

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 grudnia 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. M. (1) (obecnie W.) nie podlega od dnia 1 października

2020 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek D. C. podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę mającej na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i ciążą, a nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy. Organ rentowy podkreślił, że analizując całokształt dokumentów zgromadzonych w sprawie: "krótkotrwałość" zatrudnienia, tj. 32 dni przed dniem powstania niezdolności do pracy, brak potwierdzenia wypłaty i otrzymania wynagrodzenia, brak list obecności, brak zaświadczenia o ukończeniu szkolenia bhp, brak tytułu do ubezpieczenia chorobowego, przystąpienie do pracy bez orzeczenia lekarskiego stwierdzającego zdolność do podjęcia pracy, brak zaświadczenia lekarskiego z badania przeprowadzonego do celów sanitarno-epidemiologicznych, brak zatrudnionej osoby na zastępstwo świadczą o pozornym charakterze umowy o pracę.

(decyzja k. 10 verte – 11 akt ZUS)

Od powyższej decyzji ubezpieczona M. W. złożyła w dniu

7 stycznia 2021 r. odwołanie, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji. Skarżąca podniosła, że faktycznie wykonywała swoje obowiązki pracownicze w siedzibie pracodawcy, zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę. Nie planowała ciąży, jej miesiączki zaś były nieregularne z powodu zaburzeń hormonalnych. O fakcie ciąży dowiedziała się podczas rutynowej kontroli ginekologicznej. Skarżąca podkreśliła też, że badanie lekarskie, na które została skierowana do lekarza (...) wykonała według wydanego jej skierowania i uzyskała zdolność do pracy, a w przychodni poinformowano ją, że nie musi mieć kolejnego badania sanitarno – epidemiologicznego, gdyż poprzednie, które miała wykonywane dla innego zakładu miało jeszcze rok ważności.

(odwołanie k. 3 - 4)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie k. 5 – 7 verte)

Płatnik D. C. przyłączył się do odwołania.

(e-protokół rozprawy z dnia 9.06.2021 r. oświadczenie płatnika 00:00:25, płyta CD k. 24)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił co następuje:

Wnioskodawczyni M. W. (poprzednio M.) urodziła się w dniu (...), legitymuje się gimnazjalnym wykształceniem, ukończyła kurs kasjera - sprzedawcy.

(bezsporne, a nadto kwestionariusz osobowy w załączonych aktach osobowych k. 19)

W latach 2010 – 2011 ubezpieczona pracowała w Supermarkecie (...), jako kasjer – sprzedawca, w latach 2011 – 2012 w Biurze (...), jako administracja biurowa. W latach 2012 – 2013 była zatrudniona w firmie (...) a w latach 2015 – 2016 w firmie (...) jako jelicciarz. W latach 2016 – 2017 wnioskodawczyni świadczyła pracę w sklepie sieci Biedronka, jako kasjer – sprzedawca, w latach 2019 – 2020 w firmie (...) S.A przy produkcji leków.

(kwestionariusz osobowy w załączonych aktach osobowych k. 19)

D. C. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą obejmującą prowadzenie dwóch sklepów spożywczych i zatrudnia z tego tytułu pracowników na stanowisku kasjer -sprzedawca. We wrześniu 2020 r. pracownica płatnika - S. K. zatrudniona na stanowisku kasjera -sprzedawcy stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży. S. K. była zatrudniona w sklepie w K. przy ul. (...). Łącznie w tym sklepie pracowało 6 pracowników, po 2 osoby na 1 zmianę. Sklep był otwarty w godzinach od 6.00 do 22.00, od poniedziałku do soboty oraz otwarty był w pracujące niedziele. Drugi sklep płatnika położony jest w K. przy ul. (...). Płatnik w związku z planowaną dłuższą nieobecnością w pracy S. K. rozpoczął poszukiwania nowego pracownika na jej miejsce. Na witrynie sklepu (...) na ul. (...) w K. płatnik pozostawił ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko kasjer-sprzedawca, w sklepie przy ul. (...) w K..

M. W. pozostawała wówczas bez pracy i jako pierwsza zgłosiła swoją kandydaturę na wolne stanowisko. Zadzwoiła pod numer telefonu zamieszczony na ogłoszeniu o pracę i umówiła się z płatnikiem na rozmowę rekrutacyjną, która odbyła się w połowie września 2020 r. Ubezpieczona pojechała z płatnikiem do sklepu położonego w K. przy ul. (...). Przyszły pracodawca pytał się jej, czy ma doświadczenie zawodowe na tym stanowisku pracy a ona odpowiedziała, że tak. Ukończyła kursy kasjera-sprzedawcy i była zainteresowana pracą w takim charakterze. Płatnik od razu zdecydował się na jej zatrudnienie ze względu na trudną sytuację z uwagi na stan epidemii i obawę o braki kadrowe związane z możliwością objęcia pracowników przymusową kwarantanną. Strony zdecydowały, że ubezpieczona będzie otrzymywać wynagrodzenie w wysokości minimalnej, płatne do ręki.

(zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 24 w zw. z w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122)

Wnioskodawczyni i płatnik są osobami obcymi.

(bezsporne)

W dniu 30 września 2020 r. M. W. zawarła z D. C. umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 października 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. na stanowisku sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.600,00 zł brutto. Strony ustaliły, że miejscem wykonywania pracy będzie miejscowość K..

(umowa o pracę w załączonych aktach osobowych k. 19)

M. W. przedłożyła orzeczenie z dnia 17.09.2020 r. podpisane przez lekarza do badań profilaktycznych o jej zdolności do pracy na stanowisku sprzedawcy ważne do dnia 5.10.2022 r.

(orzeczenie lekarskie w załączonych aktach osobowych k. 19)

Wnioskodawczyni odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie BHP.

(karta szkolenia wstępnego w załączonych aktach osobowych k. 19)

Płatnik składek dokonał zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 1.10.2020 r., po ustawowym terminie, tj. w dniu 3.11.2020 r. na skutek błędu Biura (...) obsługującego płatnika.

(formularz (...) w załączonych aktach osobowych k. 19, zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 45 w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122, zeznania świadka M. T. 00:34:41 i dalej, płyta CD k. 45, zeznania świadka A. T. 00:10:04 i dalej, płyta CD k. 122)

Ubezpieczona nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych.

(bezsporne)

Ubezpieczona została zatrudniona na tych samych zasadach co inne pracownice, tj. na stanowisku kasjera -sprzedawcy z minimalnym wynagrodzeniem.

(zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 24 w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczynie 00:05:09 i dalej, płyta CD k. 45 w zw. z 00:19:44, płyta CD k. 122, zeznania świadka A. B. 00:21:56 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka E. N. (1) 00:28:14 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka I. P. 00:37:40 i dalej, płyta CD k. 24, zeznana świadka M. Z. 00:04:06 i dalej, płyta CD k. 122)

Wnioskodawczynie faktycznie podjęła zatrudnienie w firmie płatnika zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę. Czynności pracownicze wykonywała codziennie, od poniedziałku do soboty po 8 godzin, w godzinach 6.00-14.00 albo 14.00-22.00, nawet zdarzało się, że musiała być w sklepie od 5:30, bo było wtedy przyjęcie pieczywa. W tygodniu, tak jak i inne pracownice miała dzień wolny za pracę w sobotę. Pracowała na dwóch zmianach z innymi pracownicami, które się zmieniały. W czasie pracy w sklepie z ubezpieczoną pracowały: A. B., M. Z., E. N. (2) oraz I. P.. Na jednej zmianie było 2 pracowników. Do obowiązków wnioskodawczynie należały czynności, które wykonywali też inni pracownicy, takie jak: obsługa kasy, obsługa klientów, przyjmowanie, wydawanie towaru, przyjmowanie faktur, wypłacanie z kasy pieniędzy za towar, sprzedaż towaru, wykładanie i układanie towaru na półkach, sprzątanie sklepu. Wnioskodawczynie w ramach swych obowiązków nosiła także skrzynki z towarem, zamawiała towar. Jeśli była potrzeba zastąpienia innych pracowników to świadczyła pracę na stoisku wędliniarskim. Pracownice, które pracowały na danej zmianie same otwierały i często też zamykały sklep, gdyż dysponowały kluczami od niego. Do pracy w sklepie płatnika wnioskodawczynie przyuczała pracownica A. B., bądź inne pracownice, które pracowały z nią na jednej zmianie. Natomiast tylko pracownicy z najdłuższym stażem byli uprawnieni do podpisywania faktur VAT bądź dokumentów związanych z przyjęciem towaru. Płatnik nadzorował pracę pracowników, bo codziennie był obecny w swych sklepach nawet po kilka razy dziennie. Przyjeżdżał min. codziennie po odbiór pieniędzy, przed godziną 22.00. Pracodawca prowadził ewidencję czasu pracy zatrudnionych pracowników i ubezpieczona podpisywała listę obecności, która znajdowała się w szufladzie obok stanowiska wędliniarskiego. Za wykonane w pracy czynności ubezpieczona otrzymywała od płatnika wynagrodzenie płatne „do ręki”, analogicznie jak miało to na początku miejsce w przypadku pozostałych pracowników. Odbiór wynagrodzenia wnioskodawczynie kwitowała na liście płac.

(zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 24 w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczynie 00:05:09 i dalej, płyta CD k. 45 w zw. z 00:19:44, płyta CD k. 122, zeznania świadka A. B. 00:21:56 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka E. N. (1) 00:28:14 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka I. P. 00:37:40 i dalej, płyta CD k. 24, zeznana świadka M. Z. 00:04:06 i dalej, płyta CD k. 122, ewidencja czasu pracy k. 19, lista płac k. 19, lista płac k. 19)

Ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży już po podjęciu pracy u płatnika. W dniu 20 października 2020 r. odbyła pierwsze badanie położnicze. Od dnia 2 listopada 2020 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu ciąży zagrożonej poronieniem. Skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, bo była to praca ciężka fizycznie, gdyż musiała min. dźwigać towar. Płatnik dowiedział się o ciąży wnioskodawczynie, gdy przyniosła ona zwolnienie lekarskie. W dniu 22 czerwca 2021 r. odwołująca urodziła dziecko i od tej daty przebywała na urlopie macierzyńskim.

(wywiad położniczy k. 69, karta ciąży k. 70, kopia odpisu skróconego aktu urodzenia k. 68, historia leczenia z ZOZ D. w K. k. 92 – 98 verte, badanie USG z Gabinetu Ginekologicznego J. M. k. 101 – 102, badanie USG z R. Centrum Medycznego w K. k. 108 – 110, wynik badania echokardiograficznego k. 115, zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 24 w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczynie 00:05:09 i dalej, płyta CD k. 45 w zw. z 00:19:44, płyta CD k. 122)

Na okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy wnioskodawczynie, płatnik poszukiwał nowego pracownika. Ostatecznie na jej miejsce od dnia 16.11.2020 r. została zatrudniona pracownica E. G., która do chwili obecnej pracuje u płatnika.

(kartoteka osób zatrudnionych k. 19, zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 24 w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczynie 00:05:09 i dalej, płyta CD k. 45 w zw. z 00:19:44, płyta CD k. 122, zeznania świadka A. B. 00:21:56 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka E. N. (1) 00:28:14 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka I. P. 00:37:40 i dalej, płyta CD k. 24, zeznana świadka M. Z. 00:04:06 i dalej, płyta CD k. 122)

Wnioskodawczyni nie wróciła do pracy w firmie płatnika i umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu na jaki została zawarta.

(zeznania płatnika 00:02:10 i dalej, płyta CD k. 24 w zw. z 00:20:16 i dalej, płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczyni 00:05:09 i dalej, płyta CD k. 45 w zw. z 00:19:44, płyta CD k. 122, zeznania świadka A. B. 00:21:56 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka E. N. (1) 00:28:14 i dalej, płyta CD k. 24, zeznania świadka I. P. 00:37:40 i dalej, płyta CD k. 24, zeznana świadka M. Z. 00:04:06 i dalej, płyta CD k. 122)

W 2020 r. firma (...) uzyskała dochód w kwocie 231.011,00 zł.

(zestawienie księgi przychodów i rozchodów k. 19)

Decyzją z dnia 31 grudnia 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. (M.) W. nie podlega od dnia 1 października 2020 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek D. C., podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę mającej na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i ciążą, a nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy.

(decyzja k. 10 verte – 11 akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności o dokumenty zawarte w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych wnioskodawczyni z firmy płatnika D. C., w tym: umowę o pracę, listę płac, listę obecności, ewidencję czasu pracy, orzeczenie lekarskie, kartę wstępnego szkolenia BHP, nadto o dokumenty w postaci kartoteki osób zatrudnionych, zestawienia księgi przychodów i rozchodów, o dokumentację medyczną związaną z przebiegiem ciąży odwołującej oraz akt ZUS z przebiegu kontroli doraźnej u płatnika składek oraz o zeznania wnioskodawczyni i płatnika, a także o zeznania licznych świadków, bezpośrednich współpracowników ubezpieczonej w firmie płatnika zatrudnionych na tożsamym stanowisku pracy: A. B., E. N. (1), I. P. oraz M. Z. a nadto o zeznania świadków: M. T. i A. T. - pracownicy Biura (...) obsługującego płatnika.

Świadkowie - pracownicy płatnika jednoznacznie potwierdzili, że w spornym okresie M. W. faktycznie wykonywała czynności pracownicze i umowa o pracę była rzeczywiście realizowana. Świadkowie wymienili czynności, które ubezpieczona wykonywała. Potwierdzili, że pracę świadczyła ona w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę. Pracę wykonywała w warunkach podporządkowania pracowniczego. Świadkowie zeznali, że ubezpieczona przede wszystkim wykonywała czynności takie jak: obsługiwanie klientów, przyjmowanie towaru, rozkładanie go na półkach.

Sąd dał wiarę zeznaniom wyżej wymienionych osób, w których wskazywali oni na realność zawartej umowy o pracę między M. W., a D. C. oraz faktyczne świadczenie przez nią pracy w ramach powyższej umowy. W ocenie Sądu zeznania odwołującej się, płatnika oraz świadków w tym zakresie są jasne, logiczne, wzajemnie niesprzeczne i uzupełniające się oraz pozostają w zgodności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym w postaci dokumentów. Świadkowie są osobami obcymi dla płatnika oraz ubezpieczonej i nie mają zatem żadnego interesu w zeznawaniu na ich korzyść.

Wskazać trzeba zaś, że na uzasadnienie swojej wersji świadczącej o tym, że umowa o pracę nie była realizowana przez strony, Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił w toku procesu wystarczających dowodów oraz zasadnie nie podważył załączonych do akt dokumentów i zeznań wnioskodawczyni, płatnika oraz świadków.

Organ rentowy jest stroną postępowania, która, jak każda strona procesu, jest zobligowana do wykazania twierdzeń, z których wywodzi skutki prawne (art. 232 k.p.c.). W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy ma pozycję strony (art. 477¹⁰ § 1 k.p.c.), więc powinien przejawiać odpowiednią aktywność dowodową,

w przeciwnym razie ponosi negatywne skutki prawne swej bierności, polegające zwłaszcza na zmianie wydanej decyzji. (vide wyrok SA w Katowicach z dnia 19.11.2013 r., III AUa 2476/12, opubl. LEX nr 1394193)

W tym stanie rzeczy, zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę w całości, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający, aby wyjaśnić sporną okoliczność – a mianowicie, czy zawarta przez M. W. umowa o pracę nosiła cechy pozorności i czy została zawarta jedynie dla uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia w związku z chorobą i ciążą.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Odwołanie M. W. w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, zasługuje na uwzględnienie i powoduje zmianę zaskarżonej decyzji.

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 (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 ze zmianami), 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 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U z 2020 r., poz. 1320 ze zmianami), 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.

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, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60 poz. 636 z późn. zm.), pracownikom, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast zgodnie z treścią art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej, ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest faktycznie realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika faktycznie świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W niniejszej sprawie ubezpieczona M. W. zawarła w dniu 30 września 2020 r. z D. C. umowę o pracę, która stanowiła stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, iż uzyskała ona prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Jednakże ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana.

Niewątpliwie, bowiem umowa o pracę z dnia 30 września 2020 r. nie została zawarta dla pozor, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c. oraz nie jest ona także sprzeczna z zasadami współżycia społecznego oraz nie zmierza 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 odpowiednio przepisy ustawy.

§ 2. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Po pierwsze podkreślić należy, iż zawarcie przedmiotowej umowy o pracę nie miało na celu obejścia przepisów ustawy, gdyż osiągnięcie wskazanych przez organ rentowy celów jest zgodne z ustawą. 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 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z 14 lipca 2005 r. II UK 278/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 116). Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej powiedziane - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

Zgodnie z treścią art. 83 kc w związku z art. 300 kp 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 składanym 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, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 16 marca 1999 r. II UKN 512/98, opubl: OSNAPiUS rok 2000, Nr. 9, poz. 36; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 r. II UKN 244/00, opubl: OSNAPiUS rok 2002, Nr. 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 r. II UKN 32/96, opubl: OSNAPiUS rok 1997, Nr. 15, poz. 275; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04, opubl: OSNAPiUS rok 2005, Nr. 15, poz. 235, str. 712).

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, iż wnioskodawczyni pracę podjęła i ją faktycznie świadczyła od dnia

1 października 2020 r., a pracodawca – świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie. (por. wyrok SN z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251 oraz wyrok SN z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235)

Ustawodawstwo polskie nie ukształtowało zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, a przeciwnie, odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację ze względu na płeć na podstawie art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p. (por. wyrok SN z 11.1.2006 r., II UK 51/05, (...) Nr (...), s. 34).

Trudno uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być 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.

Zatem jednym z celów zawarcia umowy o pracę może być uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego – a nie jest to cel sprzeczny z ustawą.

Już same okoliczności zawarcia spornej umowy o pracę nie świadczą o jej pozorności, bowiem M. W. miała realny powód do zatrudnienia w firmie płatnika na umowę o pracę, podobnie jak i płatnik do zatrudnienia wnioskodawczynie. W ocenie Sądu należycie zostały wyjaśnione i uprawdopodobnione motywy związane z zatrudnieniem wnioskodawczynie.

We wrześniu 2020 r. pracownica płatnika - S. K. zatrudniona na stanowisku kasjera -sprzedawcy przedłożyła zwolnienie lekarskie z powodu ciąży. S. K. była zatrudniona w sklepie w K. przy ul. (...). Płatnik rozpoczął wówczas poszukiwania nowego pracownika na jej miejsce. Na witrynie sklepu (...) na ul. (...) w K. płatnik wystawił ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko kasjer-sprzedawca w sklepie przy ul. (...) w K..

M. W. pozostawała wówczas bez pracy i jako pierwsza zgłosiła swoją kandydaturę na to wolne stanowisko. Zadzwoiła pod numer telefonu zamieszczony na ogłoszeniu o pracę i umówiła się z płatnikiem na rozmowę rekrutacyjną, która odbyła się w połowie września 2020 r. Ubezpieczona pojechała z płatnikiem do sklepu położonego w K. przy ul. (...). Ubezpieczona miała już doświadczenie zawodowe na tym stanowisku pracy, ukończyła kursy kasjera-sprzedawcy i była zainteresowana pracą w takim charakterze. Płatnik od razu zdecydował się na jej zatrudnienie ze względu na trudną sytuację z uwagi na stan epidemii i obawę o braki kadrowe związane z możliwością objęcia pracowników przymusową kwarantanną. Wnioskodawczynie i płatnik są osobami obcymi.

W dacie zawarcia umowy o pracę wnioskodawczynie przedstawiła ważne orzeczenie lekarza do badań profilaktycznych.

Organ rentowy w postępowaniu przed Sądem nie wykazał, że przedmiotowy dokument jest nierzetelny co do daty jego wystawienia oraz ważności i co do oceny zdolności do pracy ubezpieczonej.

W przedmiotowej sprawie ponad wszelką wątpliwość ustalono, że w spornym okresie od dnia 1 października 2020 r. M. W. posiadała status pracownika, bowiem faktycznie wykonywała ona osobiście pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod którego kierownictwem pozostawała i którego polecenia służbowe wykonywała, który tą świadczoną przez nią pracę przyjmował. Z tytułu wykonywanej pracy pobrała wynagrodzenie.

O okoliczności, że wnioskodawczynie faktycznie wykonywała swą pracę w granicach powierzonych jej obowiązków świadczy zgromadzona dokumentacja, a także zeznania wnioskodawczynie, płatnika oraz przede wszystkim świadków – pracowników płatnika, którym Sąd dał wiarę i które nie zostały w żaden sposób obalone przez stronę przeciwną (art. 6 kc).

W świetle całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego brak jest jakichkolwiek podstaw do zakwestionowania daty zawarcia spornej umowy o pracę, szczególnie, że pracownica Biura (...) zeznała, iż opóźnienie w zgłoszeniu wnioskodawczynie do ubezpieczeń społecznych nastąpiło na skutek błędu tego Biura.

Z zebranego materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczynie faktycznie podjęła zatrudnienie w firmie płatnika od dnia 1.10.2020 r., zgodnie z treścią zawartej umowy o pracę. M. W. (wówczas M.) czynności pracownicze wykonywała nie krócej, niż 8 godzin dziennie, od poniedziałku do soboty w godzinach 6.00-14.00 albo 14.00-22.00, nawet zdarzało się, że musiała być w sklepie od 5:30, bo było wtedy przyjęcie pieczywa. W tygodniu, jak inne pracownice miała dzień wolny za pracę w sobotę. Pracowała na dwóch zmianach z innymi pracownicami, które się zmieniały. Do obowiązków wnioskodawczynie należały czynności, które wykonywali też inni pracownicy, takie jak: obsługa kasy, obsługa klientów, przyjmowanie, wydawanie towaru, przyjmowanie faktur, wypłacanie z kasy pieniędzy za towar, sprzedaż towaru, wykładanie i układanie towaru na półkach, sprząatanie sklepu. Wnioskodawczynie w ramach swych obowiązków nosiła także skrzynki z towarem, zamawiała towar. Jeśli była potrzeba zastąpienia innych pracownic, to świadczyła pracę na stoisku wędliniarskim. Pracownice, które pracowały na danej zmianie same otwierały i często też zamykały sklep, gdyż dysponowały kluczami od niego. Do pracy w sklepie płatnika wnioskodawczynie przyuczała pracownica A. B., bądź inne pracownice, które pracowały z nią na jednej zmianie. Płatnik nadzorował pracę pracowników, bo codziennie był

obecny w swych sklepach, nawet po kilka razy dziennie. Ubezpieczona podpisywała listę obecności. Za wykonane w pracy czynności ubezpieczona otrzymywała od płatnika wynagrodzenie płatne „do ręki”, analogicznie jak miało to na początku miejsce w przypadku pozostałych pracownic. Odbiór wynagrodzenia wnioskodawczyni kwitowała na liście płac.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności uznać należy, że wnioskodawczyni faktycznie świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę. Powyższe w ocenie Sądu jest jak najbardziej wiarygodne i zostało w toku postępowania udowodnione.

W tej sytuacji zdaniem Sądu nie można podzielić stanowiska reprezentowanego przez organ rentowy, że ubezpieczona podjęła zatrudnienie jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

O pozorności można mówić jedynie wówczas, gdy oświadczenie woli złożone jest drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. A zatem strony niejako udawałyby, że dokonują jakiejś czynności prawnej np. zawierają umowę o pracę.

Jak już wyżej wskazano zainteresowany miał realne powody do zawarcia umowy o pracę z ubezpieczoną i decyzja o zatrudnieniu nowego pracownika była jak najbardziej racjonalna, wręcz konieczna.

Podkreślić należy, że stan zdrowia ubezpieczonej nie stanowił przeszkody do zawarcia spornej umowy o pracę.

Ubezpieczona legitymowała się w dacie zawarcia umowy o pracę ważnym orzeczeniem lekarskim. W dacie zawarcia spornej umowy zarówno wnioskodawczyni, jak i płatnik nie mieli wiedzy o ciąży. Jednakże, gdyby nawet posiadali informację w tym zakresie, to podkreślić należy, że jak wskazano wyżej, jednym z celów zawarcia umowy o pracę może być również uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego – a nie jest to cel sprzeczny z ustawą. Stąd rozważania odnośnie wiedzy płatnika składek i ubezpieczonej o ciąży tej ostatniej, w realiach niniejszej sprawy – nie miały istotnego znaczenia.

Zaznaczyć należy, że ciąża nie jest przeciwwskazaniem do wykonywania pracy w ogóle, a nawet do podjęcia pracy w tym okresie. Takie twierdzenie jak już wyżej wskazano wypływa wprost z przepisów prawa pracy (polskich i wspólnotowych), które odmowę zatrudniania czy zwolnienie kobiety w ciąży tylko z tego powodu traktują jako dyskryminację. Ustawodawca w sposób szczególny chroni kobiety w ciąży, obejmując je ochroną trwałości stosunku pracy. Z tych chociażby względów z samej okoliczności podjęcia pracy w okresie ciąży, gdy brak ku temu przeciwwskazań medycznych, nie można wyprowadzać twierdzenia o pozorności zawartej umowy. Uznanie, że każda umowa o pracę zawarta z kobietą w okresie ciąży jest nieważna prowadziłoby do wprowadzenia praktycznego zakazu zawierania umów o pracę z kobietami ciężarnymi.

W dacie zawarcia spornej umowy wnioskodawczyni czuła się dobrze i dopiero od 2 listopada 2020 r. okazało się, że stan zdrowia uzasadnia wystawienie zwolnienia lekarskiego.

Do dnia niezdolności do pracy spowodowanej chorobą w okresie ciąży, tj. do 2.11.2020 r. ubezpieczona faktycznie wykonywała swoją pracę i otrzymała za nią wynagrodzenie. Natomiast w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, na jej miejsce od dnia 16.11.2020 r. została zatrudniona nowa pracownica E. G., która do chwili obecnej pracuje u płatnika.

Uwzględniając wszystkie wskazane wyżej okoliczności należy uznać, że niewątpliwie brak było po obydwu stronach zgody na zatrudnienie pozorne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wykazał zasadnie, że między stronami było porozumienie w tym zakresie lub zgoda stron na pozorność zatrudnienia.

Mając na względzie poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w przytoczonych orzeczeniach, Sąd Okręgowy przyjął, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i 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. ciąży, choroby), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa bądź, że jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Podkreślić bowiem należy, że wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę, gdy stan jej zdrowia był dobry. Mając powyższe na uwadze Sąd doszedł do przekonania, iż decyzja organu rentowego wydana została w oparciu o błędnie ustalony stan faktyczny i nie znajduje ona oparcia w realiach niniejszej sprawy.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc, zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku uznając odwołanie wnioskodawczyni za zasadne.

K.B.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego, wypożyczając akta ZUS.