

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 maja 2016 r., na podstawie art. 83 ust. 1 art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust 1 pkt 1 lita, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 121, późn. zm.) art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r.- Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2014r. poz. 121 z późn. zm.) w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.- Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014r., poz. 1502), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że B. W. (1) nie podlega od 1 września 2015 roku ubezpieczeniom społecznym, tj. ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu, jako pracownik u płatnika składek Ł. W.. W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, iż Ł. W. zatrudnił B. W. (1) na stanowisku specjalisty ds. reklamy, w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 1750,00 zł brutto na podstawie umowy na czas nieokreślony. Z przedłożonej umowy o pracę wynikałoby, iż B. W. (1) miała być zatrudniona w firmie (...) od 01 września 2015 roku., a od 01 grudnia 2015 roku do 01 lutego 2016 roku zostały wystawione B. W. (1) zaświadczenia o niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Następnie od 02 lutego 2016 roku odwołująca wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego. Z powyższego wynika, że w okresie, w którym wnioskodawczyni miałaby być zatrudniona firmie (...), przez przeważający okres była niezdolna do pracy z powodu choroby. Zakład wskazał także, że w 2015 roku poza firmą (...) wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik również przez płatnika składek (...) Agencji (...) z siedzibą w Ł. w wymiarze czasu pracy pełen etat. Oznacza to, że odwołująca się w 2015 roku miałaby podjąć zatrudnienie w dwóch firmach w łącznym wymiarze czasu pracy - 1 1/2 etatu. Mając na względzie całość sprawy uzasadnione jest stanowisko, iż podpisanie umowy o pracę oraz zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych od 1 września 2015 roku były czynnościami pozornymi, dokonanymi z zamiarem uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem. Dlatego zgodnie z art. 83 § 1 kodeksu cywilnego umowa o pracę z dnia 29 czerwca 2012 r. jest nieważna.

/ decyzja k. 97-99 akt ZUS/.

W dniu 15 czerwca 2016 roku wnioskodawczyni wniosła odwołanie od powyższej decyzji, żądając jej zmiany poprzez ustalenie, że od dnia 1 września 2015 roku podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W dniu 1 września 2015 roku skarżąca została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. reklamy w ww. firmie na 1/2 etatu, od tego też dnia skarżąca podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Wnioskodawczyni wskazała, że wprawdzie zainteresowany prowadzi działalność gospodarczą z zakresu reklamy, to jednak rzeczywiście firmę od samego początku (tj. od stycznia 2006 r.) prowadził jego ojciec - B. W. (2). Zainteresowany ma własne życie zawodowe, nie związane z prowadzoną formalnie przez siebie działalnością gospodarczą. Powyższe oznacza, że nie tylko zasadnym, ale wręcz koniecznym było zatrudnianie przez zainteresowanego co najmniej jednego pracownika na stanowisku specjalisty ds. reklamy. W lutym 2015 roku zmarł nagle jedyny pracownik i ojciec zainteresowanego, zaś sam zainteresowany zmuszony był chwilowo osobiście prowadzić działalność gospodarczą, łącząc powyższe z zatrudnieniem na pełen etat w ramach stosunku pracy. Brak czasu i doświadczenia znalazły bezpośrednie przełożenie na pogorszenie się wyników finansowych prowadzonej przez niego firmy. Naturalnym zaś kandydatem na zwolnione stanowisko była skarżąca - okresowo zatrudniona w przedmiotowej firmie w okresie od lutego do września 2011 roku. Powyższe okoliczności dobitnie świadczą nie tylko o tym że zatrudnienie nowego pracownika na miejsce skarżącej było konieczne, lecz przede wszystkim o tym, że skarżąca rzeczywiście wykonywała prace. Skarżąca posiada odpowiednie kwalifikacje do zajmowanego przez siebie stanowiska, a także doświadczenie zdobyte wcześniej w firmie zainteresowanego - znała zatem branżę i sposób działania przedsiębiorstwa. Skarżąca przedstawiła zaświadczenie o zdolności do pracy, zawarła umowę o pracę w formie pisemnej, następnie został jej przedstawiony zakres obowiązków pracowniczych i przeszła szkolenie BHP. Zainteresowany regularnie wypłacał jej wynagrodzenie, a także odprowadzał składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy. W ramach swoich obowiązków pracowniczych skarżąca

przygotowywała przede wszystkim różnego rodzaju analizy, zestawienia i raporty. Odpowiedzialna była także za inne prace biurowe i zadania bieżące zlecone przez zainteresowanego.

/odwołanie k. 2-5/.

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

/odpowieź organu rentowego na odwołanie k. 6-7/.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. W. (1) urodziła się (...). Posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła Wydział Nauk Geograficznych na Uniwersytecie (...) w 2008 roku i uzyskała tytuł magistra w zakresie geografia turystyki i hotelarstwa.

/dyplom ukończenia studiów magisterskich – k. 29/

Od 30 września 2008 roku wnioskodawczyni pracuje w (...) Agencji (...) w Ł., na pełen etat, na podstawie umowy na czas nieokreślony.

/umowa o pracę z dnia 30 września 2008 roku/.

Płatnik składek Ł. W. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą BIURO (...) Ł. W. w Ł. przy ul. (...), która to została zarejestrowana w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej Rzeczypospolitej Polskiej w dniu 1 stycznia 2006 roku. Przedmiotem działalności była działalność agencji reklamowych. Zainteresowany oprócz prowadzenia wskazanej działalności gospodarczej jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na cały etat w W.. W związku z tym faktycznie wszystkie czynności związane z funkcjonowaniem działalności gospodarczej wykonywał jego ojciec B. W. (2), zatrudniony na stanowisku handlowca. Innych osób zainteresowany nie zatrudniał.

/wypis z CEiIDzG – k. 91, lista osób zatrudnionych k. 15, zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:24:28- 00:35:33/. /

Wnioskodawczyni jest dobrą znajomą zainteresowanego. Utrzymują kontakty towarzyskie.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 października 2016 roku – 00:48:27 – 00:49:07 w zw. z wyjaśnieniami 00:01:09 – 00:24:28, zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:24:28- 00:35:33/.

Wnioskodawczyni w firmie BIURO (...) Ł. W. w Ł. pracowała pierwszy raz od dnia 1 lutego 2011 roku do dnia 8 września 2011 roku na pełen etat na stanowisku specjalisty do spraw reklamy.

/świadectwo pracy k. 32/.

W dniu 1 września 2015 roku wnioskodawczyni została ponownie zatrudniona w firmie BIURO (...) Ł. W. w Ł., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku specjalisty do spraw reklamy z wynagrodzeniem 1.750 złotych brutto miesięcznie.

/umowa o pracę k. 30/.

Pierwsze rozmowy wnioskodawczyni z zainteresowanym na temat zatrudnienia odbywały się w czerwcu 2015 roku, kiedy to nie wiedziała ona jeszcze, że jest w ciąży. W sierpniu 2015 roku zarówno skarżąca, jak i zainteresowany wiedzieli już, że wnioskodawczyni jest w ciąży. Zainteresowany zdecydował się na podpisanie z B. W. (1) umowy o pracę, bo nie miał innego wyjścia. Gdy zmarł jego ojciec w lutym 2015 roku, który to praktycznie prowadził firmę, Ł. W. nie był w stanie pogodzić pracy na pełen etat w W., z prowadzeniem działalności gospodarczej w Ł.. Mając więc

na uwadze fakt, że B. W. (1) już wcześniej pracowała w jego firmie i знаła profil działalności, zdecydował się na jej zatrudnienie.

/zeznania wnioskodawczynie z dnia 13 października 2016 roku – 00:48:27 – 00:49:07 w zw. z wyjaśnieniami 00:01:09 – 00:24:28, zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:24:28- 00:35:33/.

Wnioskodawczynie rozpoczęła pracę od dnia 1 września 2015 roku. Biuro znajduje się w domku jednorodzinny, gdzie mieszka matka zainteresowanego, jest tam gabinet z komputerem zalogowanym na dysku Gogle i z segregatorami. Początkowo do biura wnioskodawczynie przychodziła codziennie, później 3- 4 dni w tygodniu. Pracę rozpoczynała od godziny 18.00 i była na miejscu około 3 godzin. Część obowiązków wykonywała w domu np. analiza retencyjności. Jednocześnie była zatrudniona na pełen etat w (...) Agencji (...) w Ł., gdzie świadczyła pracę w godzinach 9.30 -17.30.

/umowa o pracę z dnia 30 września 2008 roku k. 48, zeznania wnioskodawczynie z dnia 13 października 2016 roku – 00:48:27 – 00:49:07 w zw. z wyjaśnieniami 00:01:09 – 00:24:28/

Zaświadczenie lekarskie z dnia 31 sierpnia 2015 roku stwierdza brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez wnioskodawczynię pracy na stanowisku specjalisty do spraw reklamy.

/orzeczenie lekarskie k. 90 akt ZUS/.

B. W. (1) odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 3 września 2015 roku

/karta szkolenia wstępnego k. 27,

Do obowiązków wnioskodawczynie miało należeć: prace administracyjne; wsparcie przy pozyskiwaniu reklam dla tygodnika A.; kontakty z partnerami handlowymi, klientami i dostawcami; umawianie i udział w spotkaniach; tworzenie zestawień, prezentacji, i raportów; tłumaczenia oraz inne prace zlecone przez przełożonego.

/zakres obowiązków k. 74 akt ZUS/

Będąc zatrudnioną w firmie BIURO (...) Ł. W. wnioskodawczynie dokonywała analizy retencyjności klientów, czyli reklamodawców, gdyż działalność gospodarza zainteresowanego polegała na pozyskiwaniu reklamodawców dla A.. Odbywało się to cyklicznie co tydzień. Sprawdzala jakie są reklamy, czy się powtarzają w kolejnych numerach, chodziło o to czy reklamodawcy się utrzymują, rezygnują, czy pojawiają się nowi. Ponadto działalność zainteresowanego polegała na dystrybucji gazet na terenie Wielkiej Brytanii, w związku z tym wnioskodawczynie otrzymywała zapotrzebowanie z firmy (...) z Wielkiej Brytanii, na podstawie tego wypisywała faktury. Firma ta wskazywała ile gazet sprzedano np. 700 i B. W. (1) przygotowywała na to faktury raz w tygodniu. Pod koniec miesiąca uzyskiwała z firmy (...) zestawienie z ilością zwrotów, podsumowanie jej faktur i wówczas sporządzała faktury korygujące. Pod koniec miesiąca wystawiała też faktury dla wydawnictwa (...), tj. wydawcy A.. Co tydzień otrzymywała faktury z firmy (...) za transport do Wielkiej Brytanii i obciążała nimi firmę (...). Wystawiała też faktury za materiały reklamowe oraz faktury obciążeniowe za pozyskanych przez nią reklamodawców. Tworzyła też zestawienia reklamodawców do połowy miesiąca. Poszukiwała również bazy noclegowej dla dzieci na kolonie, bo zainteresowany chciał poszerzyć działalność firmy o obozy dla młodzieży. Robiła także analizę zysków i strat, jak zainteresowany dostawał pieniądze z Wielkiej Brytanii, to przeliczała je na złotówki i robiła rozliczenie. Tłumaczyła też cennik reklamowy.

/zeznania wnioskodawczynie z dnia 13 października 2016 roku – 00:48:27 – 00:49:07 w zw. z wyjaśnieniami 00:01:09 – 00:24:28, zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:24:28- 00:35:33; analiza retencyjności reklam za miesiąc lipiec 49-55, sierpień - k. 56 -65, lipiec - - /.

Zainteresowany wypłacał wnioskodawczynie wynagrodzenie w wysokości 1750 zł,- płatne przelewem. B. W. (1) nie podpisywała listy obecności tylko lisy płac.

/zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:36:50-00:43:43; listy płac wrzesień 2015 roku – luty 2016 roku k. 16 - 21/.

Przed wnioskodawczynią nikt nie był zatrudniony na stanowisku specjalisty do spraw reklamy.

/ zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 października 2016 roku – 00:48:27 – 00:49:07 w zw. z wyjaśnieniami 00:01:09 – 00:24:28, zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:24:28- 00:35:33/.

Bezpośrednio po zaprzestaniu świadczenia pracy przez B. W. (1) płatnik, od dnia 2 grudnia 2015 roku, zatrudnił na miejsce wnioskodawczyni swoją partnerkę (obecnie żonę) A. C..

/ zeznania wnioskodawczyni z dnia 13 października 2016 roku – 00:48:27 – 00:49:07 w zw. z wyjaśnieniami 00:01:09 – 00:24:28, zeznania zainteresowanego z dnia 13 października 2016 roku – 00:49:07– 00:49:16 w zw. z wyjaśnieniami 00:36:50- 00:43:43/.

Od 1 grudnia 2015 roku do 1 lutego 2016 roku wystawiane były wnioskodawczyni zaświadczenia o niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

/bezsporne/.

W trakcie ciąży wnioskodawczyni pozostawała pod opieką lekarską dr K. L.. B. W. (1) odbywała wizyty lekarskie w dniach: 11 września 2015 r., 25 września 2015 r., 13 listopada 2015 r., 3 grudnia 2015 r., 19 stycznia 2016 r., 29 stycznia 2016 r.,

/ karta ciąży k. 60/.

W dniu 21 sierpnia 2015 roku B. W. (1) była w 13 tygodniu ciąży. W trakcie wizyt lekarskich została skierowana do (...) w Ł. przy ul. (...). W dniu 24 sierpnia 2015 roku wykonano badanie USG płodu oraz zabieg amniopunkcji genetycznej. Po badaniu zalecono dalszą opiekę u lekarza prowadzącego. Nie stwierdzono stanu zagrożenia ciąży.

/skierowanie k. 71, wyniku badania USG k. 77 -78, protokół zabiegu k. 81, protokół zabiegu amniopunkcji k. 80/.

W dniu 2 lutego 2016 roku ubezpieczona urodziła syna A..

/odpis aktu urodzenia k. 62/.

B. W. (1) od dnia 2 lutego 2016 roku korzysta z urlopu macierzyńskiego.

/bezsporne/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o dokumenty zawarte w aktach organu rentowego i załączone do akt sprawy, oraz zeznania wnioskodawczyni i zainteresowanego Ł. W., że zawarta pomiędzy nimi w dniu 1 września 2015 roku umowa o pracę, faktycznie przez strony umowy była realizowana. W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził słuszności stanowiska organu rentowego, natomiast wykazał w sposób jednoznaczny, iż B. W. (1) pracę w dniu 1 września 2015 roku podjęła i faktycznie przez trzy miesiące do czasu powstania niezdolności do pracy wykonywała. Na miejsce zaś wnioskodawczyni zainteresowany zatrudnił nowego pracownika. Zeznania stron Sąd uznał za wiarygodne, gdyż są zgodne, spójne, logicznie tłumaczą potrzebę zatrudnienia skarżącej i znajdują oparcie w materiale dowodowym z dokumentów.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni zasługuje, na tle zgromadzonego materiału dowodowego, na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust 1 pkt.1 i 13 ust 1 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. 2015 r. poz. 121), obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie zaś 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. 2014 r. poz. 159), osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast, jak stanowi art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej, ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

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

Według art. 22 § 1 kp 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 orzecnictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 kp formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem 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 kc. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r. sygn. II UK 148/07, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. sygn. II UK 321/04, opubl: Orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 11-12, poz. 190, str. 503; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r. sygn. II UKN 244/00, opubl: Orzecnictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2002, Nr 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. II UK 204/09, LEX nr 590241/.

O tym zatem czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 6 lutego 2013 r. sygn. III AUa 804/12, LEX nr 1312046/.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego znajduje także potwierdzenie stanowisko, że korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu samo w sobie nie może być określone jako sprzeczne z prawem lub mające na celu obejście prawa. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczemu ubezpieczeniem społecznym jest bowiem legalnym celem zawierania umów o pracę /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2006 r. sygn. I UK 186/05, LEX nr 272575, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2006 r. sygn. III UK 150/05, LEX nr 272551/. Jednocześnie w uzasadnieniu do wyroku z dnia 18 października 2005 r., wydanym w sprawie sygn. II UK 43/05, Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie umowy o pracę w ustalonych w tej sprawie okolicznościach (to jest: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę), można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie

jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego /opubl. OSNP 2006/15-16/251, OSP 2007/6/74/.

Także Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 maja 2014 r., w sprawie III AUa 1254/13 stwierdził, iż „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 kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. 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. 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.”(LEX nr 1477215).

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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Na podstawie art. 300 kp w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

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

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, na co Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, iż nie skutkuje w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego tylko taka umowa o pracę, która nie wiąże się z wykonywaniem tej umowy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia. Chodzi tu zatem o "fikcyjne" zawarcie umowy, gdzie następuje zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego jako pracownika osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła (wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r. II UKN 512/98, opubl: OSNAPiUS rok 2000, Nr. 9, poz. 36; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 r. II UKN 244/00, opubl: OSNAPiUS rok 2002, Nr. 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 r. II UKN 32/96, opubl: OSNAPiUS rok 1997, Nr. 15, poz. 275; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04, opubl: OSNAPiUS rok 2005, Nr. 15, poz. 235, str. 712).

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. Pierwsza i zasadnicza cecha 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 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 kc w związku z art. 300 kp).

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. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok 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 kp).

Podkreślić należy, iż stan ciąży sam w sobie nie stanowi przesłanki wyłączającej możliwość zawarcia umowy o pracę, a nawet odmowa zatrudnienia z tej przyczyny mogłaby podlegać ocenie z punktu widzenia przepisów o dyskryminacji. Samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w ciąży nie może być kwalifikowane jako społecznie naganne nawet w sytuacji gdy jej zachowanie obliczone było na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy faktycznym jednakże wykonywaniu obowiązków pracowniczych /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 czerwca 2013 r. sygn III AUa 1302/12, LEX nr 1327481, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 sierpnia 2006 r. sygn. I UK 61/06, LEX nr 1001285/.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że w niniejszej sprawie strony zawarły umowę o pracę, która stanowiła stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, iż wnioskodawczyni uzyskuje prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Jednakże, ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Niewątpliwie bowiem umowa o pracę z dnia 1 września 2015 roku nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c.

Po pierwsze podkreślić należy, iż zawarcie przedmiotowej umowy o pracę nie miało na celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie wskazanych przez organ rentowy celów jest zgodne z ustawą. 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 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z 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.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, jest 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 pracodawcy do przyjmowania tego świadczenia i dawania wynagrodzenia, lecz to, czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany.

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę z B. W. (1). Celem działania stron było bowiem świadczenie pracy i uzyskiwanie wynagrodzenia, a także (ale nie jedynie) osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy, jak na przykład uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej z tytułu macierzyństwa, choroby czy wypadku, ale również stażu emerytalnego.

Głównym celem zawarcia umowy o pracę jest nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

W toku postępowania niewątpliwie dowiedziono, że wnioskodawczynie podjęła pracę i faktycznie ją świadczyła na rzecz Ł. W.. Wnioskodawczynie rozpoczęła pracę w dniu 1 września 2015 roku w siedzibie firmy BIURO (...) Ł. W. w Ł. przy ul. (...). Przychodziła do pracy codziennie, później 3-4 razy w tygodniu. Rozpoczynała pracę o godzinie 18.00. Część obowiązków mogła wykonywać w domu jak np. analiza retencyjności. Wnioskodawczynie wykonywała analizy retencyjności klientów, czyli reklamodawców, gdyż działalność gospodarza zainteresowanego polega na pozyskiwaniu reklamodawców dla A.. Odbywało się to cyklicznie co tydzień. Sprawdziała jakie są reklamy, czy się powtarzają w kolejnych numerach. Ponadto w związku z dystrybucją gazet na terenie Wielkiej Brytanii wnioskodawczynie przyjmowała zapotrzebowanie z firmy (...) z Wielkiej Brytanii, na podstawie tego wypisywała faktury. Pod koniec miesiąca uzyskiwała z firmy (...) zestawienie z ilością zwrotu i sporządzała faktury korygujące. Pod koniec miesiąca wystawiała też faktury dla wydawnictwa (...), tj. wydawcy A.. Co tydzień otrzymywała faktury z firmy (...) za transport do Wielkiej Brytanii i obciążała nimi firmę (...). Wystawiała też faktury za materiały reklamowe oraz faktury obciążeniowe za pozyskanych przez nią reklamodawców. Tworzyła również zestawienia reklamodawców do połowy miesiąca. Poszukiwała nadto bazy noclegowej dla dzieci na kolonie, bo zainteresowany chciał poszerzyć działalność firmy o obozy dla młodzieży. Robiła także analizę zysków i strat, jak zainteresowany otrzymywał pieniądze z Wielkiej Brytanii, to przeliczała na złotówki i robiła rozliczenie. Tłumaczyła też cennik reklamowy.

Potrzeba zatrudnienia wnioskodawczynie, jako osoby znającej profil działalności prowadzonej przez zainteresowanego tj. w zakresie reklamy, została wiarygodnie uzasadniona. Z materiału dowodowego wynika bowiem, iż w lutym 2015 roku zmarł ojciec zainteresowanego, który faktycznie prowadził wskazaną działalność. Natomiast Ł. W. pracował w tym czasie na pełen etat w W.. To spowodowało, że nie mógł poświęcić tyle czasu, aby osobiście czuwać nad prowadzoną działalnością gospodarza i to na takim samym poziomie, jak dotychczas funkcjonowała. W związku z tym zwrócił się do wnioskodawczynie, która już wcześniej pracowała w jego firmie, z propozycją zatrudnienia. Podpisując umowę o pracę wiedział, że B. W. (1) jest w ciąży, ale sytuacja w której się znalazł zmusiła go do zatrudnienia osoby, która byłaby w stanie poprowadzić całość działalności i znała się na materii będącej przedmiotem jej funkcjonowania. Zatem osoba wnioskodawczynie wydawała się zainteresowanemu jak najbardziej odpowiednia. Dlatego też zdecydował się na współpracę. Jednocześnie obroty firmy były na tyle duże, że zainteresowany mógł sobie pozwolić na zatrudnienie skarżącej. Działania podejmowane przez B. W. (1) w zakresie poszukiwania bazy noclegowej dla dzieci na kolonie, odniosły konkretne skutki, gdyż na chwilę obecną zainteresowany rzeczywiście rozszerzył swoją działalność, a z zestawienia bazy noclegowej sporządzonej przez wnioskodawczynię korzystała osoba zatrudniona na jej stanowisko.

Podkreślić należy, iż organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, że umowa nie była faktycznie realizowana przez strony lub z przyczyn zdrowotnych leżących po stronie ubezpieczonej nie mogła być realizowana. Tymczasem w przypadku decyzji wyłączającej z ubezpieczeń społecznych to na organie rentowych ciąży ciężar dowodu w rozumieniu art. 6 kc.

Reasumując, w sprawie ustalono, że B. W. (1) pracę w dniu 1 września 2015 roku podjęła i faktycznie powierzone jej obowiązki pracownicze do czasu powstania niezdolności do pracy na skutek choroby wykonywała, zaś zainteresowany pracodawca świadczenie to przyjmował płacąc umówione wynagrodzenie, w tym także obciążające go wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy. W postępowaniu wykazano realną potrzebę zatrudnienia wnioskodawczynie jako pracownika, jak również iż stan zdrowia w dacie podejmowania pracy umożliwił jej realizację obowiązków pracowniczych. Ustalono także, że pracodawca dopełnił formalności związanych ze zgłoszeniem wnioskodawczynie do ubezpieczeń społecznych. Zgłoszenie dokonane zostało w obowiązującym terminie.

Powyższe okoliczności pozwalają na ustalenie, że strony umowy z dnia 1 września 2015 roku łączył rzeczywisty stosunek pracy. W przypadku wnioskodawczynie zostały spełnione wszystkie konstytutywne cechy stosunku pracy wymienione w art. 22 k.p. W tej sytuacji, kiedy umowa o pracę była rzeczywiście realizowana, nie można było przyjąć pozorności jej zawarcia. Wykonywanie praw i obowiązków pracowniczych na podstawie przedmiotowej umowy o pracę rodziło w konsekwencji dla odwołującej się tytuł do ubezpieczeń pracowniczych.

Na marginesie dodać można, iż zainteresowany przed podpisaniem umowy o pracę z zainteresowaną wiedział, że jest ona w ciąży. W przekonaniu sądu, wiadomość ta nie wpłynęła na decyzję stron zawarcia właśnie umowy o pracę, jednak, jak była już o tym mowa powyżej, działanie takie samo w sobie nie może być uznane za sprzeczne z prawem, jeśli umowa była realizowana faktycznie (jak w niniejszej sprawie), w odróżnieniu od podejmowania czynności pozornych, mających na celu jedynie uprawdopodobnienie świadczenia pracy. W przedmiotowej sprawie nie ma żadnej wątpliwości co do rzeczywistego wykonywania pracy przez B. W. (1).

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc, zaskarżoną decyzję ZUS zmienił orzekając jak w wyroku.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zaskarżoną decyzję ZUS zmienił i ustalił, że B. W. (1) jako pracownik płatnika składek Ł. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 roku.

E.W.