

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13.05. 2021 r., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, z późn. zm.) w związku z art. 83 § 1 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 z późn. zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że R. B., jako pracownik u płatnika składek (...) S.A w T., nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.06.2021 r. do 7.01.2022 r.

W uzasadnieniu decyzji, ZUS podniósł, że umowa o pracę pomiędzy stronami w spornym okresie została zawarta dla pozor. W jego ocenie celem zawartej umowy o pracę nie była wola rzeczywistego świadczenia pracy, lecz chęć uzyskania odpowiednio wysokich świadczeń z Funduszu na wypadek macierzyństwa. Organ uznał, iż praca nie była faktycznie przez ubezpieczoną wykonywana. Ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, w 10 dniu od zatrudnienia po 4 dniach roboczych i 1 dniu urlopu wypoczynkowego w ciągu których nie zaczęła realizować obowiązków dla których umowę zawarto. Dodatkowo organ wskazał, iż R. B. była równolegle zatrudniona u innego płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy a miejsca pracy dzieliła odległość 80 km, co wobec niemożliwości wykonywania obowiązków w dwóch miejscach potwierdza iż jej zamiarem nie było świadczenie pracy. Ponadto, w okresie nieobecności ww. nikt w jej miejsce nie został zatrudniony, strony pomimo podnoszonych wysokich kwalifikacji ubezpieczonej zakończyły współpracę po przedłużeniu umowy do dnia porodu.

/ decyzja w aktach ZUS k. nienumerowane/

Odwołanie od powyżej decyzji w dniu 23.06.2022 r. wniosła R. B. domagając się jej zmiany i ustalenia, iż podlega ubezpieczeniom jako pracownik w (...) S.A w spornym okresie. W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła, iż praca była przez nią faktycznie wykonywana – wnioskodawczyni obywając szkolenia wdrażające ją do pracy wykonywała polecenia pracodawcy, była obecna w miejscu pracy co potwierdzają wydruki z lokalizatora e mail z informacją o nadaniu dostępu do systemu i pomieszczeń w miejscu pracy, zdjęcia z miejsca pracy. Została więc dopuszczona do pracy po pozytywnych wstępnych badaniach lekarskich. Twierdzenie organu o pozorności zawartej umowy jest zatem w jej ocenie nieuprawnione. Oświadczenie woli składane dla pozor. musi odbywać się za wolą obu stron. Tymczasem zarówno ona jak i pracodawca, z zarządem którego nie ma żadnych powiązań rodzinnych ani towarzyskich, mieli zamiar umowę realizować. Ubezpieczona podkreśliła, iż pracę dostała z uwagi na posiadane wysokie kwalifikacje po prowadzonym w sposób otwarty postępowaniu rekrutacyjnym. Wskazała, że zamierzała rozwiązać stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą. Wnioskodawczyni podkreśliła też, iż, w chwili zawierania umowy, nie wiedziała o ciąży co jest okolicznością drugorzędną ponieważ obowiązujące przepisy nie zakazują zatrudniania ciężarnych.

/ odwołanie z załącznikami k. 2-27/

W odpowiedzi na powyższe organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania w całości nadto o zasądzenie od R. B. na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych wraz z odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia podtrzymując argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo podniósł, że załączony do odwołania materiał dowodowy w postaci fotografii miejsca pracy swojego wizerunku oraz karty służbowej świadczy o tym, iż już wtedy na potrzeby ewentualnego przyszłego postępowania sądowego odwołując się zaczęła gromadzić dowody. Miała świadomość że nie będzie pracować i wiedziała o swojej niezdolności do pracy

/ odpowiedzi na odwołania, k. 4-6 akt VIII U 1425/21 i k. 4-6 akt VIII U 1426/21 /

W piśmie procesowym z dnia 22.08.2022 r., płatnik (...) sp. z o.o. podniosła, iż zaprzecza twierdzeniom organu, jakoby zawarcie z powódka umowy o pracę miało charakter pozorny. Wskazał że odwołująca została zatrudniona u płatnika po przeprowadzeniu całego postępowania rekrutacyjnego obowiązującego u płatnika na takich samych zasadach co pozostali zatrudnieni. W momencie ogłoszenia rekrutacji istniała potrzeba gospodarcza po stronie

pracodawcy zatrudnienia osoby na stanowisku Konsultanta ds. personalnych. Zawarcie z odwołującą umowy o pracę było konsekwencją powyższego. Wakat na stanowisko nie powstał celem zatrudnienia odwołującej- poprzednio zajmujący je pracownik zmienił stanowisko. Ponadto płatnik, podkreślił, że nie istnieje żaden stopień pokrewieństwa pomiędzy właścicielem czy kierownictwem Płatnika a Odwołującą się.

/ pismo zainteresowanego k. 39/

Na rozprawie w dniu 24.10.2022 r., ustanowiony w toku procesu, pełnomocnik wnioskodawczynie, poparł odwołanie.

/ stanowisko procesowe strony odwołującej protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:02:53 -00:03:53/

Na rozprawie w dniu 6.02.2023 r., poprzedzającej wydanie wyroku, pełnomocnik wnioskodawczynie poparł odwołanie oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

/ końcowe stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 6.02.2023 r 00:12:19-00:33:11/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

(...) S.A w T. prowadzi działalność gospodarczą, przedmiotem której jest m.in. dystrybucja paliw gazowych w systemie sieciowym. Płatnik zatrudnia (...) osób w tym na stanowisku konsultanta ds. kadrowych 26 osób. W dziale kadr płatnika nie zatrudnia się osób w oparciu o umowę zlecenie ze względu na odpowiedzialność która towarzyszy wykonywanym zadaniom.

/ bezsporne odpis z KRS k. 41-50 zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01/

Wnioskodawczynie R. B. posiada wykształcenie wyższe w kierunku pedagogika specjalna w specjalności pedagogika resocjalizacyjna. Ukończyła studia podyplomowe na Wydziale Prawa i Administracji UŁ w zakresie kadry i Płace nadto studia podyplomowe w Wyższej Szkole (...) w S. w zakresie zaawansowanego zarządzania zasobami ludzkimi.

/ bezsporne kopie dyplomu w aktach ZUS k. nienumerowane, zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34 /

Wnioskodawczynie sama wychowywała dwojgę dzieci A. 21.12.2012 i (...)08.2014 r. Obecnie pozostaje w związku partnerskim.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34 /

Wnioskodawczynie nie jest spokrewniona ani nie pozostaje w kontaktach towarzyskich z nikim w (...).

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34/

Wnioskodawczynie należy do wojsk ochrony terytorialnej przysięgę złożyła 25.04.2021

/ ksero książeczki wojskowej k. 76-77/

W dniu 28.05.2021 r. w W. pomiędzy płatnikiem składek (...) S.A w T. reprezentowanym przez pełnomocnika A. W. a R. B. została zawarta umowa nazwana przez strony „umową o pracę na czas próby nr osobowy (...) na okres 3 miesięcy od 1.06.2021 do 31.08.2021”, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Konsultant ds. Personalnych z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym brutto 5000,00 zł plus inne składniki wynagrodzenia określone w przepisach wewnętrznych z miejscem wykonywania pracy ul. (...) W..

/ umowa w aktach ZUS k. nienumerowane, nadto w aktach osobowych załączonych do akt sprawy/

Z powyższego tytułu w okresie 1.06.2021 do 7.01.2022 r. R. B. została zgłoszona przez płatnika składek (...) S.A w T. do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego.

/ bezsporne/

Ogłoszenie o rekrutacji na wskazane stanowisko, zostało opublikowane na stronie internetowej, na które ubezpieczona wysłała swoje zgłoszenie. Rekrutacja odbywała się na stanowisko objęte wakatem. Zatrudniona na nim wcześniej osoba odeszła. Spotkanie rekrutacyjne odbyło się 6.05.2021 on-line. R. B. została wybrana spośród dużej liczby kandydatów na stanowisko Konsultanta ds. Personalnych ze względu na posiadane kwalifikacje i kompetencje.

/ korespondencja mailowa w postępowaniu rekrutacyjnym w aktach ZUS k. nienumerowane zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34, zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01 zeznania świadka D. C. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:10:01- 01:21:19/

Jednocześnie R. B. była zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na czas określony od 1.10.2018 do 7.01.2022 r. u innego płatnika składek, w Firmie (...) s.j. w charakterze specjalisty do spraw kadr i BHP, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4200 zł brutto miesięcznie. Pierwotnie wskazana umowa o pracę była zawarta do 30.09.2021 r. i uległa przedłużeniu do dnia porodu.

Celem stawienia się w (...) S.A, wnioskodawczyni u dotychczasowego pracodawcy z wyjątkiem dnia 7.06.2021 r. w którym świadczyła pracę, korzystała z urlopu wypoczynkowego.

/pismo Firmy (...) s.j. w aktach ZUS k. nienumerowane dokumenty w aktach osobowych załączonych do akt sprawy przy k. 90 zestawienie czasu pracy w firmie (...) k. 91-93, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34 /

Miejsca pracy i miejsce zamieszkania wnioskodawczyni w Ł. dzieliła odległość 80 km 1,10 min jazdy pociągiem.

/ bezsporne zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34 /

Wnioskodawczyni na rozmowie kwalifikacyjnej informowała, że jest zatrudniona także w innym podmiocie i że zamierza zakończyć dotychczasowe zatrudnienie. Zastrzegła, że potrzebuje 1 dzień urlopu bo musi coś dokończyć. Nie informowała o ciąży.

/ zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01, zeznania świadka D. C. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:10:01- 01:21:19, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34/

Ostatecznie wnioskodawczyni nie rozwiązała umowy z firmą (...) s.j.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34/

Praca w (...) S.A, miała być wykonywana stacjonarnie.

/ wyjaśnienia płatnika w postępowaniu wyjaśniającym ZUS w aktach ZUS k. nienumerowane zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01, zeznania świadka D. C. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:10:01- 01:21:19 /

Do zadań wnioskodawczyni na stanowisku konsultanta ds. personalnych zgodnie z zakresem obowiązków miało należeć przygotowanie dokumentacji i prowadzenie obsługi procesu zatrudniania pracowników, umiany warunków zatrudnienia, rozwiązania i wygaśnięcia stosunku pracy dla przydzielonych pracowników, rozliczanie i kontrola czasu pracy pod kątem zgodności z prawem pracy, współpraca z operatorami czasu pracy, monitorowanie i raportowanie stopnia wykorzystania urlopów pracowników, obsługa procesów związanych z przyznawaniem nagród i udzielaniem kar porządkowych a także wyróżnień i odznaczeń pracownikom Spółki oraz realizacja innych zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego.

/ zakres obowiązków w aktach ZUS k nienumerowane nadto w załączonych aktach osobowych/

R. B. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 10.06.2021 r. w dziesiątym dniu od zatrudnienia.

/ bezsporne, kopie zwolnień lekarskich k. 21-27 zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01/

W badaniu ultrasonograficznym z dnia 25.06.2021 r. potwierdzono stan ciąży 11 hbd.

Przy czym w karcie ciąży założonej 17.06.2021 r. stwierdzono datę ostatniej miesiączki 10.04.2021 r.

/ ksero karty ciąży k. 78-81/

R. B. miała wykonywać pracę przez 5 i roboczych, z których jeden był dniem urlopu wypoczynkowego.

/ewidencja czasu pracy w aktach ZUS k. nienumerowane, fotografia karty dostępu w aktach ZUS k. nienumerowane oraz k. 18 zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01/

W ciągu 4 dni pracy R. B., stawiała się w miejscu pracy w W., nie zaczęła realizować zasadniczych obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska. Nie dokonywała obsługi kadrowej pracowników, która jest głównym obowiązkiem pracownika na stanowisku Konsultanta ds. personalnych. Wnioskodawczyni w tym czasie zgodnie z obowiązującą u płatnika procedurą zapoznawała się regulacjami wewnętrznymi w spółce np. Programem Zgodności, systemem zarządzania bezpieczeństwem informacji zasadami ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa zasadami ochrony danych osobowych odbywała szkolenia, otrzymała kartę uprawniającą do dostępu do pomieszczeń, zapoznała się z archiwum.

/ wydruki z lokalizatora G. M. k. 14, kopie zdjęć biurka i wizerunku wnioskodawczyni w miejscu pracy k. 15-17, karta szklenia wstępnego w zakresie BHP w aktach ZUS k. nienumerowane nadto w aktach osobowych pracownika załączonych do akt sprawy, ewidencja czasu pracy w aktach ZUS k. nienumerowane, fotografia karty dostępu w aktach ZUS k. nienumerowane oraz k. 18, potwierdzenie się zapoznania z Programem Zgodności płatnika systemem zarządzania bezpieczeństwem informacji zasadami ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa zasadami ochrony danych osobowych, karta obiegu przyjęcia w aktach ZUS k. nienumerowane nadto w aktach osobowych pracownika załączonych do akt sprawy, wydruk z systemu SAP ubezpieczonej k. 19, email z informacją o nadaniu dostępu do systemu i pomieszczeń k. 20 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34, zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01, zeznania świadka D. C. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:10:01- 01:21:19 zeznania świadka M. Ł. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:21:19 -01:33:33 /

Pierwszego dnia zatrudnienia pracownicy u płatnika przechodzą szkolenia wstępne kolejne dni są przeznaczane na wdrożenie. Minimalny okres wdrożenia w związku z pracą w systemie SAP może trwać od tygodnia do miesiąca. Każdy pracownik musi zapoznać się z regulacjami wewnętrznymi.

/zeznania świadka J. Z. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:51:04 -01:10:01, zeznania świadka D. C. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:10:01- 01:21:19 zeznania świadka M. Ł. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:21:19 -01:33:33 /

W czasie nieobecności wnioskodawczynie obsługę kadrową pracowników którzy mieli być przypisani do ubezpieczonej przejęli inni pracownicy wydziału. Później rekrutowano na to samo stanowisko

/zeznania świadka D. C. protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 01:10:01- 01:21:19/

Umowa o pracę została formalnie przedłużona z wnioskodawczynią do dnia porodu tj 7.01.2022 r. i po tej dacie nie była kontynuowana.

/ świadectwo pracy w aktach ZUS k. nienumerowane, zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 7.12.2022 00:09:06 -00:52:02 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 24.10.2022 r. 00:04:03-00:47:34/

Płatnik sporządził następującą dokumentację osobowa dotyczącą wnioskodawczynie: umowę o pracę na okres próbny, świadectwo pracy, wydruk wiadomości mailowej w sprawie zaproszenia na spotkanie rekrutacyjne, zakres czynności, dokumenty potwierdzające wykształcenie ubezpieczonej, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, listy obecności, ewidencja czasu pracy, karty wynagrodzeń pracownika, potwierdzenia przelewu wynagrodzenia, skierowanie na badania lekarskie, orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia z dnia 28.05.2021 r. oraz informację z 24.08.2021 r. skierowaną do R. B. dotyczącą przedłużenia umowy na okres próbny do dnia porodu, świadectwo pracy .

/ wskazane dokumenty w aktach ZUS k. nienumerowane nadto w aktach osobowych wnioskodawczynie załączonych do akt sprawy/

Odwołująca się przebywała na zasiłku macierzyńskim do dnia 5.01.2023 r.

/ bezsporne/

W okresie od 3.11.2022 do 31.12.2022 ubezpieczona była zatrudniona w McDonald`s (...) sp. z. o.o. w wymiarze 1/2 etatu.

/ bezsporne/

Analiza historii zatrudnienia wnioskodawczynie wskazuje, że R. B. będąc zatrudnioną przez 2 lub więcej pracodawców podlegała równolegle ubezpieczeniom przez krótkie okresy i w okresach tych była niezdolna do pracy z uwagi na chorobę lub sprawowaną opiekę

Przykładowo dotyczy to:

- zatrudnienia w spółce (...) sp. z o.o. sp. k. w okresie od 02.10.2017 r. do 31.12.2017 r. przy jednoczesnym zatrudnieniu od 20.04.2017 do 31.01.2018 w (...).

W tym okresie odwołująca się pobierała następujące świadczenia:

16.10.2017- 20.10.2017 zasiłek opiekuńczy,

24.10.2017- 27.10.2017 zasiłek opiekuńczy,

30.10-2017 - 03.11.2017 zasiłek opiekuńczy,

13.11.2017- 11.12.2017 zasiłek opiekuńczy,

12.12.2017- 22.12.2017 wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,

27.12.2017 - 29.12.2017 zasiłek opiekuńczy.

- zatrudniania w (...) SA od 01.08.2019 do 10.10.2019 przy jednoczesnym zatrudnieniu w Firmie (...) od 1.10.2018 do 7.01.2022 r.

w tym okresie odwołująca się pobierała następujące świadczenia:

09.09.2019 - 20.09.2019 zasiłek opiekuńczy,

23.09.2019- 27.09.2019 zasiłek opiekuńczy,

30.09.2019- 04.10.2019 zasiłek opiekuńczy.

- nadto także w okresie korzystania z zasiłku macierzyńskiego i w okresie zatrudnienia w McDonald`s od 3.11.2022 do 31.12.2022 odwołującej się wystawiono zaświadczenia (...) za okres:

-11 -12.12.2022,

- 13.12.2022 -19.12.2022

- 22.12.2022 -31.12.2022

/ Dane o zgłoszeniach ubezpieczonego, dane ubezpieczonego o podstawach wymiaru składek, zaświadczenie zaświadczeń ubezpieczonego, zaświadczenie o wypłaconych zasiłkach z ubezpieczenia społecznego, zestawienie świadczeń /przerw w wykonywaniu pracy k. 118-155/

Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentów w tym znajdujących się w aktach ZUS oraz dokumentacji osobowej wnioskodawczynie dokumenty te nie były bowiem kwestionowane przez żadną ze stron.

Ustalenia w sprawie poczyniono także w oparciu o wiarygodne zeznania świadków- które korespondowały ze sobą wzajemnie jak i przedłożoną w sprawie dokumentacją, nadto częściowo w oparciu o zeznania wnioskodawczynie. Sąd, jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie tylko w zakresie, w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń. Sąd uznał, iż zeznania odwołującej wskazujące, że zawarta między nią a płatnikiem umowa o pracę była ważna a ona sama miała zamiar ją realizować nie są wiarygodne bowiem nie znajdują potwierdzenia w pozostałym dostępnym materiale dowodowym o czym poniżej.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom wnioskodawczynie iż zawierając umowę o pracę z płatnikiem o ciąży nie wiedziała, planowała zakończyć stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą Firmą (...) s.j. po załatwieniu niezbędnych czynności w zakresie przekazania zakresu swoich obowiązków stażystce rozliczeniu wynagrodzeń i realizować zatrudnienie wyłącznie w (...).

Odnosząc się w pierwszej kolejności co do twierdzeń wnioskodawczynie iż o ciąży zawierając umowę o pracę nie wiedziała a brak miesięczki kładła na karb ciężkiego wysiłku fizycznego w ramach ćwiczeń wojskowych w (...) do których się zgłosiła, podnieść należy że okoliczność ta w żaden sposób nie została wykazana. Podnieść należy, iż przedłożona w sprawie dokumentacja medyczna wskazuje, że w chwili dokonania badania ultrasonograficznego

25.06.2021 r. wnioskodawczyni była w 11 tygodniu ciąży. Przy czym w karcie ciąży założonej 17.06.2021 r. stwierdzono datę ostatniej miesiączki 10.04.2021 r. Nie należy też tracić z pola widzenia iż wnioskodawczyni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży była już od 10.06. 2021 r. Wnioskodawczyni urodziła dziecko 7.01.2022 r. A zatem niewątpliwie w chwili zawarcia kwestionowanej umowy o pracę w ciąży pozostawała. Podkreślenia wymaga, iż w procesie nie przedłożono żadnej dokumentacji medycznej – ściągnięcia takiej dokumentacji przez Sąd nie domagał się też profesjonalny pełnomocnik wnioskodawczyni, z której wynikałoby, iż wnioskodawczyni miewała nieregularne miesiączki zgłaszała powyższe lekarzom. Podnieść również należy że z powodu złego samopoczucia, które jak podała zeznając ubezpieczona, odczuwała w dniu 9.06.2022 r. wnioskodawczyni nie udała się do jakiegokolwiek lekarza lecz wprost do lekarza ginekologa od którego otrzymała zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 10.06.2022 r. z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. To zaś przekonuje iż o stanie ciąży musiała wiedzieć już wcześniej. W ocenie Sądu właśnie wskazany stan ciąży determinował wcześniejsze działania wnioskodawczyni która wiedząc o nim wykorzystując nadążając się okazję podjęła kroki celem uzyskania dodatkowego tytułu do ubezpieczeń, który gwarantował jej przyznanie odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

Sąd uznał również za niewiarygodne twierdzenia wnioskodawczyni, iż zwartą kwestionowaną przez ZUS, umowę o pracę miała zamiar konsekwentnie realizować.

Po pierwsze wskazać należy co nie jest kwestionowane iż wnioskodawczyni miała być zatrudniana w dwóch miejscach równolegle w pełnym wymiarze czasu pracy oddalonych od siebie i jej miejsce zamieszkania o 80 km. Biorąc przy tym pod uwagę konieczność sprawowania opieki choćby w ograniczonym zakresie nad 2 małoletnich dzieci, konieczność dojazdu w obie strony min. 2 godz pociągami powyższe jest niewykonalne.

Po drugie okoliczność że wnioskodawczyni faktycznie miała zamiar rozwiązać dotychczasowy stosunek pracy o czym w czasie rozmowy rekrutacyjnej zapewniała nowego pracodawcę, nie została w sposób wiarygodny wykazana. Wnioskodawczyni w swych zeznaniach tłumaczyła, iż chciała zakończyć dotychczasowy stosunek pracy za porozumieniem stron po dokończeniu określonych obowiązków w Firmie (...) s.j. po przekazaniu czynności stażystce. Powyższe twierdzenia w świetle zaoferowanego sądowi materiału dowodowego uznać jednak należy w całości za gołosłowne. W aktach osobowych wnioskodawczyni z Firmy (...) s.j. brak jest jakiegokolwiek pisma choćby sygnalizującego chęć zakończenia stosunku pracy z określoną datą za porozumieniem stron. Nie należy zaś zapominać, iż wnioskodawczyni nie musiała otrzymać zgody pracodawcy w tym przedmiocie co wiązałoby się z koniecznością pracy jeszcze w okresie wypowiedzenia. Posiadany przez nią wymiar urlopu nie gwarantował natomiast możliwości wykonywania pracy w 2 miejscach. Znamiennym jest też iż pracodawca wcale w okresie wnioskowanym przez ubezpieczoną nawet w okresie wypowiedzenia urlopu tego nie musiałby jej udzielić. Wskazać należy iż na okoliczność rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą które realnie umożliwiałoby jej wykonywanie pracy w innym miejscu wnioskodawczyni nie przedstawiła żadnych innych dowodów choćby zeznań świadków. Zaznaczyć należy iż wnioskodawczyni w związku z przeprowadzoną rozmową rekrutacyjną w (...) a potem dalszymi ustaleniami co do terminu zawarcia umowy z nowym pracodawcą już co najmniej od połowy maja 2021 r. winna mieć świadomość że ewentualnie realizacja 2 umów nie będzie możliwa. Skoro zatem jak podaje chciała być lojalna w stosunku do zatrudniającego ją wówczas pracodawcy i dokończyć nałożone na nią w tym zakładzie zadania, powinna o tym fakcie Firmę (...) s.j. informować. Tymczasem brak dowodów na to by u dotychczasowego pracodawcy przygotowywano się do odejścia z pracy wnioskodawczyni. Twierdzenia wnioskodawczyni iż zamierzała rozwiązać stosunek pracy nie zostały zatem wykazane. Znamiennym jest też iż w postępowaniu wyjaśniającym wszczętym przez ZUS wnioskodawczyni nieprawdziwie podawała, iż docelowo miała pracować zdalnie co miało jej umożliwić pracę na dwóch etatach, co w przeprowadzonym postępowaniu nie zostało potwierdzone. Pierwotnie składane wyjaśnienia w tym przedmiocie przeczą też tezie iż wnioskodawczyni miała zamiar dotychczasowy stosunek pracy rozwiązać.

Sąd zauważa, iż przeprowadzone w sprawie, dowody, potwierdzają, że wnioskodawczyni, w spornym okresie, podejmowała określone działania na rzecz (...), przystąpiła, zgodnie z obowiązującymi u płatnika zasadami do określonych szkoleń, zaznajamiała się z obowiązującymi procedurami. Powyższe, w ocenie Sądu, nie jest jeszcze,

jednak wystarczające, dla stwierdzenia istnienia ważnego stosunku pracy, o czym będzie mowa szczegółowo, w poczynionych, na gruncie rozpoznawanego przypadku, w rozważaniach .

Czyniąc ustalenia, sąd pominął wniosek pełnomocnika wnioskodawczyni o zobowiązanie płatnika do wskazania wykazu osób, które u płatnika zajmowały stanowisko konsultanta ds. personalnych na podstawie 235² §1 pkt 5 kpc jako zmierzający do nieuprawnionego wydłużania postępowania albowiem liczba osób zatrudnionych u płatnika na tym stanowisku została już w procesie skutecznie wykazana w zeznaniach J. Z..

Natomiast na podstawie art. 235² §1 pkt 1 kpc, jako niedopuszczalny, Sąd pominął wniosek pełnomocnika organu rentowego, o doręczenie kserokopii akt osobowych wnioskodawczyni z Firmy (...) s.j.

W tym miejscu podnieść, także, należy, iż wbrew żądaniom pełnomocnika odwołującej Sąd nie znalazł podstaw do zwrotu pisma pełnomocnika organu rentowego z dnia 5.01.2023 r. wraz z załączonymi do niego dowodami na podstawie art. 132 § 1 kpc. Pismo zostało bowiem przesłane bezpośrednio pełnomocnikowi odwołującej a opóźnienie w tym przedmiocie było spowodowane tylko i wyłącznie faktem iż wcześniej o ustanowieniu pełnomocnika przez wnioskodawczynię wskazany pełnomocnik nie wiedział. Złączone do pisma dowody mogły zatem stanowić podstawę ustaleń w sprawie zwłaszcza że strona powodowa nie kwestionowała wynikającej z tego pisma historii ubezpieczeń wnioskodawczyni i pobieranych przez nią świadczeń z Funduszu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie, jako niezasadne, podlegało oddaleniu.

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 dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2022.1009 t.j.) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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).

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.

W nawiązaniu do przepisu kodeksu pracy w literaturze i judykaturze z zakresu prawa pracy przyjęto wykładnię pojęcia „praca” z art. 22 § 1 k.p. rozumianego jako działalność:

- 1) zarobkowa (tj. wykonywana za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywana przez pracownika osobiście;
- 3) mająca charakter powtarzalny, wykonywana na ogół codziennie, ewentualnie

– w dłuższych odstępach czasu, nie będąca więc jednorazowym wytworem

4) wykonywana na ryzyko pracodawcy, który na ogół dostarcza pracownikowi narzędzi do wykonywania pracy, ale też ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), jak również ponosi ryzyko gospodarcze i ekonomiczne związane z prowadzoną działalnością (na ogół jest to działalność gospodarcza) – musi więc np. płacić pracownikom za niezawinione przez nich przestoje, wypłacać odprawy w przypadku likwidacji stanowisk pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników itp.;

5) wykonywana pod kierownictwem pracodawcy.

Najważniejszą cechą charakteryzującą pracę świadczoną w ramach stosunku pracy jest jej podporządkowanie. Została ona wyrażona w przepisie art. 22 § 1 k.p. przede wszystkim za pomocą parametru "kierownictwa pracodawcy". Ponadto ustawodawca wskazał na dodatkowy element, jakim jest wyznaczenie przez pracodawcę miejsca i czasu świadczenia pracy. Można więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy podporządkowanej oznacza poddanie się przez niego kierownictwu pracodawcy. Granice owego kierownictwa (podporządkowania) wyznacza umówiony rodzaj pracy. Istotą kierownictwa pracodawcy jest prawo wydawania pracownikowi wiążących poleceń. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - poza sumiennym i starannym wykonywaniem pracy - jest oczywiście stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą umówionej pracy i nie są sprzeczne z prawem (art. 100 § 1 k.p.). Pracownicze podporządkowanie nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności. Wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 2 marca 2017 r., sygn. akt III AUa 1656/15).

K. cech z art. 22 § 1 KP odbywa się metodą typologiczną. Sąd ocenia, czy zebrane dowody ujawniają właściwości świadczenia pracy. W sytuacji, gdy dostrzega atypowe formy wykonywania pracy (brak podporządkowania, ciągłości świadczenia pracy), to zanegowanie tytułu pracowniczego ubezpieczenia nie tylko nie sprzeciwia się prawu, ale odpowiada jego treści. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 lutego 2022 r., (...) 484/21/

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 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, wyrok SA w Lublinie z 17.01.2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...), wyrok SN z 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251/.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał, że zawarta między R. B. , a płatnikiem składek (...) S.A w T. została zawarta dla pozorów i jako taka jest nieważna, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę R. B. nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 1 .06.2021 roku do 7.01.2022 r. jako pracownik. W ocenie organu umowa została zawarta przy braku woli obu stron rzeczywistego jej wykonywania celem uzyskania przez wnioskodawczynię będącą w ciąży odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczeń społecznych

Zadaniem Sądu było zatem rozważenie, czy w istocie umowa o pracę z dnia 28.05.2021 r. powinna zostać uznana za pozorną, zgodnie z powołanym przez ZUS w zaskarżonej decyzji art. 83 § 1 k.c..

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.

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 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. 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. 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.

Pozorność umowy o pracę zachodzi tylko wówczas, gdy strony formalnie łączą się więzią pracowniczą, jednak od samego początku nie mają one zamiaru jej realizować albo gdy deklarują, że łączy je umowa o pracę, a faktycznie realizują inny wzorzec umowny, np. umowę zlecenia. Reasumując, znaczenie ma faktyczne niewykonywanie pracy albo jej wykonywanie jednak w realiach nie korespondujących z właściwościami pracowniczymi./Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2022 r., VII U 323/22/ Pozorność umowy o pracę (art. 83 KC w zw. z art. 300 KP) 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. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2021 r., III AUa 1713/21/

Przy tym bezwzględnie należy mieć na uwadze, iż prawo nie zabrania zatrudniania kobiet w ciąży, a sama ciąża nie powoduje automatycznie niezdolności do pracy. Fakt pozostawania w ciąży w kontekście pozorności umowy może mieć znaczenie jedynie wtedy, gdyby ciąża w momencie zawarcia umowy o pracę w sposób oczywisty wykluczała możliwość świadczenia pracy przez pracownicę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 lutego 2016 r. III AUa 859/15). Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet jeśli głównym powodem jest chęć uzyskania zasiłku macierzyńskiego bądź odpowiednio wysokiego zasiłku, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeśli umowa faktycznie jest realizowana. /Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 października 2022 r. VIII U 1950/21, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 czerwca 2022 r., III AUa 62/21 / Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę świadczy o pozorności stosunku pracy w rozumieniu art. 83 KC oraz o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie nie można stwierdzić pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją rzeczywiście wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. Innymi słowy to nie cel zawarcia umowy o pracę, a jej rzeczywiste wykonywanie determinuje istnienie stosunku pracy. /Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 września 2022 r., VII U 4369/19/. O pozorności umowy o pracę również nie decyduje fakt powstania niezdolności do pracy na krótko po nawiązaniu stosunku pracy. /Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2022 r., VII U 323/22/

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów w rozumieniu art. 83 § 1 KC oznacza, iż osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym oświadczeniem. Natomiast czynność

prawna mająca na celu obejście ustawy w ujęciu art. 58 § 1 KC polega na takim ukształtowaniu jego treści, która z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu ustawowo zakazanego. Czynność zmierzająca do obejścia prawa nie może więc być jednocześnie czynnością pozorną, gdyż pierwsza zostaje rzeczywiście dokonana, zaś druga jest jedynie symulowana. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 lutego 2022 r., (...) 677/21/

Znamiennym jest też, że strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. O tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2022 r., III AUa 444/21/

Zasada swobody umów, nie jest nieograniczona, nawet, na gruncie prawa cywilnego. Wszak strony, zawierające umowę, mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego - art. 353¹ KC. Zasada swobody umów jeśli nie jest wykluczona na gruncie stosunku pracy, to jej znaczenie jest ograniczone ze względu na własne, ustawowe uregulowania prawa pracy (art. 300 KP). Umowa cywilna jest nieważna w całości albo w części, jeśli jest sprzeczna z ustawą albo ma celu obejście prawa, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy - art. 58 § 1 KC. Nie trzeba, więc, szerzej uzasadniać, że wola stron, nie można zmienić powszechnych regulacji prawa pracy (ustawy). /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 czerwca 2022 r., I (...) 115/21/

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez ZUS art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Postanowienia umowne stron stosunku pracy podlegają ocenie z perspektywy zgodności z prawem, zasadami współżycia społecznego oraz w kontekście obejścia prawa (art. 58 KC). Przy ustalaniu kształtu stosunku prawnego z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, poza kryteriami definiującymi naturę stosunku pracy, należy również wziąć pod uwagę pierwiastek publiczny i alimentacyjny charakter świadczeń pobieranych z tytułu podlegania temu ubezpieczeniu oraz zasadę solidaryzmu wobec innych osób ubezpieczonych, która stanowi gwarancję harmonii i zachowania poczucia sprawiedliwości w korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczenia wypłacanych z zasobów ogólnospołecznych. Postanowienia umowne mogą być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jeżeli dokonane są z naruszeniem zasad współżycia społecznego oraz łączącej się z nimi zasady solidarności systemu ubezpieczeń społecznych, z którymi sprzeczny jest zamiar osiągnięcia nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem tego systemu oraz "pokrzywdzenia" innych rzetelnych i uczciwych ubezpieczonych. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 września 2022 r. III AUa 1019/21/

Przenosząc powyższe na grunt rozpatrywanego przypadku, podnieść należy, iż twierdzenie organu rentowego, co do pozornego charakteru, zawartej pomiędzy stronami umowy, wydaje się zbyt daleko idące. Podkreślić wymaga, iż w procesie organ rentowy powołując się na pozorną okoliczność nie przedstawił wystarczających dowodów. W świetle zaoferowanego materiału dowodowego brak podstaw do uznania, że (...) S.A w ogóle nie miał zamiaru zatrudnienia wnioskodawczyni. Z zeznań przesłuchanych w procesie świadków wynika że zatrudnienie ww. miało być podyktowane realną potrzebą pracodawcy – istniejącym wakatem., Stanowiska konsultanta ds.

personalnych nie stworzono po to by zapewnić dołączając tytuł do ubezpieczeń. W procesie nie wykazano też żadnych powiązań rodzinnych czy towarzyskich wnioskodawczyni z osobami z (...) który taki proceder mogłyby stworzyć lub ułatwić. Wnioskodawczyni co potwierdzają świadkowie została zatrudniona po wyczerpaniu postępowania rekrutacyjnego z uwagi na posiadane kwalifikacje. Ponadto po okresie niezdolności do pracy odwołującej był prowadzony ponownie proces rekrutacyjny na to stanowisko. Płatnik miał zatem zamiar zwarcia umowy o pracę z pracownikiem i było to wynikiem jego realnych potrzeb co nie oznacza jeszcze że umowa zawarta między stronami jest ważna a stosunek pracy był faktycznie realizowany.

Rację ma organ rentowy podnosząc, iż wnioskodawczyni nie miała zamiaru wykonywania realizacji spornej umowy. Podnieść należy ubezpieczona zawarła kwestionowaną umowę tylko po to by uzyskać dodatkowy tytuł do ubezpieczeń i dodatkowe przychody, z tego tytułu, z uwagi na stan ciąży. Powyższe co już wskazywano, samo w sobie, nie może być uznane za działanie - niezgodne z ustawą, gdy umowa faktycznie jest wykonywana. Jednakże, odwołująca się, zwarła umowę na stanowisku konsultanta ds. personalnych w (...), nie po to by stosunek pracy, zgodnie z jego istotą, stał w sposób ciągły w perspektywie czasu wykonywać, lecz by - z faktu zawarcia umowy o pracę, na gruncie ubezpieczeń społecznych osiągnąć, kosztem innych ubezpieczonych, nieuzasadnione korzyści, co należy ocenić jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Abstrahując od tego, czy wnioskodawczyni, w chwili aplikacji na stanowisko w (...), o ciąży wiedziała czy nie, w ocenie Sądu, świadomość tę, niewątpliwie miała już w chwili zawarcia spornej umowy, a o tym, że z góry wiedziała, iż nie będzie umowy wykonywać, przekonuje Sąd fakt, iż nie rozwiązała stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą firma (...) s.j., a **nawet nie uprawdopodobniła, iż podjęła jakiegokolwiek kroki w tym kierunku**. Podnieść należy, iż odwołująca miała być zatrudniona stacjonarnie równolegle na dwóch pełnych etatach, w firmach oddalonych od siebie i miejsca jej zamieszkania o 80 km., co, jeszcze przy konieczności dojazdów i sprawowania opieki nad dwójką małych dzieci, było niewykonalne, lub skrajnie utrudnione. Wstępnie, podnoszone przez wnioskodawczynię, przed organem rentowym, w postępowaniu wyjaśniającym, okoliczności, iż w (...), miała docelowo pracować, zdalnie, okazały się, w świetle dostępnego materiału dowodowego, całkowicie gołosłowne. Należy podkreślić, że w procesie wnioskodawczyni już tej okoliczności nie podtrzymywała, lecz twierdziła, iż zamierzała stosunek pracy, z dotychczasowym pracodawcą, rozwiązać za porozumieniem stron, po tym, jak przekaze obowiązki stażystce, po rozliczeniu wynagrodzeń. Nie należy, jednak, pomijać, na co już Sąd zwracał uwagę, że, na powyższe - brak jest jakichkolwiek dowodów z zeznań świadków czy dokumentów, znajdujących się w jej aktach osobowych. Powódka, nawet, nie uprawdopodobniła, że uprzedzała swego dotychczasowego pracodawcę, że chce stosunek pracy rozwiązać z określoną datą, choć już, od maja wiedziała o prognozowanej zmianie miejsca zatrudnienia. Powyższe świadczy o tym, iż powódka nie chciała umowy wykonywać, a fakt jej zawarcia, traktowała instrumentalnie, po to by formalnie uzyskać, jeszcze dodatkowy tytuł do ubezpieczeń, który, w przypadku niezdolności w okresie ciąży, był podstawą do wypłaty jej wysokich świadczeń.

Oceny tej nie zmienia fakt i wnioskodawczyni w ciągu 4 dni roboczych w miejscu pracy się stawiała i zgodnie z polityką panującą u pracodawcy poddała się, wymaganym szkoleniom, wdrażającym ją do pracy na danym stanowisku pracy. Zdaniem sądu, powyższe nie może być kwalifikowane jak chciałaby tego ubezpieczona jako świadczenie pracy osobiście stale w sposób ciągły pod kierownictwem pracodawcy i na jego ryzyko tj jako wykonywanie pracy na warunkach stosunku pracy określone w art. 22 kp. W ocenie sądu w tych bowiem okolicznościach stale i ciągle świadczenie pracy było wyłączone. Nie można mówić bowiem o takim świadczeniu pracy w sytuacji gdy wykonywanie obowiązków jest możliwe tylko w ewentualnym okresie urlopu u innego pracodawcy, ponadto gdy pracownik wie i zakłada, że nie będzie obowiązków wykonywał z uwagi na stan ciąży - a to miało miejsce na gruncie rozpatrywanego przypadku.

O tym, że wnioskodawczyni chciała stawiając się u płatnika jedynie instrumentalnie wykorzystać formalny tytuł do ubezpieczeń wbrew zasadom współżycia społecznego wytworzyć u wszystkich przekonanie, iż pracę zgodnie z zasadami kodeksu pracy chciała świadczyć przekonuje okoliczność, że taki stan rzeczy miał miejsce nie po raz pierwszy. Co potwierdza zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wnioskodawczyni w praktyce niejednokrotnie stosowała taki proceder by uzyskać wyższe świadczenia związane z chorobą i macierzyństwem. Analiza historii zatrudnienia

wnioskodawczynie wskazuje, że R. B. będąc zatrudnioną przez 2 lub więcej pracodawców niemalże zawsze podlegała równolegle ubezpieczeniom przez krótkie okresy i w okresach tych była niezdolna do pracy z uwagi na chorobę lub sprawowaną opiekę. Znamionym jest też, iż wnioskodawczynie jako specjalista w zakresie spraw kadrowych wysokich kwalifikacjach doskonale wiedziała jakie warunki teoretycznie winna spełniać by uzyskać wysokie świadczenia i tą wiedzę wykorzystywała tak manipulując umową zawartą (...) żeby bez ciągłego i stałego wykonywania pracy przy jednoczesnym zatrudnieniu w firmie (...) s.j. uzyskać pod względem finansowym sytuację jak najbardziej dla siebie korzystną. Podkreślić należy, że wnioskodawczynie fotografując się w miejscu pracy, robiąc zdjęcia biurka zgromadzonych na nim dokumentów jak i ekranu monitora z wykazem czynności marginalnie wykonanych w systemie SAP, zadbała nawet o to by udokumentować czynności przez siebie instrumentalnie podejmowane.

Intencją ubezpieczonej, było więc wykorzystanie umowy w sposób sprzeczny z naturą stosunku prawnego, jego istotą, ale także z poczuciem sprawiedliwości społecznej i zwykłej uczciwości. Podkreślić przy tym trzeba, że nadużycie prawa jest również podstawą do zakwestionowania faktycznego zawarcia umowy o pracę (art. 353¹ KC). Dążenie do uzyskania wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez kobietę w ciąży nie może stanowić jedyne go motywu uprzedniego zgłoszenia się kobiety w ciąży do ubezpieczenia społecznego. Tego rodzaju podejście do systemu świadczeń publicznych przeczy zasadzie solidaryzmu ubezpieczonych i prowadzi do nadmiernego uprzywilejowania wąskiej grupy szczególnie zaradnych beneficjentów, którzy uzyskują rażąco wysokie świadczenia przy niewspółmiernym, w zasadzie znikomym własnym wkładzie w funkcjonowanie tego systemu. Dzieje się to kosztem pozostałych udziałowców systemu, którzy uczciwie pracują przez długie lata i z tego tytułu odprowadzają składki. W tym kontekście należy też zauważyć, że zawarcie umowy o pracę i jej realizacja muszą odpowiadać ww. ustawowym kryteriom tej umowy, bowiem właśnie przez te kryteria jest definiowana istota umowy o pracę. Natomiast , zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i podleganie ubezpieczeniom, są pochodne w stosunku do zawartej i realizowanej umowy. Bez umowy o pracę nie byłoby podstaw do ubezpieczenia. Zatem jeżeli umowa o pracę, mimo zgłoszenia do ubezpieczenia jest wykonywana w taki sposób, że nie realizuje ustawowych przesłanek, czyli nie realizuje się co do istoty, to nie można mówić o legalnym istnieniu umowy o pracę, a to oznacza że nie ma formalnoprawnych podstaw do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Przy takim rozumieniu istoty umowy o pracę, nie można, więc, legalnie wywodzić, że celem tego rodzaju umowy, może być już tylko objęcie ciężarnej, ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczenie społeczne, w tym kobiet w ciąży przysługuje nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego pozyskać rażąco nadmierne korzyści, lecz tym podmiotom które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym systematycznie i sumiennie opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują. / Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2021 r. III AUa 332/21. III AUa 279/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 23-09-2021/

W ocenie sądu, okoliczności rozpatrywanego przypadku, potwierdzają, iż zawarcie umowy o pracę było jedynie elementem formalnym nijako sztucznie wykreowanym przez wnioskodawczynię celem uzyskania przez ubezpieczoną maksymalnie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy minimalnym udziale w jego tworzeniu. Wnioskodawczynie, w związku z ciążą, miała świadomość tego, że umowa ciągle, w sposób stały, nie będzie, przez nią, wykonywana, a czynności szkoleniowe (zatem - nie mające charakteru merytorycznej aktywności, tylko wstępnego przygotowania się do, ewentualnej - przyszłej funkcji, przez nią, względnie wykonywane, będą miały charakter krótkotrwały, dlatego też, wnioskodawczynie nie zrezygnowała z pracy u dotychczasowego pracodawcy po to aby mieć dwa tytuły do ubezpieczeń.

Powódce chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i temu celowi podporządkowała skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Nawiązanie umowy o pracę celem nadużycia prawa – bez zamiaru ciągłego i stałego jej wykonywania wbrew naturze stosunku pracy wynikającej z art. 22 kp nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników. ZUS został potraktowany, przez wnioskodawczynię, jak instytucja pożyczki bezzwrotnej, z której zainteresowana osoba, przy wykorzystaniu obowiązujących przepisów prawa, może pobierać środki, w ustalonej, przez siebie, nieadekwatnej do swojego udziału, wysokości. Intencjonalne kreowanie

sytuacji i jej wykorzystywanie, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, stwarza poczucie nieuczciwego wykorzystania, bycia oszukanymi i naiwnymi w osobach, które, w swoim życiu zawodowym, latami budują ten fundusz bez intencjonalnego wykorzystania sytuacji. W niniejszej sprawie, chociaż strony umowy zawarły ją zgodnie z przepisami, dopełniając wszystkich formalności, to jednak nie zasługuje ona na ochronę z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, bo jedyną przyczyną i jej celem nie było świadczenie pracy na warunkach określonych w art. 22 kp, a jedynie nabycie, przez ubezpieczoną, prawa do wysokich świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa.

W tym stanie rzeczy, organ rentowy słusznie zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Brak jest zgody na manipulowanie przepisami prawa w zależności od interesu stron. Zgodnie z art. 58 § 1 i 2 kc 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. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Decyzja organu rentowego stwierdzająca nieważność zaskarżonej decyzji choć powoływała inną podstawę prawną odpowiada zatem prawu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 kpc, mając na uwadze sytuację życiową i finansową ubezpieczonej, która pozostaje bez pracy i wychowuje trójkę małoletnich dzieci.

J.L.