkreślenia wymaga okoliczność, że stan ciąży nie dyskwalifikuje zawartej umowy o pracę, jeżeli ciężarna pracownica faktycznie pracę tą wykonuje, a tę okoliczność potwierdziło postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie.

Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają bowiem ograniczeń w zakresie zawierania umów o pracę z kobietą w ciąży. Warto wskazać na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym cel zawarcia umowy o pracę, w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest sprzeczny z ustawą (zob. wyrok SN z 04.08.2005 r. sygn. II UK 320/04, wyrok SN z 07.07.2005 r., II UK 275/04). W rezultacie zawarcie umowy o pracę przez kobietę w ciąży, nawet w sytuacji, gdy jej zachowanie obliczone jest na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy faktycznym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nie prowadzi do uznania, że osoba taka nie podlega ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia pracowniczego (zob. wyrok SA w Białymstoku z 18.06.2013 r., sygn. III AUa 1302/12).

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z 25.01.2005 r. (II UKN 141/04), że nie można przyjąć pozorności oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę a pracodawca świadczenia te przyjmował (art. 83 § 1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p.), oraz w wyroku z 04.08.2005 r. (II UKN 320/04) i wyroku z 11.01.2006 r. (II UK 51/03), że stronom umowy o pracę na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa wynikające z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Tym bardziej, że zawarcie umowy o pracę, choćby zamierzało wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych nie jest powiązane z zamiarem obejścia ustawy, gdy praca faktycznie jest świadczona (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 04.08.2005 r., II UKN 820/04).

Pracowniczy charakter świadczeń ze strony odwołującej się w ustalonych okolicznościach sporu nie budzi wątpliwości sądu, a tym samym istnieją przesłanki objęcia jej obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym pracowniczym z mocy wyżej wskazanych przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., sąd orzekł jak w sentencji wyroku.