

Sygn. akt VIII U 613/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 stycznia 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący	sędzia (del.) Magdalena Kimel
Protokolant	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2022 r. w Gliwicach

sprawy D. R. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale J. W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania D. R. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 3 marca 2021 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż D. R. (1) jako pracownik u płatnika składek J. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 9 października 2020r.;
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel

VIII U 613/21

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 3 marca 2021r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., działając na podstawie art. 83 ust. 1, art. 68 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021r., poz. 423, ze zm.) stwierdził, że D. R. (1) w okresie od 9 października 2020r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. W..

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy D. R. (1) a J. W., a to ze względu na ustalone przez organ niejasne powody zatrudnienia ubezpieczonej, na okoliczność czego podniósł, że ubezpieczona

w momencie zawierania spornej umowy o pracę nie posiadała wstępnych badań lekarskich. W niedługim czasie po zawarciu tej umowy była w ciąży i nie wróciła już do świadczenia pracy, brak pracowników zastępujących odwołującą w czasie jej chorobowego, brak dokumentacji pracowniczej z przebiegu zatrudnienia odwołującej. Powołując się na pozorność umowy o pracę, ZUS stwierdził, że D. R. (1) nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z D. R. (1) i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w tym do ubezpieczenia chorobowego jako pracownika, było działaniem świadomym zmierzającym do uzyskania od ZUS świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego płatnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym sprzeczne z zasadami współzycia.

Odwołanie od powyższej decyzji, wniosła D. R. (1), domagając się zmiany zaskarżonej decyzji w całości i objęcie jej ubezpieczeniami społecznymi, tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek J. W.. W uzasadnieniu i w toku procesu uzasadniła to tym, że przedmiotowej umowy nie zawarto dla pozoru ale ze względu na potrzeby pracodawcy związane z koniecznością pozyskania kolejnych pracowników niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadto ZUS zarzucił, że w jego ocenie, zatrudnienie ubezpieczonej było czynnością pozorną, dokonaną w celu uzyskania jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w związku z ciążą. Brak bowiem materialnych dowodów świadczenia przez nią pracy. Nadto zarówno przed zatrudnieniem ubezpieczonej, jak i po skorzystaniu przez nią ze zwolnienia lekarskiego, zainteresowany nie zatrudnił żadnej osoby na stanowisku ubezpieczonej. Na koniec ZUS zarzucił stronom przedmiotowej umowy o pracę naruszenie zasad współzycia społecznego, przy jej zawieraniu, którego upatruje się w zmierzaniu do nieuprawnionego uzyskania świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego, w wysokości nieproporcjonalnej do wniesionych przez nią składek do tego funduszu.

Zainteresowany J. W., nie zajął stanowiska procesowego w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

J. W. prowadzi działalność gospodarczą pod postacią warsztatu stolarskiego, gdzie w głównej mierze wykonywane są meble na wymiar, jak również inne usługi stolarskie. W ramach swojej działalności przyjmuje on zlecenia od innych podmiotów na wykonywanie mebli na wymiar, następnie realizuje projekty w stolarni i na koniec montuje je u klientów. Zatrudnia stale kilku pracowników, z których każdy odpowiedzialny jest za przygotowywanie części składowych przyszłych projektów. Z kolei montażem gotowych projektów u klientów zajmuje się osobiście zainteresowany. Zajmował się on też pozyskiwaniem nowych klientów, prowadzeniem z nimi rozmów i dokonywaniem pomiarów w celu stworzenia projektu planowanych mebli. Zajmował się też projektowaniem mebli dla klientów, którzy przyjęli jego ofertę. W praktyce pracami przygotowawczymi, tj. wycinaniem i wykańczaniem elementów przyszłych zestawów mebli, zajmowali się pracownicy w stolarni. Byli oni zatrudniani w oparciu o umowę o pracę.

W roku 2020 u zainteresowanego nastąpiło zmniejszenie liczby nowych zamówień, w związku z czym zamierzał rozbudować swoją aktywność w mediach społecznościowych i odnowić informacje na stronie internetowej, w celu pozyskania dalszych klientów. Nie był jednak w stanie zająć się osobiście tymi kwestiami, bowiem znaczną część czasu zajmowało mu projektowanie mebli, nadzór nad ich produkcją oraz montaż u klientów. W związku z licznymi obowiązkami, nie zawsze też miał czas na odbieranie telefonów od klientów i potencjalnych klientów i w związku z tym ilość zleceń malała. J. W. rozpoczął poszukiwania pracownika, który zająłby się szeroko pojętą obsługą klientów i mediów społecznościowych.

Ubezpieczona posiada wykształcenie średnie ogólne. Od października 2019r., pracowała w magazynach firmy (...). Zajmowała się tam przeładunkiem towarów ręcznie i przy użyciu wózków widłowych. Ciężka praca powodowała u niej problemy zdrowotne, między innymi, w wpływała na problemy z utrzymaniem przez nią kolejnych ciąż. Problemy spowodowane niemożnością donoszenia ciąży, wywołały u odwołującej zaburzenia adaptacyjne i w związku z tym,

w okresie 6 miesięcy przed podjęciem pracy u zainteresowanego, odwołująca korzystała ze zwolnień lekarskich, pozostając pod opieką psychiatry. W związku z problemami zdrowotnymi wywołanymi ciężką pracą, odwołująca nie zamierzała kontynuować tego zatrudnienia. Zamierzała natomiast podjąć inne zatrudnienie, najlepiej przy pracach biurowych. Od znajomego dowiedziała się, że pracownika takiego poszukuje zainteresowany.

W efekcie 8 października 2020r. doszło do zawarcia spornej umowy o pracę, na czas określony na stanowisko pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2.600 zł. Na podstawie tej umowy, ubezpieczona od 8 października 2020r., codziennie przyjeżdżała do stolarni zainteresowanego, gdzie w magazynie stolarni miała wydzielone miejsce z biurkiem i laptopem. Zajmowała się wprowadzaniem danych z faktur do systemu księgowego i systemu magazynowego, dodatkowo zajmowała się też odbieraniem telefonów i umawianiem klientów na pomiary oraz na montaż gotowych mebli, do jej zadań należało też promowanie usług zainteresowanego za pomocą mediów społecznościowych (Facebook oraz Instagram). Miała się też zająć uaktualnieniem strony internetowej. W praktyce pracowała codziennie w godzinach od 9 do 17. Po przyjeździe do pracy dokonywała logowania do systemu komputerowego, za pomocą którego wprowadzała niezbędne dane. Prowadziła też rozmowy telefoniczne z klientami. Nadto za pomocą mediów społecznościowych prowadziła akcje promocyjne usług świadczonych przez zainteresowanego. W mediach tych umieszczała fotografie gotowych wyrobów i dane pozwalające na identyfikację ich producenta. Zainteresowany skierował też odwołującą na kurs podstawowy księgowości, po ukończeniu którego miała ona zająć się też rozliczaniem księgowym działalności zainteresowanego.

Po podpisaniu tej umowy ubezpieczona początkowo pracowała pod ścisłym nadzorem pracodawcy. Po wstępnym przyuczeniu, tj. po 1-1,5 miesiąca, odwołująca bardziej samodzielnie zajmowała się już wykonywaniem swoich obowiązków i kontaktowała się z zainteresowanym wyłącznie w razie konieczności umówienia dla niego konkretnego terminu pobrania pomiarów, bądź wykonania montażu mebli.

W tym czasie z odwołującą jako pracownikiem J. W. kontaktowała się również agentka ubezpieczeniowa w celu sfinalizowania ubezpieczenia grupowego dla pracowników. S. P. widziała odwołującą wykonującą pracę w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, odwołująca odbierała telefony, uzupełniała dokumentacje, odpisywała na maile.

Z uwagi na gorsze samopoczucie, pracodawca w połowie listopada, zgodził się na częściowe wykonywanie przez odwołującą pracy zdalnej z jej mieszkania. Na swoim prywatnym laptopie miała zainstalowane oprogramowanie księgowe i magazynowe działalności zainteresowanego. W związku z czym zdalnie mogła wykonywać pracę związaną z rejestracją faktur, aktywnością w mediach społecznościowych oraz umieszczaniem ogłoszeń na portalu OLX. Odwołująca dzwoniła też do klientów. Nadto zajmowała się wystawianiem ofert zatrudnienia dla pozyskania pracowników stolarni. Zarówno w trakcie pracy odwołującej na terenie stolarni, jak i w mieszkaniu, pracę odwołującej nadzorował zainteresowany, bądź to osobiście, bądź też przez telefoniczne rozliczanie odwołującej z wykonanych pracy oraz poprzez wydawanie jej poleceń, wykonania kolejnych prac.

Praca odwołującej pozwoliła zainteresowanemu na poświęcenie większej ilości czasu na prace związane z wykonywaniem pomiarów, projektów mebli oraz z montażem, co przynosiło się na większą ilość realizowanych zleceń.

W dniu 16 listopada 2020r., ubezpieczona dowiedziała się, że ponownie jest w ciąży. Wiedzę tą powzięła na podstawie przeprowadzonego przez siebie testu ciążowego. Nie miała jednak zupełnej pewności i w dalszym ciągu świadczyła pracę dla zainteresowanego, mimo że jej samopoczucie w tym czasie było już gorsze. Dopiero 30 listopada 2020r., udała się do lekarza, który potwierdził ciążę i stwierdził niezdolność odwołującej do pracy w przebiegu ciąży. Ubezpieczona w czasie tej ciąży nie wróciła do pracy u zainteresowanego, zaś poród nastąpił 8 lipca 2021r. Obecnie odwołująca korzysta z urlopu macierzyńskiego.

Od momentu skorzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego, zainteresowany na powrót przejął obowiązki odwołującej. Z czasem natomiast skorzystał z pomocy członków rodziny.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, dokumentów przedłożonych przez strony do odwołania i w toku procesu (koperta k.4, k.25-554, 570-573, 605-610), zeznań świadków: D. R. (2), P. Ś. i S. P. (k.611-615) oraz B. T. (k.621-622) i przesłuchania ubezpieczonej (k.622-624).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom odwołującej, ponieważ są one obiektywne, logiczne, przedstawiając łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków ubezpieczonej, a także przyczyn jej zatrudnienia. Nadto znajdują one dodatkowe potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w szczególności w zeznaniach świadków.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie D. R. (1), zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021r., poz. 423, ze zm.), zwanej dalej ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 Ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

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 Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Jak natomiast stanowi 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.

W tym miejscu wskazać należy, iż wykładnia tego przepisu oraz wykładnia systemowa pozawala na następujące zdefiniowanie stosunku pracy: jest to stosunek prawny, w którym pracownik zobowiązuje się w sposób ciągły i na ryzyko pracodawcy do wykonywania osobiście odpłatnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przyjmuje się przy tym, że cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownicze jako swoista druga strona kierownictwa pracodawcy. Podporządkowanie (świadczanie pracy podporządkowanej), to "cecha która ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa 1174/16).

Przechodząc do dalszych rozważań związanych z podporządkowaniem, podkreślić należy, że w stosunku pracy nie musi ono polegać na stałym "fizycznym" nadzorze pracownika. Podporządkowanie pracownika jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych, zatem brak tej cechy jest wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku

prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt III AUa 2155/16).

Do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, czy stan faktyczny ustalony w tej konkretnej sprawie, a wynikający z zeznań świadków i wyjaśnień strony odwołującej oraz dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z 8 października 2020r. zawarta między zainteresowanym J. W. jako płatnikiem składek, a odwołującą D. R. (1) była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. mającą na celu obejście przepisów prawa – tak jak to twierdzi organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji – czy też nie i jakie są tego przyczyny.

W tym miejscu trzeba wskazać, że pozorność oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) została potraktowana przez ustawodawcę jako wada oświadczenia woli, nie dotyczy więc oświadczeń wiedzy. Jest to jednak wada szczególnego rodzaju, bo dotycząca oświadczenia złożonego świadomie i swobodnie dla pozoru drugiej stronie, która o takim oświadczeniu wie i na to się zgadza. (tak - Sąd Najwyższy w wyroku z 8 czerwca 1971r., II CR 250/71, nie publikowany).

Jednocześnie nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II UKN 362/99).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli złożone jest dla pozoru wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. W wyroku z 23 czerwca 1986 r. I CR 45/86 (nie publikowanym) Sąd Najwyższy zdefiniował pozorność jako wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę - zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia - natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04).

Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 OSNP 2002 r. nr 21, poz. 527). O ile zatem cywilnoprawna charakterystyka czynności prawnej pozornej wyczerpuje się we wskazaniu jej trzech koniecznych elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, o tyle dla stwierdzenia pozorności umowy o pracę konieczne jest ponadto bezsporne ustalenie, że pracownik, który zawarł umowę o pracę faktycznie nie wykonywał obowiązków.

Postępowanie dowodowe w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawarta między zainteresowanym, a odwołującą D. R. (1) można uznać za czynność prawną pozorną. D. R. (1) świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy J. W. i pod jego kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie wynagrodzenie. Okoliczność świadczenia pracy przez odwołującą potwierdzili wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie – w tym pracownicy wykonujący pracę w warsztacie, jak również agentka ubezpieczeniowa, która w spornym okresie kontaktowała się z odwołującą jako pracownikiem J. W. w celu sfinalizowania ubezpieczenia grupowego dla pracowników. S. P. widziała odwołującą wykonującą pracę w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, odwołująca odbierała telefony, uzupełniała dokumentację, odpisywała na maile.

Organ rentowy będący stroną tego procesu w toku postępowania nie przejawiał żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że jego twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji i jej uzasadnieniu polegają na prawdzie, a nie stanowią jedynie jednej z szeregu możliwych wersji – w tym przypadku korzystnej dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z..

Utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej decyzji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 lutego 2006r., sygn. akt III AUa 577/05, Prawo Pracy z 2006r., (...), poz. 41).

W dacie zawarcia umowy o pracę z ubezpieczoną, istniała potrzeba zatrudnienia pracownika biurowego, obsługującego klientów, a także zajmującego się z obsługą mediów społecznościowych stanowiących w obecnych czasach podstawowe źródło pozyskiwania przez potencjalnych klientów informacji o usługach i jakości oferowanych produktów.

Sąd miał też na uwadze, że ZUS zgłosił również zarzut, iż zatrudnienie ubezpieczonej miało na celu uzyskania jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, co w ocenie organu rentowego, jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego.

Zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie wynikającego z niej zatrudnienia organowi ubezpieczeń społecznych nie powodują powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, jeżeli z okoliczności (nie wyłączając domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c.) wynika, że praca nie była świadczona oraz że ustalone warunki wynagradzania za pracę nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego – vide wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007r. w sprawie I UK 116/07 (...)

W tym miejscu trzeba też wskazać, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. W szczególności trudno uznać, że dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych – tak też Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 14 maja 2014r. III AUa 1254/13 (LEX nr 1477215). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę”.

Reasumując: w dniu 8 października 2020r. doszło do zawarcia między zainteresowanym J. W. jako płatnikiem składek, a odwołującą D. R. (1) umowy o pracę, która na pewno nie była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., a tym samym nieważną, bądź zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., czy też sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, zatem może stanowić podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi, a przyczyny takiego stanowiska zostały omówione wcześniej.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

(-) Sędzia del. Magdalena Kimel