

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 kwietnia 2023 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. stwierdził, że K. B. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w dniu 10 listopada 2022 roku i w okresie od dnia 15 listopada 2022 roku do dnia 31 stycznia 2023 roku.

W uzasadnieniu ZUS podniósł, że dokumentacja związana ze stosunkiem pracy - udostępniona w toku postępowania - potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia i nie jest dowodem faktycznego nawiązania stosunku pracy uzasadniającego podleganie ubezpieczeniom społecznym w charakterze pracownika w myśl ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zawarcie umowy o pracę nie jest również dowodem świadczenia pracy.

Po dokonaniu analizy przebiegu ubezpieczenia K. B. ZUS doszedł do wniosku, że przez ostatnie 10 lat - sumując okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę czy prowadzenia działalności gospodarczej, ubezpieczona przepracowała raptem 2,5 roku (od 02.11.2017 r. do 19.11.2019 r., od 03.11.2020 r. do 28.02.2021 r., 10.11.2022 r., od 15.11.2022 r. do 31.01.2023 r.) Biorąc pod uwagę także wiek ubezpieczonej stwierdził, że jej partycypacja w FUS jest wręcz śladowa.

Organ rentowy wskazał także, że K. B. bezpośrednio przed zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o. nie posiadała tytułu do ubezpieczenia chorobowego. Ostatni taki tytuł wygasł 28.02.2021 r. Było to zgłoszenie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u innego płatnika składek, gdzie K. B. po przepracowaniu niewiele ponad 3 miesiące rozpoczęła nieobecność spowodowaną chorobą od 10.02.2020 r. do 28.02.2021 r. Po ustaniu zatrudnienia pobierała zasiłek chorobowy z funduszu chorobowego od 01.03.2021 r. do 10.08.2021 r., a od 11.08.2021 r. do 07.05.2022 r. świadczenie rehabilitacyjne.

W ocenie ZUS powyższe okoliczności, w tym brak jakichkolwiek dowodów mogących uwiarygodnić realizowanie powierzonych ubezpieczonej przez płatnika obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę, jednoznacznie wskazują, że podpisanie umowy o pracę przez K. B. z w/w płatnikiem składek było ukierunkowane tylko i wyłącznie na osiągnięcie zamierzonego celu jakim było uzyskanie nienależnych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Powielenie schematu działania przez ubezpieczoną, który miał miejsce przy zatrudnieniu w 2020-2021 i fakt powstania długotrwałej niezdolności do pracy w krótkim czasie od podpisania spornej umowy o pracę zdaniem ZUS uzasadniał twierdzenie, że przynajmniej jedna ze stron w momencie podpisania spornej umowy o pracę nie miała na celu wykonywania zatrudnienia w sposób ciągły i powtarzający się.

(decyzja – nieponumerowane strony załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła K. B. wnosząc o jej uchylenie i uznanie, iż w dniu 10 listopada 2022 roku i w okresie od dnia 15 listopada 2022 roku do dnia 31 stycznia 2023 roku podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. ze względu na rzeczywiste podjęcie pracy i wykonywanie obowiązków na stanowisku pracownika magazynowego ds. logistycznych. Ubezpieczona podniosła, że jest osobą chorą i od ponad 20 lat stale znajduje się pod opieką poradni zdrowia psychicznego. Z tego też powodu pobierała przez pewien czas rentę chorobową. Mimo to, dołożyła wszelkich starań, aby w/w pracę podjąć i wykonywać ją w sposób sumienny i staranny.

(odwołanie – k. 3-4)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniosł o jego oddalenie i zasądzenie od odwołującej na rzecz ZUS kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odpowiedź na odwołanie – k. 18-18 verte)

Zainteresowany w sprawie płatnik składek (...) Sp. z o.o., w piśmie procesowym z dnia 5 października 2023 roku, przychylił się do wniesionego przez wnioskodawczynię odwołania w całości i zarzucił zaskarżonej decyzji:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez:

a) naruszenie art. 58 § 2 Kodeksu cywilnego poprzez uznanie, iż umowa z Ubezpieczoną została zawarta sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji gdy Ubezpieczona oraz Płatnik składek wykonywali zawartą umowę;

b) błędną wykładnię art. 6 ust. 1 pkt 1), poprzez uznanie, iż zbyt krótki okres wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę oraz fakt, iż Ubezpieczona we wcześniejszych okresach podlegał pod obowiązkowe ubezpieczenia społeczne zdaniem ZUS zbyt krótko, nie powoduje nawiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy Ubezpieczona rozpoczęła pracę w dniu 10 listopad 2022 r. i kontynuowała ją na podstawie zawieranych kolejnych umów o pracę w dniach kolejnych;

c) błędną wykładnię art. 22 § 1 Kodeksu pracy, poprzez uznanie, iż zbyt krótki okres wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę przez Ubezpieczoną stanowi o nie nawiązaniu stosunku pracy, w sytuacji gdy nawiązanie stosunku pracy następuje na mocy zgodnego oświadczenia woli stron;

d) niezastosowanie art. 26 Kodeksu pracy, zgodnie z którym terminem nawiązania stosunku pracy jest dzień zawarcia umowy o pracę, jeżeli strony nie podały innej daty nawiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy Ubezpieczona z Płatnikiem składek zawarli umowę o pracę, a Ubezpieczona rozpoczął świadczenie pracy w dniu nawiązania stosunku pracy (zawarcia umowy o pracę);

e) niezastosowanie art. 237³ § 3 Kodeksu pracy zgodnie z którym szkolenie z dziedziny BHP odbywają się w czasie pracy pracownika zatem odbywają się po nawiązaniu stosunku pracy.

2. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 7 i art. 77 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeksu postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2013, poz. 267 j.t.), poprzez nieprzeprowadzenie postępowania dowodowego mającego na celu ustalenie, czy w niniejszej sprawie zachodzą przesłanki do uznania, iż Ubezpieczona faktycznie nie powinna podlegać obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, w sytuacji gdy Ubezpieczona podjęła pracę w dniu 15 listopada 2022 r., będącego dniem jej zatrudnienia, a ponad to w dniu 10 listopada 2022 r. uczestniczyła w szkoleniu z zakresu BHP, oraz kontynuowała wykonywanie pracy w kolejnych dniach, na podstawie zawartych umów o pracę od dnia 15 listopada 2022r.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, iż Ubezpieczona K. B. w okresie od 10.11.2022 do 10.11.2022 oraz 15.11.2022 r. do 31.01.2023 r., podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu oraz zasądzenie od Organu rentowego na rzecz płatnika składek kosztów postępowania według norm przepisanych.

(pismo – k. 29-35, pełnomocnictwo – k. 36)

Na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku wnioskodawczyni oraz pełnomocnik zainteresowanego w sprawie płatnika składek poparli wniesione odwołanie.

(rozprawa z dnia 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):33:04 – 00:34:03 – płyta CD – k. 153)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołujący się płatnik składek – (...) Sp. z o.o. prowadzi na podstawie wpisu do KRS działalność związaną ze świadczeniem usług pracy tymczasowej na terenie całej Polski. (...) Sp. z o.o. zatrudnia kilkadziesiąt tysięcy pracowników dla pracodawców, użytkowników.

(zestawienie ilości pracowników tymczasowych zatrudnionych przez płatnika składek na rzecz pracodawcy użytkownika (...) Sp. z o.o. – k. 37, wypis z KRS – k. 55-59)

O ofercie rekrutacji wnioskodawczyni dowiedziała się za pośrednictwem strony internetowej pośrednika pracy (...) Sp. z o.o., skarżąca złożyła swoje CV, rekrutacja odbywała się w trybie zdalnym. Po złożeniu stosownych dokumentów, wnioskodawczyni została zaproszona do siedziby R. celem złożenia stosownych podpisów na dokumentacji pracowniczej.

(zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):01:42 – 00:11:23 – płyta CD – k. 153)

Skierowanie na wstępne badania lekarskie pracodawca wystawił ubezpieczonej w dniu 11.09.2022 r.

(skierowanie – k. 48, k. 64)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 9 listopada 2022 roku wynikało, że ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 47, k. 65)

Wnioskodawczyni zatrudniona była w (...) Sp. z o.o. Agencji Pracy (...) z siedzibą w W. w okresie od dnia 10 listopada 2022 roku do dnia 10 listopada 2022 roku i w okresie od dnia 15 listopada 2022 roku do dnia 31 stycznia 2023 roku w wymiarze czasu pracy: od dnia 10 listopada 2022 roku do dnia 10 listopada 2022 roku – 68,75%, od dnia 15 listopada 2022 roku do dnia 31 stycznia 2023 roku – 100,00 %. W tym okresie zatrudnienia ubezpieczona wykonywała pracę tymczasową na rzecz: (...) Sp. z o.o. i została zatrudniona na stanowisko pracownika magazynowego ds. logistycznych.

(umowy o pracę zawarte na czas określony: od 10.11.2022 r. do 10.11.2022 r., od 15.11.2022 r. do 30.11.2022 r., 01.12.2022 r. do 31.12.2022 r., od 01.01.2023 r. do 31.01.2023 r., świadectwo pracy, zaświadczenie o okresach zatrudnienia z 25.11.2022 r., zeznanie podatkowe PIT-11 - k. nieponumerowane strony załączonych do sprawy akt organu rentowego, zaświadczenie o okresach zatrudnienia z 05.05.2023 r. – k. 5, umowy o pracę – k. 43-46, k. 73-77, świadectwo pracy – k. 78-79, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):01:42 – 00:11:23 – płyta CD – k. 153)

W imiennych raportach miesięcznych przekazanych do Zakładu płatnik składek wykazał podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ubezpieczonej za 11/2022 r. w wysokości 0,00 zł, za 12/2022 r. w wysokości 2 414,20 zł, za 01/2023 r. w wysokości 6800,96 zł, a za 02/2022 r. (wynagrodzenie po ustaniu zatrudnienia) w wysokości 1 369,76 zł.

(okoliczność bezsporna)

W dniu: 10.11.2022 r. wnioskodawczyni odbyła szkolenie BHP- instruktaż ogólny, a następnie w dniu 14.11.2022 r. – instruktaż stanowiskowy. Dzień 10.11.2022 r. - był dniem tzw. zero, szkolenie prowadzone było online z przedstawicielami firmy (...). Skarżącej wyjaśnione zostało wówczas na czym polegać będzie jej praca. Szkolenie kończyło się egzaminem.

(karta szkolenia wstępnego – k. 49, k. 70, ramowy program szkolenia – k. 50, k. 71, zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):01:42 – 00:11:23 – płyta CD – k. 153)

Wnioskodawczyni została także przeszkolona w zakresie przepisów i wymogów ppoż. oraz została zapoznana z oceną ryzyka zawodowego.

(oświadczenie – k. 51, k. 72)

Wnioskodawczyni otrzymała od pracodawcy identyfikator ze zdjęciem stanowiący kartę czasu pracy zwaną badżem i umożliwiającą wejście przez bramki na teren zakładu.

(kserokopia identyfikatora ze zdjęciem – k. 6, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):01:42 – 00:11:23 i 00:18:19 – 00:25:28– płyta CD – k. 153)

Płatnik składek prowadził dla wnioskodawczynie ewidencję czasu pracy. Rejestrowała ona swoje przyście i wyjście z pracy za pomocą karty elektronicznej. Wnioskodawczynie pracowała w systemie dwu zmianowym: od 6:30 – 17:00 oraz od 18:30: - 5:00.

(ewidencja czasu pracy – k. 52-54, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):11:23 – 00:18:00– płyta CD – k. 153)

Wnioskodawczynie pracowała w dziale C. (...), do jej zdań należało procesowanie zwrotów od klientów. Wnioskodawczynie sprawdzała czy wszystko jest w porządku ze zwracanymi produktami i ten fakt odnotowywała w specjalnie przeznaczonym do tego programie według wzorca, zaznaczając przy tym jak jest opakowany produkt, czy posiada metkę, czy był zapakowany, w jakim jest stanie, czy posiada jakieś wady, czy jest mocno zniszczony. Skarżąca pobierała pudełko i każdy ze zwracanych produktów brała do ręki, oglądała pod względem jakości.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):11:23 – 00:18:00– płyta CD – k. 153)

W aktach sprawy zalega potwierdzona za zgodność z oryginałem kopia karty szkoleń wnioskodawczynie, które jako pracownik odbyła w spornym okresie wraz z podpisami prowadzących szkolenia instruktorów.

(kopia karty szkoleń – k. 7)

Pracownicy płatnika składek dostawali w połowie lub pod koniec danego miesiąca grafiki pracy na kolejny miesiąc.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):11:23 – 00:18:00– płyta CD – k. 153)

Załączone przez odwołującą do odwołania grafiki pracy (zestawienia czasu pracy) obrazują godziny jej przyścia do pracy, zakończenia dnia pracy w spornych okresach, potwierdzane (odklikiwane) przez wnioskodawczynie za pomocą karty czasu pracy. W trakcie dnia pracy wnioskodawczynie udawała się na półgodzinną bezpłatną przerwę i tą okoliczność również potwierdzała – odklikiwiała za pomocą karty. W przedłożonych grafikach pracy brak jest dni, w których wnioskodawczynie pracowałyby w czasie kiedy to była niezdolna do pracy z powodu choroby.

(grafiki pracy – k. 8-16, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):18:19 – 00:25:28– płyta CD – k. 153)

Pracodawca wypłacał wnioskodawczynie wynagrodzenie za pracę przelewem na konto.

(paski wypłat za okres od 11/2022 r. do 01/2023 r., potwierdzenia przelewów wynagrodzenia od 11/2022 r. do 01/2023 r., potwierdzenia przelewów: premia za 11/2022 r., bonus A., zamknięcie Q4 2022 r. - k. nieponumerowane strony załączonych do sprawy akt organu rentowego, paski wynagrodzeń – k. 38-42)

W okresie od stycznia 2021 roku do października 2023 roku wnioskodawczynie korzystała z usług następujących placówek medycznych: (...) Zespół (...) w Ł., (...).J. (...), (...) Spółka z o.o. sp. komandytowa (...), Samodzielny Publiczny ZOZ (...) Szpital (...) w Ł..

(wykaz – k. 82-82 verte)

W 2016 r. rozpoznano u wnioskodawczynie wrzodziejące zapalenie jelita grubego. Ponadto od wielu lat, od 2002 roku, skarżąca leczy się psychiatrycznie, w tym na nawracające zaburzenia depresyjne, z powodu których

wielokrotnie w przeszłości przebywała na zwolnieniach lekarskich. W 2021 r. u wnioskodawczynie rozpoznano depresję poschizofreniczną, nerwicę natręctw, schizofrenię.

(dokumentacja medyczna – k. 93-114, k. 118-129, k. 132-136 verte, k. 138-145)

W dniu 27.12.2022 r. wnioskodawczynie udała się na wizytę lekarską do lekarza – specjalisty medycyny rodzinnej. Rozpoznano u niej wówczas: złe samopoczucie i zmęczenie, ostre zapalenie nosa i gardła, a także zlecono specjalne przesiewowe badania w kierunku innych chorób i zakażeń. Wnioskodawczynie przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 31.12.2022r.,

(dokumentacja medyczna (historia wizyt) – k. 133, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):18:19 – 00:25:28– płyta CD – k. 153)

Kolejny raz na zwolnieniu chorobowym wnioskodawczynie przebywała z powodu zabiegu, na który została skierowana przez lekarza ginekologa. Następnie przebywała na długotrwałym zwolnieniu z powodu zaburzeń depresyjnych.

(dokumentacja medyczna (historia zdrowia i choroby) – k. 111, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):18:19 – 00:25:28– płyta CD – k. 153)

Od 27.12.2022 r. do 31.12.2022 r., od 10.01.2023 r. do 27.01.2023 r. oraz od 30.01.2023 r. do 31.01.2023 r. płatnik wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wnioskodawczynie. Za okres od 30.01.2023 r. do 17.04.2023 r. K. B. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

(okoliczność bezsporna)

Od grudnia 2023 roku wnioskodawczynie zawarła umowę z inną agencją pracy (...) i ponownie wykonuje pracę na rzecz: A.. Na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku wnioskodawczynie okazała kartę czasu pracy, która jest tożsama do tej, którą miała wcześniej w trakcie spornego zatrudnienia u płatnika składek (...) (k.6). Różnią się jedynie numerem.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):32:44 – 00:33:04 w związku z e-protokół (...):25:28 – 00:28:34– płyta CD – k. 153, karta czasu pracy okazana na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku e-protokół (...):28:34 – 00:29:31 – płyta CD – k. 153)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z powyższych dokumentów, których strony nie kwestionowały. Zeznania wnioskodawczynie dotyczące wykonywania przez nią pracy na rzecz płatnika sąd uznał za spójne, konsekwentne, logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, korelowały ze zgromadzoną w sprawie dokumentacją związaną z kwestionowanym przez ZUS stosunkiem pracy i wobec braku jakiegokolwiek dowodu przeciwnego, sąd uznał je w całości za wiarygodne. W postępowaniu sądowym przedstawiono wszelkie żądane dokumenty, w oparciu o które możliwe było ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że odwołująca się faktycznie w spornym okresie, będąc zatrudniona przez płatnika składek (...) Sp. z o.o., wykonywała pracę tymczasową na rzecz: (...) Sp. z o.o. W niniejszej sprawie wykazano, że strony umowy wykonywały względem siebie prawa i obowiązki stron stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 § 1 k.p, o czym szerzej w dalszej części uzasadnienia. Sąd nie miał podstaw, by poddać w wątpliwość autentyczność dokumentacji pracowniczej odwołującej się oraz załączonych do odwołania, przedłożonych przez ubezpieczoną grafików pracy – zestawienia czasu pracy (k.8-16). Okoliczności w nich prezentowane są zbieżne z zeznaniami wnioskodawczynie, które złożyła w niniejszym procesie będąc uprzedzoną o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań. Ponadto, grafiki te zostały opatrzone pieczęcią płatnika, podpisem w formie parafki, datą: 8 maja 2023 roku, potwierdzone „za zgodność z oryginałem”. Oznacza to, że nie zostały wykreowane wyłącznie na potrzeby przedmiotowej sprawy, niezgodnie z rzeczywistym czasem pracy wnioskodawczynie. Nadto, co istotne, zapisy czasu pracy skarżącej są sporządzane elektronicznie na podstawie odbijania przez nią karty elektronicznej, stąd są one bardzo precyzyjne czasowo. ZUS nie podnosił żadnych zarzutów w stosunku do powoływanych dokumentów, zachował w tym względzie bierną postawę, a to z kolei prowadzi

do wniosku, że pozwany w żadnym stopniu nie wykazał, by przedstawione przez wnioskodawczynię dokumenty były nieprawdziwe (art. 6 k.c.).

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2023.0.1230), zwanej dalej ustawą systemową, do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Zakres rozpoznania i orzeczenia (przedmiot sporu) w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wyznaczony jest w pierwszej kolejności przedmiotem decyzji organu rentowego zaskarżonej do sądu ubezpieczeń społecznych, a w drugim rzędzie przedmiotem postępowania sądowego, określonego zakresem odwołania od decyzji organu rentowego do sądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., II UZ 4/08, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 2015 r., II UZ 12/15, LEX nr 1789937).

Sporne w prowadzonym postępowaniu było to, czy K. B. - jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. - podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu w dniu 10 listopada 2022 roku i w okresie od dnia 15 listopada 2022 roku do dnia 31 stycznia 2023 roku.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2023.0.1230), pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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 (Dz.U.2022.0.1732) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

W niniejszej sprawie organ rentowy podważał skuteczność umowy o pracę zawartej między ubezpieczoną, a płatnikiem składek wskazując na jej jedynie pozorny charakter.

Należy podkreślić, że organ rentowy ma prawo do badania, a także kwestionowania, podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Jednak w takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, w którym stwierdził, iż:

„1. 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.

2. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.” (LEX nr 653664)

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, a strony zmierzały wyłącznie w celu nabycia prawa do wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych, co zarzucał stronom umowy o pracę. Pełnomocnik reprezentujący ZUS nie zgłosił, w toku procesu, żadnych wniosków dowodowych, za pomocą których wykazałby pozorność zawartej między stronami umowy.

Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia.

Wskazać należy również, że ingerencja sądu w kierunku przejęcia od strony inicjatywy dowodowej mogłaby się spotkać ze skutecznie podniesionym przez drugą stronę słusznym zarzutem naruszenia zasady bezstronności. Faktem jest, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wiąże się z pewnymi odrębnościami również w tej sferze, jednakże Sąd nie może zastępować działaniem z urzędu strony procesowej tym bardziej wówczas, gdy jest ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego- por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2013 r. III AUa 1011/12 LEX nr 1298879.

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 przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695.

Definicja pracownika, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok SN z 13.07.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). 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 pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Przepis art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, 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 też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat

oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozoru - art. 83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

Warto także wskazać, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 maja 2010 r. w sprawie I UK 43/10 (Lex nr 619658) trafnie stwierdzono, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie I UK 74/10 (Lex numer 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności jednakże przy takim wyłącznie założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 §1 k.p.

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, 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 może być kwalifikowane jako obejście prawa.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, iż 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może, bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

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 (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że odwołująca w dniu 10 listopada 2022 roku i w okresie od dnia 15 listopada 2022 roku do dnia 31 stycznia 2023 roku wykonywała na rzecz płatnika składek pracę w reżimie stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, nie ma podstaw do uznania, że zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek umowa o pracę nie była realizowana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 roku I PK 110/06 Lex nr 207175; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 39/09, Lex nr 578140). W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (I UK 68/05, Lex nr 177165) Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej) jest cechą o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 marca 2006 roku (I PK 146/05 (Lex nr 234370) Sąd Najwyższy przypomniał, iż cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy – wskazywanymi w orzecznictwie – są także: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia. Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca się w spornym okresie osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności należy nadmienić, że agencja pracy tymczasowej jaką jest w niniejszej sprawie (...) Sp. z o.o. jest pracodawcą pracownika tymczasowego (wnioskodawczyni), która na podstawie zawartej umowy o pracę, została skierowana do wykonywania pracy w innym podmiocie - u pracodawcy użytkownika ((...) Sp. z o.o.). Agencja pracy tymczasowej wykonuje obowiązki pracodawcy związane z: zawarciem umowy, zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, wypłatą wynagrodzenia, odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatkami. W takim wypadku to (...) jest płatnikiem składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe ubezpieczonej, a nie pracodawca użytkownik- czyli firma, w której ubezpieczona świadczyła pracę.

Na podstawie dowodów z zeznań odwołującej się, dodatkowo potwierdzonych dowodami z dokumentów (m.in. ewidencją czasu pracy, grafikami pracy – zestawieniem czasu pracy przedłożonymi do odwołania przez wnioskodawczynię, orzeczeniem lekarskim, umowami o pracę), sąd ustalił ponad wszelką wątpliwość, że odwołująca się, będąc zatrudniona przez płatnika składek (...) Sp. z o.o., wykonywała pracę tymczasową w spornym okresie, w sposób stały, w uzgodnionym do tego miejscu, czasie (w systemie dwu zmianowym: od 6:30 – 17:00 oraz od 18:30 - 5:00), za co otrzymywała wypłacane jej przez płatnika składek wynagrodzenie.

Odwołująca się w spornym okresie wykonywała pracę polegającą na procesowaniu zwrotów od klientów. Wnioskodawczyni szczegółowo opisała czynności należące do przynależnego jej stanowiska pracy. Do jej obowiązków należało sprawdzanie czy wszystko jest w porządku ze zwracanymi produktami. Okoliczność tą odnotowywała w specjalnie przeznaczonym do tego programie według wzorca, zaznaczając przy tym jak jest opakowany produkt, czy posiada metkę, czy był zapakowany, w jakim jest stanie, czy posiada jakieś wady, czy jest mocno zniszczony. Skarżąca pobierała pudełko i każdy ze zwracanych produktów brała do ręki, oglądała pod względem jakości. Efekty pracy wykonywanej przez ubezpieczoną były zatem widoczne.

Co prawda zakres czynności wnioskodawczyni nie został określony na piśmie i nie nadano mu formy zakresu obowiązków, ale pracodawca nie ma takiego obowiązku. Może wyznaczać zadania pracownikowi w formie ustnej. W niniejszej sprawie ustalenia na czym polegały obowiązki pracownicze wnioskodawczyni dokonano za pośrednictwem jej zeznań, a niekwestionowanych przez ZUS co wskazywało na rzeczywistość przedmiotowego stosunku pracy.

W tym miejscu jeszcze raz należy podkreślić, że w ocenie sądu zeznania wnioskodawczyni są logiczne, spójne i zgodne z doświadczeniem życiowym i wobec braku jakiegokolwiek dowodu przeciwnego, sąd uznał je w całości za wiarygodne.

Wnioskodawczyni też w sposób logiczny i szczegółowy wyjaśniła w jakich okolicznościach doszło do zawarcia stosunku pracy z płatnikiem składek. O ofercie rekrutacji wnioskodawczyni dowiedziała się za pośrednictwem strony internetowej pośrednika pracy (...) Sp. z o.o. Zdecydowała się zgłosić swoją kandydaturę poprzez złożenie stosownych dokumentów, w tym CV. Po zakończeniu rekrutacji odbywającej się w trybie zdalnym, na stanowisko pracy, na które aplikowała, została zaproszona do siedziby R. celem złożenia stosownych podpisów na dokumentacji pracowniczej.

W dniu: 10.11.2022 r. wnioskodawczyni odbyła kończące się egzaminem szkolenie BHP- instruktaż ogólny, który był tzw. dniem zerowym. Wnioskodawczyni pozostawała do dyspozycji pracodawcy zgodnie z dyspozycją przepisu art. 237³ § 3 k.p. Skarżącej wyjaśnione zostało wówczas na czym polegać będzie jej praca. W tym dniu została także przeszkolona w zakresie przepisów i wymogów ppoż. oraz została zapoznana z oceną ryzyka zawodowego. Następnie w dniu 14.11.2022 r. skarżąca odbyła szkolenie BHP – instruktaż stanowiskowy. Sąd dostrzegł także, że w aktach sprawy

zalega potwierdzona za zgodność z oryginałem kopia karty szkoleń wnioskodawczynie, które jako pracownik odbyła w spornym okresie wraz z podpisami prowadzących szkolenia instruktorów.

W treści uzasadniania zaskarżonej decyzji organ rentowy podnosił także, że z przedstawionego przez płatnika w toku postępowania wyjaśniającego przed ZUS grafiku za okres od 11/2022 r. do 01/2023 r. (akta ZUS) wynika, że K. B. świadczyła pracę również w dniach, gdzie nie była zgłoszona jako pracownik do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz w dniach gdzie miała wykazaną przez płatnika nieobecność spowodowaną chorobą. Faktem jest, że rozkład czasu pracy może zostać ustalony w harmonogramie pracy (grafiku). Jednak grafiki pracy mogą ulegać zmianie, podlegać modyfikacjom czy korektom np. w razie choroby pracownika i konieczności zastępstwa. Tym bardziej, że tego rodzaju grafiki jak w niniejszej sprawie, na kolejny miesiąc pracownicy płatnika składek dostawali w połowie lub pod koniec wcześniejszego miesiąca pracy na miesiąc następny. Samo zatem zaplanowanie w powyższym grafiku przedstawionym przez płatnika, godzin pracy wnioskodawczynie nie oznaczało, tak jakby chciał tego ZUS, że w tych wyszczególnionych w nim danych dniach, z pewnością świadczyła ona pracę, w tym również, że wykonywała ją wtedy kiedy nie była zgłoszona jako pracownik do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, bądź gdy pozostawała niezdolna do pracy.

W tym względzie sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie i przedłożonym przez nią dokumentom, w tym w szczególności załączonym przez nią do odwołania grafikom pracy (zestawieniom czasu pracy), z których wynikały rzeczywiste czasy pracy w oparciu o elektroniczne rejestracje za pomocą karty. Strona pozwana nie zakwestionowała wiarygodności tego dokumentu, wobec czego należało przyjąć, że obrazuje on godziny jej przyścia do pracy i wyjścia z niej, potwierdzane (odklikiwane) przez wnioskodawczynie za pomocą otrzymanego od pracodawcy identyfikatora ze zdjęciem stanowiącego kartę czasu pracy zwaną badżem. W trakcie dnia pracy wnioskodawczynie udawała się również na półgodzinną bezpłatną przerwę i tą okoliczność również potwierdzała – odklikiwiała za pomocą ów karty. Sąd ustalił, że grafikach tych nie wskazano dni, w których wnioskodawczynie pracowałyby w czasie kiedy to była niezdolna do pracy z powodu choroby. Okoliczności wynikające z tego dokumentu potwierdza także prowadzona przez płatnika ewidencja czasu pracy (k. 52-54). Zostały one również wsparte dodatkowo, jak już nadmieniono, przez zeznania skarżącej. Tym samym w procesie przedstawiono rzetelne dowody wskazujące na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonej i jej wymiar.

Odnośnie jeszcze samego identyfikatora stanowiącego kartę czasu pracy wnioskodawczynie to sąd ustalił, że od grudnia 2023 roku wnioskodawczynie zawarła umowę z inną agencją pracy (...) i od tego czasu ponownie wykonuje pracę na rzecz: A.. Sąd dokonał porównania identyfikatora - karty, załączonej do akt w formie kserokopii (k.6), a okazanej na rozprawie w oryginale, którą skarżąca użytkowała w trakcie spornego zatrudnienia u płatnika składek z kartą, którą użytkuje obecnie i którą okazała na rozprawie w dniu 9 stycznia 2024 roku i doszedł do przekonania, że są one ze sobą tożsame. Różnią się jedynie numerem, co jest oczywiste biorąc pod uwagę, że ubezpieczona wykonuje teraz pracę w oparciu o inną umowę zawartą z innym płatnikiem.

Ponadto, fakt nawiązania stosunku pracy przez wnioskodawczynie mającą przewlekłe problemy zdrowotne, nie może automatycznie rzutować na ocenę ważności nawiązanego z płatnikiem stosunku pracy. Zdaniem 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 warunki spełnione zostały w niniejszym postępowaniu. Skoro realizację stosunku pracy przez obie strony spornej umowy potwierdziły obiektywne dowody z zeznań wnioskodawczynie i z dokumentów, to w takiej sytuacji nie ma podstaw, by kwestionować istnienie stosunku pracy.

Zaakcentować przy tym należy, że przepisy z zakresu ubezpieczeń społecznych nie uzależniają skuteczności nawiązania stosunku pracowniczego od czasookresu trwania konkretnej umowy, od długości wcześniej przysługującej ochrony ubezpieczeniowej, czy też od stanu zdrowia pracownika. Z tego 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 2014r., III AUa 826/13).

Tym samym - wbrew ocenie organu rentowego - istnieją dowody na potwierdzenie faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną na rzecz w/w płatnika składek, co prowadzi do przyjęcia, że umowy o pracę zawarte na czas określony: od 10.11.2022 r. do 10.11.2022 r., od 15.11.2022 r. do 30.11.2022 r., 01.12.2022 r. do 31.12.2022 r., od 01.01.2023 r. do 31.01.2023 r., zostały zawarte zgodnie z przepisami prawa pracy. Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie potwierdzają zatem, aby celem tych umów był brak woli rzeczywistego jej świadczenia z jednej strony i brak woli korzystania z tej pracy przez drugą stronę.

Organ rentowy nie wykazał tym samym, że oświadczenie woli którejkolwiek strony, zostało złożone za zgodą drugiej strony dla pozorów, a tym samym nie sposób uznać, aby złożone oświadczenia woli były nieważne stosownie do treści art. 83 § 1 k.c.

Sąd nie znalazł także podstaw do stwierdzenia, by doszło do naruszenia w rozważanym przypadku zasad współzycia społecznego. Zakład dodawał też, że bezpośrednio przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) nie posiadała tytułu do ubezpieczenia chorobowego. Faktycznie ostatni tytuł do ubezpieczenia chorobowego wygasł w 28.02.2021 r., jednak ubezpieczona – motywowana różnymi względami – miała prawo poszukiwać zatrudnienia, podjąć je i podlegać ubezpieczeniom. Tytuł do ubezpieczeń społecznych, w tym chorobowego nie powstaje przecież tylko w przypadku osób, które wykazą się odpowiednio długą, wcześniejszą historią związaną z podleganiem ubezpieczeniom. Również osoby podejmujące zatrudnienie po raz pierwszy czy po długiej przerwie i je realizujące mają tytuł do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Takiego prawa nie można było odmówić również i ubezpieczonej, która przez pewien czas w przeszłości pracowała, a także w pewnym okresie prowadziła działalność gospodarczą.

Na marginesie wspomnieć również należy, że jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia wnioskodawczyni, to Sąd nie odnosił się do tej kwestii, gdyż czym innym jest określenie podstawy składki oraz wymiar świadczeń z ubezpieczenia społecznego i czym innym jest sam tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. Zaskarżona decyzja w rozpoznawanej sprawie ma za przedmiot tylko podleganie ubezpieczeniom społecznym i nie obejmuje wysokości świadczenia z ubezpieczenia społecznego, stąd sama wysokość zgłoszonej podstawy wymiaru składek nie ma znaczenia.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nosił konstytutywne cechy umowy o pracę, wynikające z art. 22 § 1 k.p.

Oczywistym jest, że z uzyskaniem przez odwołującą statusu pracownika wiązał się skutek w postaci nabycia przez nią uprawnień do świadczeń ubezpieczenia społecznego. Skutek ten nie został wywołany działaniem niezgodnym z przepisami obowiązującego prawa, ale wynika z obowiązującego systemu prawnego. W ocenie Sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w spornych okresach wnioskodawczyni realizowała pracę na rzecz płatnika składek. Podkreślić należy, że z żadnego z dowodów nie wynika, że zamiarem wnioskodawczyni nie było świadczenie pracy, a jedynie stworzenie pozorów jej wykonywania, w celu uzyskania w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego, na dodatek za zgodą płatnika. Fakt, że skarżąca od 27.12.2022 r. do 31.12.2022 r., od 10.01.2023 r. do 27.01.2023 r. oraz od 30.01.2023 r. do 31.01.2023 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a za okres od 30.01.2023 r. do 17.04.2023 r. wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia - sam w sobie nie może stanowić podstawy uznania zatrudnienia za pozorne, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana, a tak w świetle zgromadzonego w procesie materiału dowodowego, było w rozpatrywanej sprawie.

Nawet gdyby przyjąć, iż rzeczywistym celem zawartej umowy o pracę była wyłącznie chęć skarżącej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana, a tak było w przypadku wnioskodawczyni. Chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jako motywacja

do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, a dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę, ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu jego obejście, jeżeli umowa ta prowadzi do faktycznej realizacji zatrudnienia spełniającego cechy stosunku pracy, a zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala stwierdzić.

Mając powyższe na uwadze Sąd zaskarżoną decyzję ZUS zmienił, stosownie do treści art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., o czym orzekł w sentencji wyroku.