

Sygnatura akt III U 282/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 30-10-2023 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia **Elżbieta Majewska**

Protokolant: Starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 26-10-2023 r. w Koninie

sprawy **E. Ż.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom

na skutek odwołania **E. Ż.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

z dnia 06.04.2023r. znak: (...)

przy udziale płatnika składek **T. W.** prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) **T. W.**

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż **E. Ż.** z tytułu zatrudnienia w firmie „(...)” **T. W.** podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01 grudnia 2022r.

zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Elżbieta Majewska

Sygn. akt III U 282 / 23

UZASADNIENIE

Decyzją nr(...)z dnia 06 kwietnia 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że **E. Ż.** z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) **T. W.** nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 01 grudnia 2022 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że z uwagi na fakt, że w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych **E. Ż.** przez płatnika składek nastąpiło zachorowanie z powodu ciąży wszczęto postępowanie wyjaśniające mające na celu ustalenie czy między stronami faktycznie został nawiązany stosunek pracy. Analiza zgromadzonego w tym postępowaniu materiału dowodowego doprowadziła organ rentowy do wniosku, że umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną i płatnikiem składek została zawarta dla pozor i miała na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie statusu podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz uzyskanie z tego tytułu świadczeń.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się **E. Ż.** wnosząc odwołanie.

W odwołaniu ubezpieczona zarzuciła organowi rentowemu błędne przyjęcie, że umowa o pracę była zawarta dla pozoru, a fakt niewywiązywania się przez pracodawcę z opłacania składek nie jest winą pracownika i nie może z tego tytułu ponosić ujemnych konsekwencji. Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując argumenty zawarte we wcześniejszej decyzji.

Płatnik składek T. W. popierał odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

T. W. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) T. W. z siedzibą w miejscowości L. od 01.11.2011 r. W ramach tej działalności płatnik składek prowadzi sklepy monopolowe, jeden sklep w L. i jeden sklep w W.. Sklepy są czynne codziennie w godzinach od 11 do 23, a do obsługi klientów płatnik składek zatrudnia pracowników.

E. Ż. była zatrudniona u płatnika składek od dnia 11.12.2019 r. w sklepie (...) w L. jako sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym czasie w sklepie „(...)” była też zatrudniona A. K. w pełnym wymiarze czasu pracy jednak pracownica ta od 12.11.2019 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i urlopie rodzicielskim do dnia 09.11.2020 r.

Umowa o pracę z E. Ż. została rozwiązana za porozumieniem stron z dniem 30.06.2021 r. Powodem rozwiązania wówczas umowy o pracę z odwołującą była trudna sytuacja finansowa pracodawcy związana ze zmniejszeniem obrotów i skutkami pandemii. Po rozwiązaniu umowy o pracę odwołująca była zarejestrowana jako bezrobotna, pobierała zasiłek dla bezrobotnych i poszukiwała pracy. W sklepie (...) w L. nadal na stanowisku sprzedawcy pracowała A. K. jednak w ograniczonym zakresie, na 1/2 etatu, gdyż zajmował się również małym dzieckiem. W sklepie pracował też T. W..

W 2022 roku sytuacja finansowa w prowadzonych sklepach stopniowo się poprawiała, rosły obroty i pojawiła się potrzeba zatrudnienia dodatkowego sprzedawcy w sklepie w L.. Zatrudniona w tym sklepie (...) z uwagi na konieczność opieki nad dzieckiem nie wyrażała zgody na podwyższenie jej wymiaru czasu pracy. W związku z powyższym T. W. zaczął poszukiwać pracownika za pośrednictwem portalu (...). Ogłoszenia z ofertami pracy przeglądała także odwołująca i kiedy trafiła na ogłoszenie swojego byłego pracodawcy zadzwoniła do niego i zapytała czy mogłaby wrócić do pracy. Strony dogadały się co do warunków zatrudnienia i w dniu 1 grudnia 2022 r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawca, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 3.030,00 zł.

W dniu zawarcia umowy o pracę odwołująca odbyła szkolenie stanowiskowe, które przeprowadził pracodawca. Odwołująca pracowała w godzinach otwarcia sklepu (od 11 do 23) od poniedziałku do piątku, jednak konkretne godziny pracy ustalała wspólnie z drugą pracownicą A. K. raz w tygodniu. Były one dostosowane do wymiaru czasu pracy sprzedawczyń oraz uwzględniały ich konkretne potrzeby. Odwołująca czasem przychodziła do pracy na godzinę 11.00, czasem na 14.00, zdarzało się też, że w danym dniu pracowała 12 godzin jeśli np. A. K. chciała mieć dzień wolny. Godziny pracy w poszczególne dni pracownice zapisywały w kalendarzu i na koniec miesiąca przedstawiały pracodawcy do rozliczenia. W soboty i w niedziele w sklepie pracował szef, choć sporadycznie zdarzało się też, że odwołująca także przychodziła wówczas do pracy. Wynagrodzenie było wypłacane raz w miesiącu, płatne gotówką do rąk pracownika. Każda z pracownic miała odrębny zestaw kluczy do sklepu i mogła samodzielnie otwierać i zamykać sklep.

Niekiedy odwołująca była także kierowana przez pracodawcę do sklepie w W.. W tym sklepie także były zatrudnione 2 osoby jednak jeśli któraś potrzebowała dnia wolnego to odwołująca zastępowała ją w tych obowiązkach. Wówczas w sklepie w L. pracował T. W..

Odwołująca świadczyła pracę do dnia 17 stycznia 2023 r. Z dniem 18 stycznia 2023 r. stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i przedstawiła zwolnienie lekarskie. O ciąży odwołująca dowiedziała się w grudniu 2022 r. w czasie pierwszej wizyty u ginekologa. Następnie lekarka zleciła jej wykonanie określonych badań i w czasie drugiej wizyty lekarskiej w styczniu 2023 r. okazało się, że u odwołującej wystąpiła cukrzyca ciążowa, która była powodem

wystawienia odwołującej zwolnienia lekarskiego. Do dnia porodu ubezpieczona nie wróciła już do pracy u płatnika składek. W sklepie w L. płatnik składek zatrudnił J. K. na umowę zlecenie od 13.04.2023 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach ubezpieczeniowych, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych odwołującej, w aktach osobowych A. K., na podstawie umowy zlecenia zawartej w dniu 13.04.2023 r. pomiędzy płatnikiem składek a J. K., na podstawie dokumentów dołączonych do akt sprawy, a także na podstawie zeznań świadków A. K., J. K., A. H., L. K., N. D. a także na podstawie zeznań stron : odwołującej E. Ż. i płatnika składek T. W..

W ocenie Sądu treść dokumentów nie budziła wątpliwości co do swojej treści i znalazła też potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zebrany w sprawie dlatego też Sąd nie znalazł podstaw by odmówić im wiarygodności.

Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania świadków gdyż były one zgodne, w większości spójne i wzajemnie się uzupełniały. Sąd nie znalazł podstaw by odmówić wiarygodności zeznaniom świadka A. K., świadek nie pozostaje w bliskiej relacji z żadną ze stron, jest wprawdzie nadal pracownikiem płatnika składek, zatrudniona jest w niepełnym wymiarze czasu pracy jednak sama ta okoliczność nie daje podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom takiego świadka, a w toku postępowania nie wykazano by między odwołującą a świadkiem zachodziły inne relacje, które mogłyby prowadzić od wniosku , że świadek jest osobiście zainteresowana wynikiem postępowania w niniejszej sprawie. Świadek A. K. potwierdziła fakt świadczenia pracy przez odwołującą na rzecz płatnika składek oraz wskazała w jaki sposób praca ta była organizowana, jak ustalano grafik oraz jak były rozliczane utargi. Zeznania te były spójne, stanowcze, zgodne z zeznaniami stron, nie kłóciły się z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Również zeznania świadka J. K. zasługiwały na uwzględnienie choć częściowo nie zostały potwierdzone w dokumentach. Świadek zeznała bowiem, że pracowała u płatnika składek w sklepie w W., ale w styczniu 2023 r. , po tym jak odwołująca otrzymała zwolnienie lekarskie, została przeniesiona do sklepu w L.. Wprawdzie zeznania w tej części nie znalazły potwierdzenia w dokumentach gdyż płatnik składek nie zgłosił w tym czasie J. K. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika i zrobił to dopiero po zawarciu umowy zlecenia z dnia 13.04.2023 r. , to jednak nie oznacza, że świadek faktycznie nie wykonywała pracy w tym sklepie zastępując odwołującą podczas jej nieobecności. Zauważyć bowiem należy, że to po stronie pracodawcy istnieje obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych oraz odprowadzania za niego obowiązkowych składek, fakt, że płatnik składek tego obowiązku nie realizuje w sposób prawidłowy i zgodny z rzeczywistością nie może negatywnie odbijać się na sytuacji pracownika.

Jeśli chodzi o zeznania świadków L. K. i N. D. to Sąd nie znalazł podstaw by odmówić im wiarygodności. Świadcówkowie są osobami obcymi dla stron, nie są zainteresowani określonym rozstrzygnięciem w przedmiotowej sprawie a w spornym okresie byli klientami sklepów prowadzonych przez płatnika składek w L. i w W. i potwierdzili, że to właśnie odwołująca ich obsługiwała. Świadcówkowie znali także pozostałe osoby zatrudnione w sklepach, a świadek D. przyznała, że w czasie wizyt w sklepie w W., kiedy obsługiwała ją odwołująca rozmawiały też na inne tematy.

Do zeznań świadka A. H. Sąd podszedł z ostrożnością bowiem jest on partnerem odwołującej, ojcem jej dziecka i z uwagi na te bliskie relacje jest zainteresowany korzystnym dla odwołującej rozstrzygnięciem. Ponieważ jednak zeznania tego świadka znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, w tym w szczególności w zeznaniach innych osób pracujących u płatnika składek i będących klientami jego sklepów, Sąd uznał te zeznania za wiarygodne i oparł się na nich dokonując ustaleń faktycznych w przedmiotowej sprawie.

Sąd dał również wiarę zeznaniom odwołującej i płatnika składek albowiem były one spójne, wzajemnie się uzupełniały i były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym. Wprawdzie płatnik składek nie pamiętał wielu szczegółów dotyczących wystawienia dokumentów związanych z zatrudnieniem odwołującej oraz zatrudnieniem J. K. , nie potrafił określić jaki osiągnął dochód za rok 2022 , przyznał również , że nie wywiązywał się z obowiązku płacenia składek ZUS i ma z tego tytułu zaległości jednak okoliczności te same w sobie nie podważają wiarygodności zeznań płatnika składek w sytuacji gdy zeznania te znalazły potwierdzenie w zeznaniach pozostałych osób oraz w dokumentach.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Zgodnie z treścią **art. 6 ust. 1 pkt 1** ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1230 j.t.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

W myśl **art. 11 ust. 1** powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 (pracownicy) podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniu 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 przede wszystkim osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy odwołująca w spornym okresie była pracownikiem i czy z tego tytułu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Nie ulega wątpliwości, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle bowiem przepisu **art. 68 ust. 1 pkt 1** ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązków ubezpieczeń społecznych.

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

Organ rentowy wywodził, że umowa o pracę jaką zawarła odwołująca z płatnikiem składek była umową nieważną, zawartą dla pozorów w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Czynność prawna jest pozorną w rozumieniu art. 83 k.c. wówczas, gdy oświadczenia jej stron ukrywają rzeczywistą treść czynności, uzewnętrzniają natomiast – dla pozorów – czynność, której w istocie rzeczy nie obejmują swymi oświadczeniami. Sytuacja taka w żadnym stopniu nie odzwierciedla jednak stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy. W szczególności zaś wskazywane przez organ rentowy okoliczności nie uzasadniają przyjęcia takiego wniosku. Sama bowiem chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. Z zawarciem umowy o pracę wiąże się immanentnie uzyskanie różnych świadczeń i perspektywa nabycia praw, np. zasiłków i uprawnień emerytalnych. Wszystkie te motywy nie mogą skłaniać do przypisania stronom umowy o pracę chęci obejścia prawa, jeżeli nie zostanie dowiedzione, że świadczeń tych chcą uzyskać w sposób niezgodny z prawem, prawo obchodząc.

Przepis art. 58 § 1 k.c. stanowi w swojej początkowej części, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna.

O czynności prawnej (także zawarciu umowy) mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów i 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 jest obejściem prawa. Taki pogląd wypowiedział Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2005 r. w sprawie I UK 236/04, LEX nr 166474, stwierdzając, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 r. w sprawie II UK 141/04, LEX nr 152390, uznając, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Stanowisko to można uznać za ugruntowane, gdyż zostało powtórzone w innych jeszcze orzeczeniach, na przykład w wyroku z dnia 2 czerwca 2006 r. w sprawie I UK 337/05, LEX nr 203581. Na tle tych orzeczeń należy uznać, że 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. Trudno zatem przyjąć, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia.

Jak podkreśla się w ugruntowanym orzecznictwie uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesądzenie rzeczywistego charakteru pracowniczego zatrudnienia wymaga przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. Regułą jest, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi wówczas, gdy pracodawca ma zarówno realną potrzebę jak i możliwość zatrudnienia pracownika, zaś pracownik może uzgodnioną pracę świadczyć. Dlatego, do stwierdzenia istnienia stosunku pracy niezbędne jest, aby pracownik wykonywał pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2021 r. III USK 117/21).

W niniejszej sprawie przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wszystkie te elementy w relacji pracowniczej pomiędzy odwołującą a płatnikiem składek wystąpiły. Odwołująca udowodniła bowiem, że po zawarciu umowy o pracę z T. W. pracowała, zgodnie ze swoimi kwalifikacjami, jako sprzedawca w sklepie monopolowym w L., w miejscu i w godzinach pracy wyznaczonych przez pracodawcę oraz pod nadzorem pracodawcy. W toku postępowania przedstawiła dowody potwierdzające, że w godzinach otwarcia sklepu obsługiwała klientów, układała towar, wykonywała inne czynności zlecone przez pracodawcę, np. na polecenie T. W. pracowała jako sprzedawca w drugim sklepie w W., zastępując nieobecnego pracownika. Odwołująca potwierdziła również, że za wykonaną pracę odwołująca otrzymywała też umówione wynagrodzenie, które było jej wypłacane do ręki.

Wprawdzie w krótkim czasie od zatrudnienia odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą jednakże w chwili zawierania umowy o pracę ubezpieczona nie wiedziała o ciąży, nie planowała jej, a sama ciąża była dla niej zaskoczenie tak więc nie można zarzucić stronom umowy, że wyłącznym motywem zgłoszenia do ubezpieczenia była chęć skorzystania ze świadczeń chorobowych i związanych z macierzyństwem. Ponadto stanowisko, na którym została zatrudniona E. Ż. funkcjonowało już wcześniej w firmie płatnika składek, a odwołująca była już na nim zatrudniona od grudnia 2019 r. do czerwca 2021 r., następnie z powodu gorszej koniunktury i spadku obrotów pracodawca ograniczył liczbę pracowników w sklepie, ale kiedy sytuacja nieco się poprawiła ponownie poszukiwał pracownika co może wskazywać, że stanowisko to jest potrzebne pracodawcy od prawidłowego prowadzenia działalności. W ocenie Sądu, wbrew zarzutom organu rentowego, ubezpieczona w sposób wystarczający wykazała w niniejszym postępowaniu, że rzeczywiście świadczyła pracę w ramach zawartej umowy o pracę.

Podkreślić w tym miejscu należy, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, iż nie można mówić o pozorności umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tą przyjmował (m.in. wyrok SN z 12 lipca 2012 r. w sprawie II UK 14/12, LEX nr 1216864, wyrok SA w Łodzi z 29 kwietnia 2014 r. w sprawie III AUa 1039/13, LEX nr 1477204, wyrok SA w Poznaniu z 8 kwietnia 2014 r. w sprawie III AUa 1154/13, LEX nr 1466873). Podkreśla się także, że o tym, czy strony pozostawały w stosunku pracy i stosunek ten stanowi 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 KP. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu „pracy” jako stosunku pracy. Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wypływających z tego ubezpieczenia. Jeżeli jednak stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, wady oświadczenia woli dotyczące umowę o pracę, nawet powodujące jej nieważność, nie skutkują w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (vide: wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 marca 1999 r., II UKN 512/98, OSNP 2000 nr 9, poz. 368; z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNP 1997 nr 15, poz. 275; z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 187; z dnia 28 lutego 2001, II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 496; z dnia 2 czerwca 2006 r., I UK 337/05, Wokanda 2006 nr 12, poz. 29; z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 110; z dnia 4 października 2007 r., I UK 116/07, OSNP 2008 nr 23-24, poz. 355; z dnia 19 lutego 2008 r., II UK 122/07, z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, z dnia 5 czerwca 2009 r., I UK 21/09, z dnia 19 stycznia 2010 r., I UK 281/09, z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09, z dnia 21 maja 2010 r., I UK 43/10, z dnia 24 sierpnia 2010 r., I UK 74/10, z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 417/12, z dnia 14 listopada 2013 r., II UK 136/13, OSNP 2015 nr 2, poz. 24; z dnia 17 marca 2016 r., III UK 83/15, i z dnia 17 maja 2016 r., I PK 139/15, postanowienie Sądu Najwyższego dnia 7.11.2019 r. I UK 26/19).

Skoro zatem E. Ż. w okresie od 01 grudnia 2022 r. wykonywała pracę na stanowisku sprzedawcy w firmie (...)T. W. na podstawie zawartej umowy o pracę to brak było podstaw do kwestionowania podstaw podlegania z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym i tym samym stwierdzić należy, że odwołująca podlega ubezpieczeniu społecznemu (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę od 01.12.2022 r.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 108 kpc w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

sędzia Elżbieta Majewska