

Sygnatura akt III U 70/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 14 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2015 r. w Koninie

sprawy **P. C.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.**

o podleganie ubezpieczeniom

na skutek odwołania P. C.

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.**

z dnia 2.12.2014r. znak: (...)

przy udziale zainteresowanych A. S. (1) i A. S. (2) prowadzących działalność gospodarczą w ramach (...) z siedzibą w W.

1. Zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż P. C. jako pracownik u płatnika składek (...) S.C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15.07.2014r.

2. Zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygnatura akt III U 70/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. decyzją z dnia 2.12.2014 r., nr (...) (...) stwierdził, że P. C. jako pracownik u płatnika składek (...) s.c. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 15.07.2014 r.

W uzasadnieniu decyzji podano, że P. C. w bardzo krótkim okresie od zgłoszenia jej do pracowniczych ubezpieczeń zgłosiła wypłatę zasiłku chorobowego, co wzbudziło wątpliwości organu rentowego, czy w tym przypadku faktycznie został nawiązany stosunek pracy, czy też zgłoszenia dokonano jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z funduszu ubezpieczeń społecznych. Wezwano płatnika składek oraz ubezpieczoną do złożenia wyjaśnień oraz przedłożenia dokumentacji związanej z zatrudnieniem. W wyniku analizy zgromadzonej dokumentacji organ rentowy wskazał, że P. C. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w dniu 17.07.2014 r. oraz do ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu umowy o pracę zawartej w dniu 15.07.2014 r. na czas określony do

31.12.2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem wynoszącym 2.057,97 zł brutto na stanowisku kierownika recepcji,

a od 16.09.2014 r. korzystała ze zwolnień lekarskich. Organ rentowy zwrócił uwagę, że P. C. od 1.09.2013 r. wykonywała pracę recepcjonistki w ramach umowy zlecenia w (...) s.c. w K., a od 1.03.2014 r. nadal w ramach umowy zlecenia ubezpieczona pełniła funkcję kierownika recepcji. Organ rentowy nie uznał, za przekonujące twierdzeń płatnika składek, że bezpośrednią przyczyną zatrudnienia P. C. był awans wewnętrzny w firmie (...) s.c., gdyż nieobecna manager hostelu powróciła do pracy już w czasie kiedy strony podpisały umowę o pracę. Wskazano, że ubezpieczona miała wykonywać pracę w różne dni tygodnia w zależności od grafiku, według systemu (zmiana dzienna, nocna, dwa dni wolnego) w godzinach 8-20 lub 20-8. Podano, że do obowiązków P. C. należało rejestrowanie gości hostelu, przyjmowanie rezerwacji mailowych, telefonicznych, osobistych i z portali, wystawianie faktur, obsługa kasy fiskalnej, przyjmowanie należności za nocleg w gotówce, sporządzanie dziennych raportów obłożenia hostelu i przepływu środków finansowych do wiadomości pracodawcy, dbanie o czystość i porządek ze szczególnym uwzględnieniem stref publicznych i pokoi, zmiana pościeli, wydawanie kluczy, przyjmowanie rzeczy do depozytu, udzielanie informacji w trakcie pobytu, poszukiwanie informacji dla gości związanych z pobytem poza hotelem, dbanie o dobry wizerunek hostelu, kontrola dziennych raportów obłożenia hostelu i przepływu środków finansowych, szkolenie pracowników, prowadzenie korespondencji hostelu, koordynowanie pracy całego personelu, pomoc w przeprowadzaniu rekrutacji. Organ rentowy wskazał, że P. C. miała wykonywać ten sam zakres czynności w ramach umowy zlecenia jak również w ramach umowy o pracę i zdaniem organu rentowego strony dokonały zmiany formy współpracy jedynie dla celu zapewnienia P. C. nienależnej ochrony ubezpieczeniowej, gdyż ubezpieczona mogła wykonywać powierzone jej obowiązki w ramach umowy zlecenia. Zdaniem organu rentowego nie istniała więc potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika recepcji. Zwrócono uwagę, że odwołująca nie dostarczyła zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Organ rentowy podkreślił, że w związku ze stosunkowo krótkim okresem pomiędzy podpisaniem umowy o pracę a przejściem ubezpieczonej na świadczenie chorobowe pracodawca nie poniósł wysokich kosztów ubezpieczenia w stosunku do korzyści finansowych wynikających ze świadczeń w postaci zasiłku chorobowego otrzymanych przez P. C.. W ocenie organu rentowego doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu i nie da się tego postrzegać jako etycznego i uczciwego wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy podał, że podpisanie umowy o pracę z P. C. i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych nie miało w istocie na celu realizacji interesów firmy jako pracodawcy z jednej strony i świadczenia pracy za wynagrodzeniem przez ubezpieczoną z drugiej, a jedynie uzyskanie świadczeń finansowanych z funduszu ubezpieczeń społecznych. W ocenie organu rentowego czynności te są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a zatem zgodnie z art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. są z mocy prawa nieważne.

Odwołanie od decyzji złożyła P. C. i precyzując stanowisko zawarte w odwołaniu wniosła o zmianę i ustalenie, że podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Odwołująca podała, że organ rentowy uzasadniając decyzję wskazał, że umowa została zawarta dla pozorów i jej jedynym celem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego lecz zdaniem odwołującej argumentacja organu nie może zostać przyjęta. Wskazano, że nie jest rolą organu rentowego ocena jakie potrzeby miał pracodawca zatrudniając pracownika, gdyż skoro wyrażono wolę zatrudnienia ubezpieczonej na pełen etat

to wyraźnie była taka potrzeba chwili, a brak wstępnego badania lekarskiego w żaden sposób nie wpływa na prawo pracownika do wypłaty zasiłku chorobowego. Zwrócono uwagę, że organ rentowy nie udowodnił, aby odwołująca nie świadczyła pracy ani też, że nie otrzymywała należnego wynagrodzenia i nie był w stanie przedstawić wiarygodnych dowodów na to, że doszło do zawarcia umowy o pracę dla pozorów. Natomiast jak podkreślono odwołująca faktycznie świadczyła pracę a zwolnienie chorobowe było związane z nieprzewidywanymi wcześniej zagrożeniami dla ciąży. Podkreślono, że wynagrodzenia otrzymywanego przez P. C. nie można uznać za wygórowane. W konsekwencji uznano, że odwołująca spełnia wszystkie warunki określone w ustawie i ma prawo do zasiłku chorobowego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Organ rentowy podkreślił, że w ogóle nie wystosował

w decyzji argumentu o fikcyjności i pozorności zatrudnienia, a uznał je za czynność prawną nieważną z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Nie zaprzeczono, aby odwołująca wykonywała zatrudnienie na rzecz pracodawcy czy też, że przedmiotowa umowa została zawarta dla pozorów. Uznano natomiast, że przekształcenie formy prawnej współpracy z wcześniejszej umowy zlecenia na umowę o pracę na krótko przed rozpoczęciem korzystania przez odwołującą ze zwolnień lekarskich przypadających w okresie ciąży, które wiążą się z późniejszym korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż postępowanie stron nie jest etyczne i uczciwe wobec innych uczestników tego systemu. Podkreślono, że wkład odwołującej wyrażający się składkami na ubezpieczenie chorobowe opłaconymi z tego tytułu jest bardziej niż marginalny bowiem kwota składek na to ubezpieczenie do zapłaty których zobowiązany był płatnik wynosi 104,31 zł a łączna kwota zasiłków (chorobowy i macierzyński) jakie w/w stara się uzyskać przekroczy 26.000 złotych. W dalszej części organ rentowy przytoczył argumenty zaprezentowane w zaskarżonej decyzji.

Postanowieniem z dnia 18.02.2015 r. wezwano do udziału w sprawie jako zainteresowanych A. S. (3) oraz A. S. (2).

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

A. S. (1) oraz A. S. (2) prowadzą działalność gospodarczą w branży hotelarskiej w ramach spółki cywilnej (...) s.c. z siedzibą w W..

W (...) w K. w ramach umowy zlecenia pracuje około 7 osób : 4 – 5 osób na stanowiskach recepcjonistów, konserwator oraz sprzątaczką. Od 1.11.2008 r. na podstawie umowy o pracę zatrudniona jest J. S. jako manager hostelu. Wcześniej (tj. od 1.11.2007 r.) J. S. była zatrudniona jako kierownik recepcji, na pełen etat z wynagrodzeniem wynoszącym 2.135 zł brutto miesięcznie.

Odwołująca P. C. jest studentką. Od 1.09.2013 r. była zatrudniona u płatnika składek na podstawie umów zlecenia i wykonywała pracę recepcjonistki. Od 1.03.2014 r. nadal w ramach umowy zlecenia ubezpieczona pełniła funkcję kierownika recepcji. W okresach zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia P. C. nie była zgłaszana do ubezpieczeń społecznych.

Praca w hostelu odbywa się według 12-godzinnego systemu zmianowego w (godzinach od 8.00 do 20.00 oraz od 20.00 do 8.00) a za kolejne dwa dni pracodawca udzielał wolnego. Odwołująca posiadała zawartą w dniu 30.05.2014 r. umowę zlecenia nr (...) zawartą na okres od 1.06.2014 r. do 30.11.2014 r. na stanowisku kierownika recepcji w H.O. w K. z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1752 zł brutto. Odwołująca należała na zawarcie umowy o pracę, jednak manager hostelu J. S. chciała sprawdzić jak odwołująca wywiąże się ze zwiększonego zakresu obowiązków. W związku z sumiennym wywiązywaniem się przez P. C. z nałożonych obowiązków postanowiono o zawarciu z ubezpieczoną umowy o pracę. W dniu 15.07.2014 r. została zawarta umowa o pracę na podstawie której P. C. została zatrudniona na pełen etat jako kierownik recepcji

z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 2.057,97 zł brutto na okres od 15.07.2014 r. do 31.12.2014 r.

Odwołująca posiadała pisemny zakres obowiązków, zgodnie z którym powierzono jej obowiązki recepcjonistki tj. rejestrowanie gości hostelu, przyjmowanie rezerwacji mailowych, telefonicznych, osobistych i z portali, wystawianie faktur, obsługa kasy fiskalnej, przyjmowanie należności za nocleg w gotówce, sporządzanie dziennych raportów obłożenia hostelu i przepływu środków finansowych do wiadomości pracodawcy, dbanie o czystość i porządek ze szczególnym uwzględnieniem stref publicznych i pokoi, zmiana pościeli, wydawanie kluczy, przyjmowanie rzeczy do depozytu, udzielanie informacji w trakcie pobytu, poszukiwanie informacji dla gości związanych z pobytem poza hostelem, dbanie o dobry wizerunek hostel. Dodatkowo odwołująca została zobowiązana do kontroli dziennych raportów obłożenia hostelu i przepływu środków finansowych, szkolenia pracowników, prowadzenia korespondencji hostelu, koordynowania pracy całego personelu oraz pomocy w przeprowadzaniu rekrutacji. Odwołująca kontrolowała pracę recepcjonistek w tym m.in. N. K., a pracę odwołującej nadzorowała manager hostelu. Odwołująca świadczyła pracę w obowiązującym w hostelu systemie pracy zmianowej.

Odwołująca pracowała do 15.09.2014 r. a następnie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z zagrożeniem dla prawidłowego przebiegu ciąży. Od 8.01.2015 r. P. C. przestała być pracownikiem (...) s.c. z uwagi na upływ czasu na jaki została zawarta umowa o pracę.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ZUS oraz przedłożonych do sprawy, a także na podstawie zeznań świadków N. K., N. B. oraz odwołującej P. C.. Wartość dowodowa dokumentów nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Również zeznania przesłuchanych w sprawie świadków oraz odwołującej Sąd uznał za wiarygodne i przekonujące, gdyż były one ze sobą zgodne i wzajemnie się uzupełniały. Zebrany w sprawie materiał dowodowy przedstawia przebieg pracy i zakres obowiązków odwołującej. Sąd pragnie zwrócić uwagę, że w odpowiedzi na odwołanie organ rentowy jednoznacznie zaznaczył, że w stosunku do odwołującej nie formułowano zarzutu fikcyjności czy pozorności zatrudnienia stąd też ustalenia faktyczne dotyczące wykonywania przez odwołującą pracy u płatnika składek Sąd uznał w niniejszej sprawie w istocie za niekwestionowane przez organ rentowy.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.2015.121) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Zgodnie z treścią art. 11 ust. 1 powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, (pracownicy), podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu - art. 12 ust. 1.

Definicja pracownika zawarta została w art. 8 ust. 1 ustawy, w którym za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Jeśli jednak pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca – art. 8 ust. 2.

Ponadto w świetle ust. 2a za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Spór w niniejszej dotyczył tego czy umowa o pracę z dnia 15.07.2014 r zawarta z odwołującą P. C. była czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego i jako taka nieważna w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – tak jak to twierdzi organ rentowy – czy też nie.

Zawarcie umowy o pracę, jej skuteczność i ważność oceniać należy zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W myśl przepisu **art. 22 kp** przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oczywiście jest, że zawarcie umowy o pracę w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy odpowiada prawu pracy (por. art. 22 k.p.), a naturalnym - całkowicie zgodnym z porządkiem prawnym i zasadami współzycia społecznego - jest dążenie stron umowy o pracę do tego, ażeby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Są to, można powiedzieć, elementarne i niebudzące żadnych wątpliwości relacje między stosunkami pracy i stosunkami ubezpieczenia społecznego. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 kp nie oznacza jednak, że taka umowa jest ważna.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007 r., I

UK 302/2006, LexPolonica nr 1423863). Taki pogląd jest ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który konsekwentnie podtrzymuje stanowisko, że chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy (zob. np. wyroki z: 13 maja 2004 r. II UK 365/2003 Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260; 25 stycznia 2005 r. II UK 141/2004 OSNP 2005/15 poz. 235; 28 kwietnia 2005 r. I UK 236/2004 OSNP 2006/1-2 poz. 28; 9 sierpnia 2005 r. III UK 89/2005 OSNP 2006/11-12 poz. 192; 24 stycznia 2006 r. I UK 105/2005 LexPolonica nr 398342; 14 lutego 2006 r. III UK 150/2005 LexPolonica nr 1022525; 30 maja 2006 r. II UK 161/2005; 2 czerwca 2006 r. I UK 337/2005 Wokanda 2006/12 str. 29; 8 stycznia 2007 r. I UK 207/2006 LexPolonica nr 1348865).

Mając na uwadze przeprowadzone postępowanie Sąd ustalił, że pomiędzy P. C. a (...) rzeczywiście został nawiązany stosunek pracy, wyczerpujący przesłanki określone w art. 22 k.p. Ubezpieczona niewątpliwie świadczyła pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca z kolei zobowiązał się do wypłaty wynagrodzenia i to prawo pracownika było realizowane. Początkowo odwołująca świadczyła pracę na podstawie następujących po sobie umów zlecenia. Było to wynikiem z jednej strony oparcia działalności firmy przede wszystkim na pracy świadczonej przez studentów właśnie w ramach tej umowy cywilnoprawnej, a z drugiej pracodawca chciał najpierw sprawdzić pracownika i dokonać oceny wywiązywania się z nałożonych obowiązków. Powstały w późniejszym czasie stosunek prawny łączący strony jest charakterystycznym stosunkiem pracy wywołującym zobowiązanie pracownicze. Powyższemu ustaleniu nie stoi na przeszkodzie okoliczność, iż odwołująca w dacie zawarcia umowy o pracę była już w ciąży. Wiedza odwołującej, czy też jej brak, o ciąży nie mają zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, bowiem w obowiązującym prawie pracy nie ma zakazu pracy kobiet ciężarnych. Brak zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy czy też przedstawienia dowodów na przeszkolenie odwołującej w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązujących na powierzonym stanowisku stanowi uchybienie ze strony pracodawcy i nie stanowiło przeszkody w wykonywaniu obowiązków przez odwołującą.

Wymaga przy tym podkreślenia, że sam fakt wykonywania przez odwołującą pracy opartej o cechy stosunku pracy nie był kwestionowany przez organ rentowy i nie zarzucano stronom pozorności zawartej umowy o pracę czy też działania w celu obejścia prawa. Organ rentowy stał na stanowisku, że przedmiotowa umowa jest nieważna z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Upatrywano tego w zmianie formy zatrudnienia z umowy zlecenia na umowę o pracę przy nie zmienionym zakresie obowiązków na krótko przed rozpoczęciem korzystania ze zwolnień lekarskich i ubieganiem się o zasiłek chorobowy w wysokości uzależnionej od ustalonej kwoty wynagrodzenia. Stanowisko organu rentowego ma uzasadnienie

w poglądach orzecznictwa, które sprowadzają się do kwestii, że choć nie jest sprzeczne z ustawą zawarcie umowy o pracę w celu osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to nie mogą być akceptowane naganne i nieobojętne społecznie zachowania polegające na korzystaniu ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawarciu umowy o pracę na krótko przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do tych świadczeń i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy (zob. np. wyrok SN z 18.10.2005 r. II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251, wyrok SN z 12.02.2009 r., III UK 70/08, Lex nr 725061). Organ rentowy akcentował, że odwołująca te same czynności, które wykonywała na podstawie umowy o pracę wcześniej wykonywała na podstawie umów zlecenia. W ocenie Sądu istotna jest okoliczność czy strony zawarły umowę o pracę i ją realizowały, a ustalenia poczynione w sprawie wskazują, że faktycznie tak było. Samo przekształcenie formy współpracy nie można przy tym uznać jako działanie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Art. 353¹ k.c. stanowi, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współzycia społecznego. Rzeczą nie wymagającą większego wyjaśnienia, jest, że aktualnie praca nie musi być świadczona w reżimie pracowniczym, a wybór na podstawie jakiej umowy ułożony będzie stosunek prawny jest niekiedy efektem wielu okoliczności, w tym przede wszystkim potrzeb i interesów stron umowy. Należy przy tym zauważyć, że jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich

nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (zob. wyrok SN z 18.06.1998 r., I PKN 191/98, OSNP 1999/14/449). Odwołująca była związana z pracodawcą umowami zlecenia i jak wynika z materiału dowodowego stanowiło to podstawę zatrudnienia prawie wszystkich osób w hostelu. Wydaje się, że było to spowodowane dość częstymi zmianami osób na zatrudnianych stanowiskach oraz faktem, iż osobami tymi byli przede wszystkim studenci. Stąd też za zrozumiałe można uznać, że nie każda osoba była zainteresowana pracą opartą o cechy stosunku pracy. Ze strony pracodawcy umożliwiało to elastyczną zmianę kadry pracowników i zatrudnienie w formie cywilnoprawnej dawało możliwość poznania cech i właściwości danej osoby przed nawiązaniem stosunku pracy. Natomiast ubezpieczona, którą zaszła w ciążę w sposób zrozumiały była zainteresowana nawiązaniem stosunku pracy dającym szeroką ochronę ubezpieczeniową. Brak jest podstaw, aby negatywnie oceniać zachowanie odwołującej związane z zawarciem umowy o pracę i późniejszym jej wykonywaniem tylko dlatego, że odwołująca miała świadomość, że jest w ciąży. Chęć objęcia poprzez nawiązanie stosunku pracy do systemu ubezpieczeń społecznych nie jest ani sprzeczne z prawem ani zasadami współzycia społecznego i nie zmierza do obejścia prawa, jeśli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana. Działając w ten sposób odwołująca chciała zapewnić sobie dodatkowe źródło dochodów oraz zagwarantować na przyszłość środki z systemu ubezpieczeń społecznych przysługujące z tytułu macierzyństwa. Fakt świadomości co do ciąży po stronie odwołującej w dacie podpisywania umowy o pracę nie przekreślał automatycznie zamiaru realizacji umowy. Strony były więc uprawnione do przekształcenia łączącego ich stosunku zlecenia w umowę o pracę i z prawa tego skorzystały. Brak jest w sprawie jakichkolwiek dowodów na to, iż wolą stron było nierealizowanie stosunku pracy bądź lub nie zamierzali poddać prawom i obowiązkom wynikającym ze związania się stosunkiem pracy.

Na marginesie należy przy tym zaznaczyć, że nie wydaje się właściwym aby organ rentowy czy sąd dokonywał oceny działań pracodawcy z punktu widzenia ich racjonalności i zgodności z zasadami prawidłowego (w sensie ekonomicznym) zarządzania przedsiębiorstwem. Jak wskazywał już wielokrotnie Sąd Najwyższy, w tym np. w uzasadnieniu wyroku z 12 stycznia 2012r., sygn. akt II PK 83/11 (Lex nr 1230257) „podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią autonomiczną decyzję tego podmiotu. Należy też uwzględnić, że z istoty stosunku pracy wynika, iż służy on realizacji zadań i celów ustalonych przez pracodawcę. To pracodawca decyduje, jaką działalność prowadzi (gospodarczą, produkcyjną, handlową, kulturalną) i on ponosi jej ryzyko. Ma on więc w granicach prawa swobodę w wyborze rodzaju tej działalności i sposobu jej realizacji. W tym aspekcie interesy pracownika i możliwość ingerencji sądów pracy nie mogą w decydującym zakresie ograniczać tej swobody, a przez to ograniczona jest możliwość kontroli pracodawcy, zwłaszcza przez narzucanie mu określonego sposobu prowadzenia działalności - np. określonej struktury organizacyjnej, doboru kadr, używanych technologii itp. (por. np. tezę IX uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 Kodeksu pracy i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, OSNC 1985 nr 164, poz. 11; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 156; z dnia 8 sierpnia 2006 r., Prawo Pracy 2006 nr 12, poz. 39; z dnia 5 maja 2009 r., I PK 11/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 3). Wobec ustalenia, że praca była przez odwołującą świadczona nie miało znaczenia ekonomiczne i organizacyjne uzasadnienie podjęcia decyzji o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. Te kwestie pozostawione są swobodzie stron.

Sąd zauważa, że organ rentowy dostrzega sprzeczność zawartej umowy z zasadami współzycia społecznego w fakcie, iż na jej podstawie ubezpieczona ma możliwość uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, których wysokość zależy wprost od wysokości uzyskiwanego przez odwołującą wynagrodzenia. W tym kontekście należy zauważyć, iż uznanie umowy o pracę za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu jest w orzecznictwie podnoszone przy kształtowaniu rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę (zob. wyrok SN z 9.08.2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Taka umowa o pracę jest nieważna - w części ustalającej wygórowane, nieusprawiedliwione rzeczywistymi warunkami świadczenia pracy wynagrodzenie - jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 251). Rozważania co do oceny trafności zaprezentowanych przez Sąd Najwyższy stanowisk nie można dokonać bez przytoczenia okoliczności faktycznych stanowiących podstawę do ich wydania. I tak w pierwszym orzeczeniu

z 9.08.2005 r. chodziło o nowozatrudnioną pracownicę, która od początku zatrudnienia posiadała wynagrodzenie wyższe o 2.200 zł od wynagrodzenia innych pracownic wykonujących taką samą pracę (sprzedawczyni) i dłużej zatrudnionych. Po powrocie do pracy, jej wynagrodzenie zostało o tę kwotę zmniejszone i za okres pozostały do końca okresu umowy, jej zarobek oscylował wokół płacy minimalnej (800) zł. Pracodawca, ustalając tak hojne wynagrodzenie, znajdował się w trudnej sytuacji finansowej, prowadząc działalność ze stratą. Z kolei w orzeczeniu z dnia 18.10.2005 r. chodziło o pracownicę z wysokością ustalonego wynagrodzenia na kwotę 9.200 zł, która w sposób znaczący odbiegała od kwot wypłacanych pozostałym pracownikom (Sąd Najwyższy jako przykład wskazał wynagrodzenia głównej księgowej - 350 złotych, kierownik budowy - 2.000 zł, specjalista do spraw sprzedaży - 1.000 zł.). W tych okolicznościach uzasadnione było twierdzenie, że ustalenie wynagrodzenia w przedmiotowych umowach nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Jeżeli natomiast chodzi o ocenę kwestionowanej umowy o pracę w kontekście art. 58 § 2 k.c., to w ocenie Sądu nie jest uzasadnionym twierdzenie, iż była ona sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Zawarcie umowy o pracę nie było bowiem sprzeczne z ustawą, a jednocześnie nie zmierzało wyłącznie dla uzyskania korzystnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu urodzenia dziecka. Nie można też doszukiwać się ustalenia w zawartej przez strony umowie o pracę, rażąco wysokiego wynagrodzenia, albowiem było ono w pełni adekwatne do poziomu doświadczenia zawodowego odwołującej oraz do rangi stanowiska, które obejmowała. Wynagrodzenie to w istocie odpowiadało wcześniej otrzymywanemu wynagrodzeniu wypłacanemu na podstawie umowy zlecenia. Należy przy tym zauważyć, że wynagrodzenie P. C. jako kierownika recepcji i tak było trochę niższe niż wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę z J. S. w dniu 1.11.2007 r. kiedy to późniejsza manager hostelu była zatrudniona również jako kierownik recepcji i posiadała tożsamy co odwołująca zakres obowiązków i otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 2.135 złotych.

Podsumowując Sąd uznał, że celem stosunku pracy nawiązanego między ubezpieczoną a zainteresowanym nie było nieuprawnione skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczeń, lecz faktyczne i rzeczywiste świadczenie pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w zamian za ustalone w umowie wynagrodzenie.

W tych okolicznościach doszło do zawarcia z odwołującą umowy o pracę, która posiadała cechy pracowniczego stosunku pracy zgodnie z art. 22 k.p. i nie była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, zatem może stanowić podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 108 kpc w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490).

Sąd nie obciążył organu rentowego kosztem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, gdyż zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. b ustawy z 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U.2014.1628. t.j.) nie podlega opłacie skarbowej m.in. złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach ubezpieczenia społecznego.

SSO E. Majewska