

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2023 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Stanisław Pilarczyk

Protokolant: sekr.sądowy Anna Sobańska

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2023 r. w Kaliszu

odwołań M. L. (1), H. L. prowadzącego działalność gospodarczą Działalność Handlowo-Uslugowa Hieronim Leśniewski

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 26 sierpnia 2022 r. Nr (...)

w sprawie M. L. (1), H. L. prowadzącego działalność gospodarczą Działalność Handlowo-Uslugowa Hieronim Leśniewski

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

- 1. Zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. z dnia 26 sierpnia 2022 r., znak (...) w ten sposób, iż ustala, że M. L. (1), jako pracownik płatnika składek H. L. prowadzącego działalność gospodarczą (...), podlega od dnia 28 lutego 2022 roku obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu.**
- 2. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. na rzecz H. L. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sędzia Stanisław Pilarczyk

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 sierpnia 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., stwierdził, iż M. L. (1), jako pracownik u płatnika składek Działalność H. H. L., od dnia 28 lutego 2022 roku nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu. Zdaniem organu rentowego zawarta pomiędzy M. L. (1) a płatnikiem składek umowa o pracę miała charakter pozorny i została zawarta wyłącznie w celu nabycia uprawnień do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, gdyż M. L. (1) w chwili zawierania umowy była w 8 lub 9 tygodniu ciąży, a od 9 maja 2022 roku stała się niezdolna do pracy i korzystała ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą, a przed zawarciem umowy nigdzie nie była zatrudniona. Ponadto organ rentowy podniósł, iż u płatnika składek nie było racjonalnej potrzeby zatrudnienia nowego pracownika, a H. L. jest teściem M. L. (1), i zawierając z nią umowę pracę mógł kierować się względami osobistymi, zmierzającymi do uzyskania przez M. L. (1) finansowego zabezpieczenia wobec zbliżającego się macierzyństwa.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła M. L. (1), domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, iż od dnia 28 lutego 2022 roku podlega ona ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w związku z zawartą umową o pracę z płatnikiem składek, podnosząc, iż do czasu powstania niezdolności do pracy faktycznie świadczyła pracę u płatnika składek.

Odwołanie od decyzji z dnia 26 sierpnia 2022 roku złożył również płatnik składek H. L., reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, wnosząc również o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, iż M. L. (1) od dnia 28 lutego 2022 roku podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W uzasadnieniu odwołania podniesiono, iż M. L. (1) faktycznie od dnia 28 lutego 2022 roku wykonywała pracę u H. L., pod jego kierownictwem, dywagacje organu rentowego, iż w chwili zawierania umowy miała wiedzę o ciąży nie znajdując odzwierciedlenia w zebranych materiałach dowodowych, a pogląd, iż kobiety w ciąży, mając świadomość odnośnie tego faktu, nie mają zamiaru świadczyć pracy, jest poglądem dyskryminującym. Ponadto podkreślono, iż organ rentowy nie wykazał pozorności, zawartej pomiędzy odwołującą a płatnikiem składek, umowy o pracę.

Organ rentowy, w odpowiedzi na odwołania, wniósł o ich oddalenie.

Sąd poczynił następujące ustalenia.

M. L. (1) urodziła się (...). W marcu 2019 roku ukończyła na Uniwersytecie im. A. M. w P. chemię biologiczną, uzyskując tytuł magistra chemii biologicznej. Pracę zawodową rozpoczęła na studiach pracując od czerwca 2016 roku do lipca 2019 roku w firmie (...), w firmie farmaceutycznej, jako operator. Następnie od sierpnia 2019 roku do lutego 2021 roku pracowała w firmie (...) jako laborant.

(okoliczności niesporne; zeznania odwołującej z dnia 29 listopada 2022 roku [00:02:47][00:07:21])

W 2020 roku odwołująca wyszła za mąż za A. L., syna H. L.. W czasie zatrudnienia w firmie (...) zaszła w pierwszą ciążę. W dniu (...) urodziła córkę, a do dnia 27 lutego 2022 roku pobierała zasiłek macierzyński.

(okoliczności niesporne; zeznania odwołującej z dnia 29 listopada 2022 roku [00:05:31][00:08:58])

W miesiącu grudniu 2021 roku M. L. (1) do różnych szkół podstawowych przesyłała ofertę zatrudnienia jako nauczyciela chemii, a w dniu 4 stycznia 2022 roku odbyła rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko młodszy specjalista ds. zapewnienia jakości w firmie (...). Pomimo tych działań żaden z potencjalnych pracodawców nie zatrudnił odwołującej.

(dowód – pisma odwołującej i potwierdzenie udziału w rekrutacji – k. 37-47 akt sądowych)

Płatnik składek H. L. działalność gospodarczą prowadzi od 1982 roku. W 2021 i 2022 roku zajmował się handlem materiałami budowlanymi, transportem, sprzedażą węgla, zatrudniał od 12 do 13 pracowników. Żona H. L., M. L. (2) pod tym samym adresem co H. L. prowadzi działalność gospodarczą w tej samej branży co mąż. Pod koniec 2021 roku H. L. dokonał odbioru budowlanego nowej hali magazynowej z pomieszczeniami biurowymi o powierzchni 600 m².

(dowód – zeznania H. L. z dnia 29 listopada 2022 roku [00:01:16] [01:05:25])

W 2021 roku płatnik składek osiągnął przychód w wysokości 9 713 602,75 zł, a dochód wyniósł 147 260,05 zł.

(dowód – zeznanie o wysokości osiągniętego do chodu przez H. L. – k. 28-31 akt sądowych, zestawienie pracowników – k. 21 akt sądowych)

Płatnik składek w 2021 roku prowadził w K. prace budowlane przy budowie nowych magazynów o powierzchni około 600 m². Na początku maja 2022 roku doszło do otwarcia nowych magazynów.

(dowód – zdjęcia magazynów – k. 61 akt sądowych; mapa z usytuowaniem nowych magazynów, zeznania H. L. z dnia 29 listopada 2022 roku [01:03:15] [01:05:25]).

M. L. (2), żona H. L., również prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży materiałów budowlanych pod tym samym adresem co H. L., zatrudniając 5 pracowników. Te dwa podmioty, w ramach firmy rodzinnej, ściśle ze sobą współpracują.

(dowód – zeznania świadka K. Ś. z dnia 17 stycznia 2023 roku [00:06:36] [00:09:25])

W dniu 7 lutego 2020 roku M. L. (1) zwróciła się do płatnika składek H. L. o zatrudnienie jej w Hurtowni (...) w K. na stanowisku pracownika biurowego, przedstawiając swoją drogę nauki i dotychczasowego doświadczenia zawodowego.

(dowód – podanie o pracę wraz z załącznikami – k. 42-45 akt sądowych)

W dniu 25 lutego 2022 roku płatnik składek H. L. oraz M. L. (1) zawarli umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2022 roku, przy czym termin rozpoczęcia pracy ustalono na dzień 28 lutego 2022 roku. Zgodnie z tą umową M. L. (1) miała wykonywać pracę pracownika biurowego w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1 505 zł. Pracę tą miała wykonywać w miejscowości K.. W dniu 28 lutego 2022 roku M. L. (1) otrzymała orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku pracownika biurowego, przy czym skierowanie na powyższe badanie od płatnika składek otrzymała 25 lutego 2022 roku. Do obowiązków M. L. (1), jako pracownika biurowego, należała obsługa systemu magazynowo-księgowego (wprowadzanie towarów na stan, kontrola stanów magazynowych, remanenty), obsługa urządzeń biurowych, parce logistyczne i biurowe, kontrola nad korespondencją przychodzącą i wychodzącą, przygotowywanie dokumentów do działu księgowego.

(dowód – zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy – k. 36 akt ZUS; skierowanie na badania lekarskie – k. 37 akt ZUS; zakres obowiązków pracowniczych M. L. (1) – k. 39 akt ZUS; umowa o pracę – k. 41 akt ZUS; podanie o pracę z załącznikami – k. 42-45 akt ZUS)

W dniu 7 marca 2022 roku M. L. (1) udała się do lekarza ginekologa, który stwierdził, iż odwołująca jest w 10 tygodniu ciąży, a termin porodu ustalono na dzień 30 września 2022 roku.

(dowód – pismo (...) Centrum Medycznego – k. 35 akt sądowych)

Po rozpoczęciu pracy pracodawca przydzielił M. L. (1) biurko z komputerem. Po początkowym przyuczeniu odwołująca obsługiwała komputerowy system magazynowo-księgowy, wprowadzając towar na stan magazynowy, rozkładała na półkach magazynowych zakupiony przez H. L. towar, skanowała czytnikiem towary. Odwołująca pracę świadczyła od godziny 08:00 do godziny 12:00, poświadczając swoją obecność w pracy na liście obecności.

(dowód – zeznania odwołującej M. L. (1) z dnia 29 listopada 2022 roku [00:11:12] [00:48:03]; zeznania H. L. z dnia 29 listopada 2022 roku [01:03:15][01:42:08]; zeznania świadka J. B. z dnia 29 listopada 2022 roku [01:43:19][01:55:16]; zeznania świadka K. Ś. z dnia 17 stycznia 2023 roku [00:06:36][00:26:44])

W dniu 12 sierpnia 2022 roku H. L. i M. L. (1) zawarli aneks do umowy o pracę z dnia 25 lutego 2022 roku, zmieniając umowę o pracę z czasu określonego na czas nieokreślony.

(dowód – aneks do umowy o pracę – akta osobowe M. L. (1))

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny materiału dowodowego:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów, a także na podstawie zeznań odwołującej M. L. (1), płatnika składek H. L. i świadków A. M. (2), J. B. i K. Ś., uznając ww. dowody za wiarygodne. Sąd uznał, iż zarówno zeznania odwołującej, płatnika składek oraz świadków są spójne, konsekwentne i logiczne. Z zeznań tych wynika wprost czym w spornym okresie, na podstawie zawartej umowy o pracę, zajmowała się odwołująca, jakie miała

obowiązki, jak była kontrolowana i rozliczana z ich wykonywania. Nie budzą również zastrzeżeń Sądu okoliczności jakie legły u podstaw zatrudnienia M. L. (1) z chęcią wdrażania do pracy osoby zaufanej, z kręgu rodziny płatnika składek.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził słuszności stanowiska organu rentowego, natomiast wykazał w sposób jednoznaczny, że odwołująca M. L. (1) pracę podjęła i faktycznie wykonywała ją na rzecz i pod kierownictwem płatnika składek do czasu powstania niezdolności do pracy w okresie ciąży. Na podkreślenie zasługuje okoliczność, że złożone do akt dokumenty nie były kwestionowane przez organ rentowy, a zeznania odwołującej i płatnika składek oraz świadków nie zostały skutecznie podważone w toku procesu przez organ rentowy. Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczony na uzasadnienie żądań lub zarzutów (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 roku, I ACa 613/12, Lex nr 1294695). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku (I UK 269/06, Lex nr 328015) podkreślono, iż „Na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.”

Z zeznań świadków, którzy pracowali razem z odwołującą, zeznań odwołującej i płatnika składek, wynika, że odwołująca miała wydzielone miejsce pracy w firmie płatnika – miała swoje biurko i komputer, wprowadzając dane do systemu magazynowo-księgowego, jak i pracowała przy rozkładaniu towarów, skanowała czytnikiem towary magazynowe. Z grafików i list obecności jak i tych zeznań wynika również, że odwołująca wykonywała u płatnika pracę w ustalonych w grafikach dniach i godzinach, pozostając w podporządkowaniu pracowniczemu względem płatnika co do miejsca i czasu pracy. Z dowodów tych wynika też, że płatnik rozliczał odwołującą z godzin pracy, albowiem odwołująca każdorazowo, gdy wykonywała pracę w firmie płatnika podpisywała zalegające w aktach ZUS-owskich listy obecności, w których były także zapisane godziny w jakich danego dnia faktycznie wykonywała pracę. Godziny te, w skali miesiąca, dawały łączny wymiar czasu 1/2 etatu, zgodnie z badaną umową, co również potwierdza, że umowa ta do czasu powstania niezdolności do pracy skarżącej, była przez strony faktycznie realizowana.

Samego faktu przystąpienia do wykonywania pracy przez skarżącą od dnia 28 lutego 2022 roku i jej wykonywania do dnia 8 maja 2022 roku pozwany skutecznie nie zakwestionował.

Z załączonych przez płatnika przelewów wynika też, że zainteresowany wypłacał odwołującej umówione wynagrodzenie za wykonaną pracę.

Analiza dostępnych dokumentów medycznych, zdaniem Sądu, wykazała, że nie było przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia przez M. L. (1) pracy u płatnika składek. W szczególności Sąd zważył, że odwołująca wykonała badania wstępne przed zatrudnieniem u płatnika składek w dniu 28 lutego 2022 roku, a lekarz medycyny pracy potwierdził brak przeszkód do wykonywania przez nią pracy jako pracownik biurowy. Sąd dar wiarę odwołującej, że starając się o pracę u płatnika i zawierając sporną umowę mogła jeszcze nie wiedzieć, że jest w ciąży. Z dokumentacji medycznej wynika, że na pierwszej wizycie u ginekologa, w związku z podejrzeniem ciąży, była 7 marca 2022 roku, a zatem już po zawarciu badanej umowy.

W tym kontekście od razu należy też wyraźnie zaznaczyć, że nawet gdyby M. L. (1), zawierając sporną umowę o pracę, miała pełną wiedzę o stanie ciąży, to sam ten fakt, przy braku przeciwwskazań natury prawnej i medycznej do wykonywania w ciąży pracy biurowej, nie stanowił przeszkody do zatrudnienia skarżącej na umowę o pracę, natomiast odmowa jej zatrudnienia z tego jedynie powodu mogłaby zostać oceniona jako przejaw dyskryminacji w zatrudnieniu w rozumieniu art. 11[3] k.p.

Okoliczności zawarcia spornej umowy zostały przedstawione przez jej strony w sposób wiarygodny, były one bowiem od początku zgodne i konsekwentne, a nadto znajdują potwierdzenie w dostępnych dokumentach. W szczególności Sąd nie znalazł powodów by nie dać wiary zeznaniom płatnika co do motywów jakimi kierował się zatrudniając odwołującą, albowiem znajdują one potwierdzenie w zeznaniach odwołującej. Według Sądu dowody te potwierdzają

istnienie faktycznej potrzeby zatrudnienia nowego pracownika biurowego w związku z planowanym otwarciem nowych magazynów. Odwołująca obecnie ma zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony, a na czas jej nieobecności w związku z ciężką chorobą został zatrudniony K. Ś.. Odwołująca otrzymywała zarobki adekwatne do powierzonych obowiązków pracowniczych, jej wykształcenia i wymiaru etatu.

Należy podkreślić, że nie jest przy tym sporne, że płatnik dochował wszelkich formalności jakie łączą się z zatrudnieniem pracowniczym odwołującej, a w tym: sporządził dokumentację osobową dla odwołującej, zgłosił ją w ustawowym terminie do ubezpieczeń pracowniczych, odprowadzał za nią należne składki, a nadto dochował obowiązków podatkowych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Odwołania zasługują na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2022 roku poz. 1009 ze zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Według art. 22 § Kodeksu 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy, należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Dla stwierdzenia cechy stosunku pracy z reguły wskazuje się na takie elementy jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 roku, poz. 1732 z późn. zm.), pracownikom, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Podkreślić należy, że 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 faktycznie realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku, III AUa 433/2005).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest warunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika faktycznie świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNAPIUS 2006/15-16/251).

W niniejszej sprawie M. L. (1) zawarła z płatnikiem składek w dniu 25 lutego 2022 roku umowę o pracę, która stanowiła stosowną podstawę do zastosowania ww. regulacji.

Ważność tej umowy została, zdaniem Sądu Okręgowego, niesłusznie zakwestionowana przez organ rentowy. Niewątpliwie bowiem, w świetle odtworzonych w sprawie faktów, sporna umowa była przez odwołującą i płatnika składek realizowana od dnia 28 lutego 2022 roku, co przesądza, że nie została ona zawarta dla pozorów, a zatem nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c. Umowa ta nie jest także sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz nie zmierzała do obejścia prawa w świetle art. 58 k.c.

W myśl art. 58 § 1 k.c., 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. Zgodnie z § 2 ww. artykułu, nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Zawarcie przedmiotowej umowy o pracę nie miało na celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie wskazanych przez organ rentowy celów jest zgodne z ustawą. Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie – jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten, po ich spełnieniu, powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 320/04, OSNAPiUS 2006/7-8/122; zdanie odrębne do wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2005 roku, II UK 278/04, OSNAPiUS 2006/7-8/116). W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 14 czerwca 2017 roku (III AUa 792/16, Lex nr 2341065) podkreślono, iż „Dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako cel podjęcia zatrudnienia, nie może świadczyć o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana.”. Identyczny pogląd Sąd Apelacyjny w Łodzi zawarł w wyroku z dnia 21 kwietnia 2017 roku (III AUa 736/16, Lex nr 2317688), gdzie podkreślono, iż „Nawet jeżeli celem podjęcia zatrudnienia przez kobietę w ciąży, jest dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie świadczy to o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana.”. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 maja 2017 roku (III AUa 752/16) podkreślono natomiast, iż „Zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet jeśli głównym powodem jest chęć uzyskania zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, jeśli umowa faktycznie jest realizowana.”.

Mając na uwadze argumentację pozwanego wskazać należy, że 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. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze zakładanym przez nią oświadczeniem. Inaczej mówiąc strony niejako udawałyby, że dokonują jakiejś czynności prawnej np. zawierają umowę o pracę.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, na co Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że nie skutkuje w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego tylko taka umowa o pracę, która nie wiąże się z faktycznym wykonywaniem tej umowy, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia. Chodzi tu zatem o „fikcyjne” zawarcie umowy, gdzie następuje zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego jako pracownika osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 1999 roku, II UKN 512/98, OSNAPiUS rok 2000, Nr 9, poz. 36; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku, II UKN 244/00, OSNAPiUS rok 2002, Nr 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 roku II UKN 32/96, OSNAPiUS rok 1997, Nr 15, poz. 275; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 320/04, OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II UK 320/04, OSNAPiUS rok 2006, Nr 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNAPiUS rok 2005, Nr 15, poz. 235, str. 712). W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 27 września 2017 roku (III AUa 1366/16, Lex nr 2409324) podkreślono, iż „Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywała, a pracodawca to świadczenie przyjmował. Istnienie ważnego stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 8 ust. 1 u.s.u.s. przesądza o tym, iż ubezpieczona na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy jako pracownik obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.”.

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu badanej umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało, że odwołująca M. L. (1) pracę podjęła i

faktycznie ją świadczyła, zgodnie z tą umową od dnia 25 lutego 2022 roku, a pracodawca świadczenie to przyjmował, płacąc za jej wykonanie umówione wynagrodzenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15-16/251). W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 4 grudnia 2015 roku (III AUa 1068/15, Lex nr 1968157) podkreślono, iż „Sama okoliczność, że kobieta zawierając umowę o pracę pozostaje w ciąży, nie może przesądzać o pozorności dokonania tej czynności. Nawet jeżeli celem podjęcia zatrudnienia jest dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie świadczy to o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie wykonywana.”. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 stycznia 2015 roku (III AUa 634/14, Lex nr 16491990) podkreślono, iż „Do pracodawcy należy decyzja w kwestii doboru pracowników. W przepisach prawa nie ma bowiem przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 u.s.u.s.).”.

W niniejszej sprawie ustalono, że M. L. (1) była w ciąży w dacie sporządzenia badanej umowy, przy czym w świetle orzeczenia lekarza ginekologa wynika, iż o ciąży dowiedziała się przy pierwszej wizycie w dniu 7 marca 2022 roku, także, starając się o zatrudnienie u płatnika składek, o stanie ciąży mogła nie wiedzieć.

W tym kontekście należy jednak podkreślić, że nawet gdyby odwołująca wiedziała o ciąży w dacie zawarcia spornej umowy, to ustawodawstwo polskie nie ukształtowało zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, wręcz przeciwnie – odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, na podstawie art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p., byłaby uznana za dyskryminację ze względu na płeć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 roku, II UK 51/05).

Wskazać także należy, że gdyby nawet w związku z ciążą M. L. (1) starała się, poprzez zawarcie umowy z płatnikiem, uzyskać tytuł do ubezpieczeń, to jej dążenie do uzyskania w ten sposób ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłaby zostać zakwalifikowane jako 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.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 maja 2016 roku (III AUa 1467/15, Lex nr 20620510) podkreślono, iż „Samo przekonanie, że kobieta w ciąży zawarła umowę o pracę w celu uzyskania ochrony ubezpieczeniowej w związku z chorobą i macierzyństwem w żadnym razie nie uzasadnia wyłączenia z ubezpieczeń społecznych.”.

Uwzględniając wszystkie wskazane wyżej okoliczności należy uznać, że brak było po obu stronach zgody na zatrudnienie pozorne. Organ rentowy nie wykazał, że między stronami było porozumienie w tym zakresie lub zgoda stron na pozorność zatrudnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie ponad wszelką wątpliwość ustalono zatem, że M. L. (1) w spornym okresie od dnia 28 lutego 2022 roku posiadała status pracownika, bowiem faktycznie wykonywała ona osobiście umówioną rodzajowo pracę na rzecz płatnika, którą świadczyła pod kierownictwem pracodawcy, pozostając w podporządkowaniu pracowniczym co do miejsca i czasu pracy, a płatnik składek świadczoną przez nią pracę przyjmował i wypłacał umówione wynagrodzenie.

Mając powyższe rozważania na względzie Sąd Okręgowy przyjął, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i ustalono, że doszło do faktycznego świadczenia pracy, przyjmowanego przez pracodawcę za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. choroby, ciąży), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa, bądź, że jest sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Okręgowy pragnie przy tym podkreślić, że z samego faktu zawarcia umowy o pracę przez osobę, która w stosunkowo niedługim czasie od zawarcia takiej umowy zaczyna korzystać ze zwolnień lekarskich nie można wywodzić pozorności takiej umowy. Pozorność powinna być wykazana przez organ rentowy stosownymi dowodami i nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach ZUS-u. Ponadto wskazać należy, że nie jest objęte zakazem prawnym zawieranie umów o pracę w celu osiągnięcia skutku w postaci objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym, ani też skutek w postaci objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym nie jest zakazany przez prawo, ale właśnie

odwrotnie – następczym skutkiem rzeczywistego podjęcia pracy w ramach stosunku pracy jest nakaz obowiązkowego ubezpieczenia pracownika, co wprost wynika z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 6 ust. 1 pkt 1 art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej).

Zaznaczyć należy także, że skorzystanie z zasiłków z ubezpieczenia społecznego nie może być uznane za cel, którego osiągnięcie jest sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). Może on nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych.

Należy mieć przy tym na uwadze, że świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa mają na celu pokrycie szkody spowodowanej zejściem danego rodzaju ryzyka tj. określonej sytuacji życiowej, z której wystąpienie wiąże się opłacanie składki (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 marca 2007 roku, P 45/06, OTK-A 2007, Nr 3, poz. 22). Celem ogólnym zasiłków wypłacanych okresowo jest zastąpienie pracownikowi wynagrodzenia, którego nie może uzyskać z powodu niemożności świadczenia pracy (W. Musiałki, Prawo socjalne, Warszawa 2006, s. 115).

Odwołująca M. L. (1) świadczyła pracę na rzecz płatnika od dnia 28 lutego 2022 roku do dnia 8 maja 2022 roku. Zaprzestała wykonywania tej pracy z dniem 9 maja 2002 roku tylko i wyłącznie z przyczyn obiektywnych w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży – przed tym dniem stan jej zdrowia ani ciąża nie były przeszkodą do podjęcia tego zatrudnienia i odwołująca faktycznie wykonywała umówioną pracę na rzecz płatnika.

Podkreślić także należy, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie uzależniają skuteczności nawiązania stosunku pracowniczego od czasookresu trwania konkretnej umowy, a także od długości wcześniej przysługującej ochrony. Z powyższego wynika, że nagle przerwanie relacji z pracodawcą, bądź nieprzystąpienie do realizacji umowy o pracę w ustalonym czasie z powodu pogorszenia stanu zdrowia pracownika, nie może wpływać negatywnie na powstały stosunek ubezpieczenia społecznego i skutki z niego wynikające. Dla powstania wskazanych skutków konieczne jest bowiem skuteczne nawiązanie umowy o pracę. Skutku takiego nie rodzi zawarcie przez strony umowy o pracę bez woli jej realizacji, nawet jeżeli strony podejmują jakieś czynności, które mają na zewnątrz pozorować realizację umowy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 15 maja 2014 roku, III AUa 826/13).

Organ rentowy nie przedstawił skutecznie żadnego dowodu przeciwnego, zmierzającego do wykazania, że ubezpieczona od dnia 1 lutego 2022 roku nie podjęła i nie wykonywała umówionej rodzajowo pracy u płatnika składek zgodnie z badaną umową, a zatem uznać należy, że zarzut pozorności tej umowy okazał się bezzasadny.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak punkcie 1 sentencji wyroku.

Z uwagi na wynik postępowania Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 roku, poz. 265 t.j.).

Sędzia Stanisław Pilarczyk