

*Sygn. akt IV U 1085/18*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 07 lutego 2019 r.*

**Sąd Okręgowy w Zielonej Górze, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

**Przewodniczący:** SSO Bogusław Łój

**Protokolant:** sekretarz sądowy Joanna Dejewska vel Dej

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2019 r. w Zielonej Górze

sprawy z odwołania **M. Ł.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C.

z dnia 26.04.2018 r. znak (...), nr (...)

**przy udziale (...) Sp. z o.o.**

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

**zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala iż wnioskodawczyni M. Ł. podlega od 11.09.2017 r. ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu umowy o pracę zawartą z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w K.**

SSO Bogusław Łój

Sygn. akt IV U 1085/18

## UZASADNIENIE

**Decyzją** z dnia 26.04.2016 r. znak (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 38 ust. 1, art. 6 ust. 1 pkt 1 i 4, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 r., z późn. zm), art. 83 § 1 k.c. oraz art. 22 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. k.p. (Dz., U. 2018 r. poz. 108 ze zm.,) stwierdził, że M. Ł. jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega od 11.09.2017 r., ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia z tytułu zawartej umowy o pracę, natomiast podlega jako zleceniobiorca:

-w okresie od 01.05.2017 r. do 12.11.2017 r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu,

-w okresie od 13.11.2017 r. do nadal obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

W uzasadnieniu organ rentowy stwierdził, że umowa o pracę została zawarta dla pozoru, a jedynym celem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

**W odwołaniu** od powyższej decyzji M. Ł. wniosła o jej zmianę.

W uzasadnieniu odwołująca wskazała, że praca jaką wykonywała na podstawie umowy zlecenia znacznie różniła się od tej jaką wykonywała na podstawie umowy o pracę. Pracując na podstawie umowy zlecenia wnioskodawczyni nie rozliczała kas oraz nie wykonywała raportów dobowych czy miesięcznych. Wszystkie te zadania wcześniej wykonywała inna osoba. Ponadto w momencie podpisania umowy o pracę pracodawca odwołującej potrzebował zaufanych i solidnych pracowników, którzy mają doświadczenie i znają firmę. Po podpisaniu umowy o pracę odwołująca zaczęła przyuczać nowych pracowników. W związku z powyższym wnioskodawczyni uważa decyzję ZUS za niesłuszną i krzywdzącą.

**W odpowiedzi na odwołanie** pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie od odwołującej na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Płatnik składek – (...) sp. z o.o. z siedzibą w K., adres: (...), zarejestrowany od 26.06.2016 r., prowadzi działalność gospodarczą w zakresie restauracji i innych stałych placówek gastronomicznych.

okoliczności niesporne, ustalone na podstawie wpisu w KRS

Dnia 01.05.2017 r. płatnik składek zawarł z odwołującą umowę zlecenie. Umowa została zawarta na okres do dnia 01.05.2017 r. do 10.09.2017 r. za wynagrodzeniem 13,39 zł brutto za 1 godzinę wykonywanych czynności.

okoliczności niesporne, nadto dowód: akta organu rentowego

Dnia 13.11.2017 r. płatnik składek zawarł z odwołującą umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kasjer, za wynagrodzeniem w wysokości 2 250 zł miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy podano Z. ul. (...).

dowód: umowa o pracę z dnia 11.09.2017 r. akta osobowe wnioskodawczyni;

Wnioskodawczyni M. Ł. podjęła zatrudnienie w roku 2017 w (...). Wcześniej firma nazywała się (...). Jest to restauracja z jedzeniem na wagę, która znajduje się w (...) w Z.. Na początku pracy zawarto z wnioskodawczynią umowę zlecenia, a menagerowie, w tym P. B., poinformowali odwołującą, że jeśli sprawdzi się na swoim stanowisku zostanie podpisana z nią umowa o pracę.

W umowie zlecenia stanowisko odwołującej określono jako kasjerka. Wnioskodawczyni na jej podstawie faktycznie obsługiwała kasę oraz wydawała posiłki. Gdy zaistniała taka potrzeba odwołująca pracowała na zmywaku. Zależało jej na pracy więc wykonywała wszystkie polecenia. Płatnik składek miał problem ze znalezieniem nowych pracowników w związku z czym odwołującej zdarzało się zastępować pracowników na stanowiskach kuchennych. Pracując na umowę zlecenia odwołująca nie miała uprawnień do korekty rachunku i rozliczania kas. Nie mogła też przenosić pieniędzy z kasy do sejfu. Po zawarciu umowy o pracę wnioskodawczyni stała się odpowiedzialna za braki w kasie i inne błędy które popełniła. Płatnik składek zawarł z odwołującą umowę o pracę ponieważ nie miał innych pracowników, a odwołująca poinformowała płatnika, że i nie zawarła z płatnikiem składek innej umowy niż umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pracując na podstawie umowy zlecenie płatnik składek nie opłacał za odwołującą dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, o czym odwołująca nie wiedziała.

M. Ł. została skreślona z listy studentów jeszcze przed zawarciem umowy zlecenia z płatnikiem składek.

Umowę o pracę odwołująca zawarła 11 września 2017 r. Dnia 28 września 2017 r. odwołująca otrzymała zwolnienie lekarskie ze względu na gripę żołądkową.

Dnia 17 października odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Będąc w ciąży odwołująca przychodziła do pracy jednak bardzo źle znosiła zapach mięsa. Wnioskodawczyni przychodząc do pracy miała bardzo silne mdłości inne osoby musiały wykonywać jej prace. Nie mogła też dźwigać zgrzewek z napojami, co należało do jej obowiązków.

Zarówno na podstawie umowy zlecenie jak i umowy o pracę odwołująca wykonywała takie same obowiązki, miała przełożonego i pracowała na kasie bądź przy wydawaniu posiłków. Odwołująca pracując na podstawie obu umów pracowała na podstawie grafiku sporządzanego przez menagera- początkowo pała B., a następnie D. Ł.. Menagerowie decydowali na jaki stanowisku w danym dniu będzie pracowała odwołująca i jakie czynności będzie wykonywała. Pracując na podstawie umowy zlecenia wnioskodawczyni pracowała od godziny 08:00 do 18:00, a zdarzało się że pomagała osobie na drugiej zmianie i zostawała do godziny 19:00. M. Ł. zdarzało się zostać dłużej w pracy zarówno gdy prace wykonywała na podstawie umowy zlecenia jak i na podstawie umowy o pracę. Pracując na podstawie obu umów wnioskodawczyni miała takie same obowiązki, jednak pracując na podstawie umowy o pracę miała więcej uprawnień- mogła pobierać pieniądze do kasy, rozliczać kasy i sporządzać raporty oraz przekazywać je przełożonemu.

Na początku pracy na podstawie umowy zlecenia odwołująca ewidencjonowała czas pracy za pomocą kart osobowych, na których wnioskodawczyni wypełniała ilość przepracowanych w danym dniu godzin. Po pewnym czasie wprowadzono elektroniczną ewidencję pracy.

dowód: zeznania odwołującej M. Ł. k. 25-26 akt sąd.,

- zeznania świadka L. G. k. 40v-41 akt sad.,

- zeznania świadka W. C.k. 41-411v akt sąd.,

- zeznania świadka M. J. k. 41v akt sąd.,

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie okazało się zasadne.

Istota sporu w rozpoznawanej sprawie sprowadzała się do ustalenia, czy odwołująca M. Ł., w okresie wskazanym w zaskarżonej decyzji, po zawarciu umowy o pracę z płatnikiem składek – (...) z siedzibą w K., faktycznie tę pracę na podstawie umowy o pracę wykonywała, a tym samym czy podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 300 z późn. zm.) stanowi o obowiązku objęcia ubezpieczeniem społecznym osób fizycznych będących na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej pracownikami – czyli osobami pozostającymi w stosunku pracy. Zgodnie z tymi przepisami, jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania), przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, określone w art. 22 § 1 k.p., ex lege prowadzi to do objęcia ubezpieczeniem społecznym.

Z uwagi na fakt, że obowiązek ubezpieczenia jest pochodną stosunku pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalając obowiązek podlegania ubezpieczeniu społecznemu ma możliwość oceny łączącego ubezpieczonego stosunku pracy w oparciu o zawartą umowę o pracę (art. 83 ust 1 ustawy systemowej).

Zgodnie z art. 2 kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba, zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Między pracownikiem a pracodawcą zawiązywana jest więź prawna, która jest warunkiem koniecznym a zarazem wystarczającym dla przyznania danej osobie statusu pracownika. Więzią tą jest pozostawanie w stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem za wynagrodzeniem

(art. 22 k.p.). Stosunek pracy uzewnętrznia wolę umawiających się stron, z których jedna deklaruje wolę świadczenia pracy, natomiast druga stworzenie stanowiska pracy i zapewnienie świadczenia pracy za wynagrodzeniem.

Samo zawarcie umowy o pracę nie stanowi przesłanki nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego, a taką przesłanką jest zatrudnienie rozumiane jako wykonywanie pracy w stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.09.2000r. OSNP 2002/5/124).

Choć zatem – według art. 11 k.p. – dla nawiązania stosunku pracy niezbędnymi, a według art. 26 k.p. wystarczającymi, są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to dla objęcia ubezpieczeniem społecznym jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do dania mu pracy, oraz to czy zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

W związku z tym, gdy zostanie wykazane, iż po zawarciu umowy o pracę nie doszło do faktycznego wykonywania pracy przez pracownika, jego zgłoszenie do ubezpieczenia należy uznać za mające charakter fikcyjny, nacechowany zamiarem wyłudzenia świadczeń pod pozorem zatrudnienia.

Jednakże może nastąpić to dopiero w takiej sytuacji – w przeciwnym bowiem razie, jeśli strony umowy wykażą, iż praca była w rzeczywistości świadczona i sposób jej wykonywania był właściwy dla umowy o pracę, brak jest podstaw do uznania, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów, celem wyłudzenia określonego świadczenia, jak zarzucał w niniejszej sprawie pozwany.

Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza bowiem, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo chce wywołać inne, niż wynikałoby to ze złożonego przez nią oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.). Stanowisko to znajduje oparcie w utrwalonym już orzecznictwie Sądu Najwyższego, które tutaj Sąd w pełni podziela (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17.12.1996r., OSN 97/15/275, z dnia 21.04.1998r., OSN 99/7/251, z dnia 17.03.1998r., OSN 99/7/591).

Do dokonania merytorycznej zasadności zgłoszonego żądania włączenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego odwołującej M. Ł. rozważenia wymagała kwestia skuteczności umowy o pracę zawartej w dniu 11.09.2017 r.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że pomiędzy stronami umowy doszło do nawiązania stosunku pracy i zatrudnienia M. Ł., a zatem przynależy ona do określonej w ustawie z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, grupy pracowników zatrudnionych, co skutkuje przystąpieniem do ubezpieczenia i opłacaniem składek i objęciem z mocy ustawy ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby sporna umowa o pracę była dotknięta wadą oświadczeń woli jej stron – w postaci pozorności. Zebrane dowody potwierdzają natomiast, że w okresie od 11.09.2017 r. do 27.09.2017 r. (tj. do dnia poprzedzającego początkową datę niezdolności do pracy) M. Ł. wykonywała pracę na rzecz płatnika na warunkach określonych w umowie zawartej przez strony dnia 11.09.2017 r.

Na podstawie dowodów z zeznań świadków: L. G., I. G., W. C. i M. J. oraz zeznań odwołującej znajdujących potwierdzenie w dowodach z dokumentów w postaci zwłaszcza umowy o pracę, Sąd ustalił ponad wszelką wątpliwość, że w okresie, którego dotyczy spór, odwołująca faktycznie podjęła pracę na podstawie zawartej umowy o pracę i wykonywała ją na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez pracodawcę miejscu i czasie (w restauracji przy ul (...)), zaś płatnik składek zatrudniał odwołującą za wynagrodzeniem. Tym samym w niniejszej sprawie odwołująca i płatnik składek wykonywali względem siebie prawa i obowiązki stron stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sądu zeznania odwołującej oraz świadków są logiczne, spójne i zgodne z doświadczeniem życiowym i wobec braku jakiegokolwiek dowodu przeciwnego, Sąd uznał je w całości za wiarygodne. Odwołująca wykonywała pracę na podstawie umowy zlecenia w okresie od 01.05.2017 r. do 10.09.2017 r. Dnia 11.09.2017 r. odwołująca zawarła z płatnikiem składek umowę o pracę. Powołani w sprawie świadkowie zeznali, że wnioskodawczynie zarówno pracując na podstawie umowy zlecenia jak i umowy o pracę wykonywała takie same czynności. Pracę wykonywała w oparciu o grafik sporządzony przez menagerów, ewidencjonowała swój czas pracy w sposób elektroniczny, przychodziła do pracy 5 razy w tygodniu i wykonywała pracę, przez co najmniej 8 godzin. Zdaniem Sądu Okręgowego umowa zlecenie na podstawie, której odwołująca wykonywała pracę w okresie 01.05.2017 r. do 10.09.2017 r. nosiła wszelkie znamiona umowy o pracę i jako taka powinna być traktowana. Wnioskodawczynie już wtedy pracę wykonywała w czasie i miejscu wskazanym przez płatnika składek oraz pod jego nadzorem. Nie jest to jednak przedmiotem niniejszego postępowania. Jeśli jednak już umowa, którą wnioskodawczynie zawarła 01.05.2017 r. miała charakter umowy o pracę to z całą pewnością stwierdzić należy, że kolejna zawarta między płatnikiem składek a odwołująca umowa była umową o pracę.

Wykonywanie pracy przez odwołującą na warunkach wynikających z umowy o pracę potwierdzili też pracownicy płatnika. L. G., I. G., W. C. i M. J. pracowały razem z odwołującą w jednej restauracji. Miały bezpośrednią wiedzę na temat wykonywanych przez odwołującą czynności. Świadcowie zgodnie zeznali, że wnioskodawczynie wykonywała pracę kasjerki oraz wydawała posiłki. Wnioskodawczynie pracowała na podstawie grafiku, który sprowadzany był przez menagerów. Odwołująca pracowała pod nadzorem osób przełożonych oraz wykonywała zadanie które w danym dniu jej powierzyli. Świadcowie wskazali także, że wnioskodawczynie zarówno pracując na podstawie umowy zlecenia jak i umowy o pracę wykonywała dokładnie takie same czynności. Odwołująca będąc w ciąży w dalszym ciągu przychodziła do pracy, jednak jak zeznali świadkowie oraz sama odwołująca, bardzo źle się czuła i nie mogła wykonywać powierzonych jej zadań.

Wnioskodawczynie wskazała także, że po zawarciu umowy o pracę wnioskodawczynie miała większe uprawnienia związanych z rozliczaniem kasy i rachunkami. Zdaniem Sądu nie wynika to jednak z zawarcia umowy o pracę, lecz z doświadczenia, jakie zdobyła wnioskodawczynie oraz zaufania, jakie wzbudzała u przełożonych.

Podkreślenia także wymaga, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował wykonywania przez odwołującą obowiązków pracowniczych, a jedynie potrzebę zawarcia z odwołującą przez płatnika składek umowy o pracę.

W ocenie Sądu, niekwestionowane jest, że strony mają prawo ustalić warunki umowy w dogodny dla siebie sposób i jeśli tylko ogólnie wyznaczone w art. 22 k.p. ramy umowy o pracę są zachowane i elementy właściwe dla umowy o pracę dominują, łącząca strony umowa nadal korzysta z przywileju uznania jej za umowę o pracę.

Takie też warunki spełniała sporna umowa.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu, zatrudnienie odwołującej było racjonalne i nie nosiło cech pozorności.

Bez znaczenia było przy tym, czy odwołująca i płatnik już w dniu zawierania umowy o pracę wiedzieli o ciąży odwołującej. Obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają bowiem ograniczeń w zakresie zawierania umów o pracę z kobietą w ciąży.

W świetle powyższego przyjąć w sprawie należało, że pomiędzy odwołującą a zainteresowanym doszło do rzeczywistego nawiązania stosunku pracy, a zatem, że strony nie zawarły jedynie pozornej umowy o pracę, do której wykonania by nie przystąpiono. Chybiony jest zatem zarzut pozwanego organu rentowego, iż odwołująca nie świadczyła pracy w ramach zawartej umowy o pracę.

Sąd Okręgowy podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25.01.2005r. (II UKN 141/), że nie można przyjąć pozorności oświadczenia woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę a pracodawca świadczenia te przyjmował – (art. 83 § 1 k.p.c. w zw. z art. 3), w wyroku z dnia 04.08.2005r. (II UKN 320/04) i wyroku z dnia 11.01.2006r. (II UK 51/03), że stronami umowy o pracę na podstawie której rzeczywiście były wykonywane

obowiązki i prawa wynikające z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd podziela również utrwalony już pogląd, że zawarcie umowy o pracę, choćby zamierzało wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych nie jest powiązane z zamiarem obejścia ustawy, gdy praca faktycznie jest świadczona (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 04.08.2005r. (II UKN 820/04). Cel zawarcia umowy o pracę, w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest sprzeczny z ustawą (zob. wyrok SN z 04.08.2005 II UK 320/04, wyrok SN z 07.07.2005 II UK 275/04).

Utrwalony jest już bowiem w orzecznictwie pogląd, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14.05.2014r., III AUa 1254/13).

Jeżeli została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 § 1 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania ochrony systemu ubezpieczeń społecznych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 04.02.2014r., III AUA 695/13).

Jednocześnie pracowniczy charakter świadczeń ze strony odwołującej w ustalonych okolicznościach sporu nie budzi wątpliwości Sądu, a tym samym istnieją przesłanki do objęcia jej ubezpieczeniem społecznym pracowniczym z mocy wyżej wskazanych przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

O nieważności umowy można byłoby mówić w sytuacji zgłaszania do ubezpieczenia jako pracownika osoby, która rzeczywiście pracy nie świadczyła. Podkreślić należy, że wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę – nawet powodujące jej nieważność – nie skutkują w utracie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W tych stosunkach prawną doniosłość ma jedynie zamiar obejścia prawa przez „fikcyjne” zawarcie umowy tj. takiej, która nie wiąże się ze świadczeniem pracy, a dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia następuje pod pozorem zatrudnienia (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Takie samo stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy (wyrok SN z 25.01.2005r. sygn. II UK 141/04, wyrok SN z 02.06.2006r. sygn. II UK 337/05).

W rezultacie zawarcie umowy o pracę przez kobietę w zaawansowanej ciąży, nawet w sytuacji, gdy jej zachowanie obliczone jest na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy faktycznym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nie prowadzi do uznania, że osoba taka nie podlega ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia pracowniczego (wyrok SA w Białymstoku z 18.06.2013r., III AUa 1302/12).

Reasumując, w niniejszej sprawie odwołująca M. Ł. wykonywała prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę zawartej z płatnikiem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G., w konsekwencji czego dokonano zgłoszenia do ubezpieczenia osoby będącej podmiotem ubezpieczenia, świadczącej pracę i przez to noszącej cechy „zatrudnianego pracownika”.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.