

UZASADNIENIE

Decyzją z 5 września 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że I. K. nie podlega jako pracownik płatnika składek P.U.H. (...) obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 29 grudnia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r., podnosząc pozornie zawartą umowę o pracę, mającej na celu obejście przepisów prawa i uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem, a nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy /decyzja w aktach ZUS/.

Ubezpieczona złożyła od powyższej decyzji odwołanie, wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że podlega od 29 grudnia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika składek P.U.H. (...), negując pozornie umowę o pracę /odwołanie k. 3-6/.

Odpowiadając na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od skarżącej kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, podtrzymując dotychczasowe stanowisko /odpowiedź na odwołanie k. 8 – 15/.

Płatnik składek nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek – R. Z. (1) prowadzi własną pozarolniczą działalność gospodarczą od pod firmą P.H.U. (...) R. Z. (1) z siedzibą w D., której przedmiotem jest wykonywanie usług remontowo – budowlanych /niesporne/.

R. Z. (1) jest także właścicielem firmy (...) spółki z o.o. z siedzibą w W. /niesporne/.

Firma płatnika - P.H.U. (...) z siedzibą w D. od przełomu 2014/2015 realizuje jako podwykonawca dla firmy (...) spółki z o.o. obsługę punktów klienta oraz zlecenia budowlane. W badanym okresie firma płatnika prowadziła kilka punktów obsługi klienta w sklepach (...) w W. i w S.. Wskazane firmy nie zawarły w tym przedmiocie pisemnej umowy. Firmy te dokonują między sobą rozliczeń na podstawie faktur opisanych jako „obsługa punktów obsługi klienta” z formą płatności przelewem /okoliczności niesporne, a nadto wydruk z (...) k. akt ZUS, faktura k. 155 akt ZUS, potwierdzenie przelewu k. 157 akt ZU S/.

Wnioskodawczyni - I. K. urodziła się (...)

W 2011 r. odwołująca ukończyła studia ekonomiczne w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w S. uzyskując tytuł licencjata, a następnie w 2013 r. studia magisterskie na Uniwersytecie (...) w Ł. na kierunku ekonomia /kopie dyplomów k. 19-21 akt ZUS/.

W okresie od 22 grudnia 2010 r. do 31 stycznia 2011 r. wnioskodawczyni odbyła kurs specjalisty ds. kadr i płac /zaświadczenie k. 46 akt ZUS, program kursu k. 45 akt ZUS/.

Doświadczenie zawodowe odwołującej kształtowało się następująco:

- od 13 stycznia 2015 r. do 19 maja 2015 r. była zatrudniona na umowę o pracę w (...) spółce z o.o. w W. na 1/2 etatu na stanowisku doradcy klienta /umowa k. 39 akt ZUS, świadectwo pracy k. 43 akt ZUS/;

- od 11 czerwca 2015 r. do 17 listopada 2015 r. odbyła staż absolwencki w (...) J. z siedzibą w S. na stanowisku księgowej; w trakcie tego stażu odwołująca obsługiwała program (...) w zakresie aktualizacji stanów magazynowych, wystawiała faktury, korespondowała z dostawcami i odbiorcami oraz wykonywała czynności związane z obsługą przetargów/zaświadczenie k. 31 akt ZUS, opinia k. 33 akt ZUS /;

- od 19 listopada 2015 r. do 31 grudnia 2015 r. była zatrudniona na umowę o pracę w (...) J. z siedzibą w S. na stanowisku handlowca w pełnym wymiarze czasu pracy /umowa k. 35 akt ZUS, świadectwo pracy k. 37 akt ZUS/;

- od 16 marca 2016 r. do 15 września 2016 r. odbyła staż w ramach aktywizacji zawodowej bezrobotnych absolwentów, na który została skierowana przez PUP w S., do płatnika składek P.H.U. (...), na stanowisku obsługa klienta – sprzedawca.

Przed skierowaniem na staż absolwencki z PUP R. Z. (1) i wnioskodawczyni nie znali się. W trakcie tego stażu do obowiązków wnioskodawczyni należało: przedstawienie oferty klientowi, przyjęcie zlecenia, uwzględnienie szczegółów prac oraz zastosowanych materiałów, ustalenie harmonogramu z ekipami montażowymi oraz kontrola realizacji zamówienia materiałów w sklepie (...), skierowanie ekipy do prac, zebranie danych po wykonaniu prac (protokoły odbioru, prace dodatkowe i dodatkowe materiały), rozliczenie klienta i nabyła umiejętności obsługi klienta, urządzeń biurowych, programu komputerowego IN-FORM.

/zaświadczenie k. 23 akt ZUS, opinia k. 25 akt ZUS, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/;

Po zakończeniu stażu absolwenckiego wnioskodawczyni została zatrudniona w firmie płatnika od 16 września 2016 r. na stanowisku pracownika obsługi klienta – sprzedawca, na którym pracowała do 31 stycznia 2017 r. W trakcie trwania tej umowy wnioskodawczyni poinformowała płatnika o tym, że jest w ciąży. I. K. pracowała u płatnika do dnia porodu. Umowa rozwiązała się upływem okresu na jaki została zawarta. Po urodzeniu pierwszego dziecka odwołująca przebywała na rocznym urlopie macierzyńskim /świadcstwo pracy k. 29 akt ZUS, umowa o pracę k. 27 akt ZUS, umowa k. 71 akt ZUS, /okoliczność przyznana przez odwołującą k. 14 akt ZUS, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46, zeznania świadka K. B. e-prot. z 20.08.2019 r.: 00:22:51 -00:29:26/.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego odwołująca była zarejestrowana jako osoba bezrobotna z prawem do zasiłku w urzędzie pracy od 19 października 2017 r. do 30 listopada 2017 r. /niesporne/.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wnioskodawczyni szukała pracy w S.. Mąż odwołującej pomógł jej w podjęciu zatrudnienia u jego pracodawcy, na rzecz którego wnioskodawczyni miała wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy polegającą na przygotowaniu dokumentów. W rzeczywistości wnioskodawczyni nie świadczyła tej pracy codziennie, ani w pełnym wymiarze, ponieważ wskazany pracodawca był zainteresowany jedynie rezultatami pracy skarżącej /zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/.

Wnioskodawczyni została zgłoszona przez tego pracodawcę od 1 grudnia 2017 r. do obowiązkowych pracowniczych ubezpieczeń społecznych /niesporne/.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wnioskodawczyni skontaktowała się także z płatnikiem i wyraziła chęć powrotu do pracy w jego firmie /zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/.

Ponieważ R. Z. (1) był poprzednio zadowolony z pracy wnioskodawczyni postanowił ponownie ją zatrudnić i w efekcie zawarł z odwołującą sporną umowę o pracę z 29 grudnia 2017 r. na czas określony od 29 grudnia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r., na podstawie której zatrudnił ją stanowisku doradcy klienta – sprzedawcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2000 zł brutto miesięcznie /umowa k. 17i 75 akt ZUS, zeznania świadka K. B. e-prot. z 20.08.2019 r.: 00:22:51 -00:29:26/.

Płatnik i wnioskodawczyni zawierając powyższą umowę o pracę wiedzieli o tym, że odwołująca jest w czwartym miesiącu kolejnej ciąży. / zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/.

Od momentu równoległego zatrudnienia u płatnika wnioskodawczyni wykonywała u drugiego pracodawcy pracę przez 2-3 godziny dziennie w S. po godz. 15.00, po powrocie z pracy u płatnika, którą wykonywała w W.. Odwołująca

podpisując sporną umowę wiedziała, że będzie na rzecz płatnika świadczyć pracę w W.. Była zdecydowana na dojeżdżanie do pracy do W., ponieważ uważała, że jest to bardziej interesująca praca niż w punkcie obsługi klienta prowadzonym przez firmę płatnika w Castoramie w S., gdzie było niewielu klientów, a nadto płatnik zwracał jej koszty zakupu imiennego biletu miesięcznego (...), zaś jej pensja w W. była wyższa niż gdyby pracowała w S. u płatnika w prowadzonym tam punkcie obsługi klienta w Castoramie.

Wnioskodawczyni w spornym okresie po zakończeniu pracy u obu pracodawców była w domu pomiędzy 17.00 a 19.00.

Pierwsze dziecko wnioskodawczyni było w tym czasie w żłobku, a później opiekowała się nim babcia / zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/.

W dacie podpisania spornej umowy o pracę wnioskodawczyni posiadała orzeczenie lekarskie z 29 grudnia 2017 r. o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku doradcy – klienta – sprzedawcy i wykonywania pracy przy komputerze do 4 godzin w okularach korekcyjnych /orzeczenie k. 65 akt ZUS/.

Przed przystąpieniem do wykonywania pracy na podstawie sporej umowy wnioskodawczyni odbyła w dniu 29 grudnia 2017 r. ogólne szkolenie wstępne w dziedzinie BHP a w dniach 2-3 stycznia 2018 r. także szkolenie stanowiskowe, które przeprowadził płatnik składek /karta szkolenia k. 73 akt ZUS/.

W dniu 5 stycznia 2018 r. płatnik zgłosił wnioskodawczynię do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu pracowniczego zatrudnienia w jego firmie od 29 grudnia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. /zaświadczenie k. 51 -57akt ZUS/.

Zarówno na stanowisku pracownika obsługi klienta – sprzedawcy na podstawie pierwszej umowy o pracę zawartej z płatnikiem, jak i na stanowisku doradcy klienta - sprzedawcy na podstawie spornej umowy o pracę z 29 grudnia 2017 r., do zadań pracowniczych wnioskodawczyni w firmie płatnika należała kompleksowa obsługa punktu klienta w zakresie prac budowlanych, prowadzenie kartotek klientów, tworzenie dokumentacji, raportów, obsługa komputera – program (...), (...).

Zainteresowany płatnik nie sporządził pisemnego zakresu obowiązków dla wnioskodawczyni.

I. K. w spornym okresie wykonywała na rzecz płatnika pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, w systemie dwuzmianowym, zgodnie z ustalonym grafikiem w Punkcie (...) Klienta w W. przy ul. (...) w Castoramie. Firma płatnika wystawiała dla firmy (...) spółki z o.o. miesięczne faktury za obsługę tego punktu.

Wskazany sklep (...) był czynny od 7.00 do 21.00 albo 22.00. Pierwsza zmiana w punkcie obsługi klienta, w którym pracowała wnioskodawczyni, rozpoczynała się o 7.00 a kończyła o 14.00, natomiast druga zmiana rozpoczynała się o 13.30 a kończyła o 19.30. Punkt obsługi klienta, w którym pracowała wnioskodawczyni był otwarty przez 7 dni w tygodniu.

Zmienniczką wnioskodawczyni był inny pracownik płatnika - K. B., która miała takie same obowiązki pracownicze jak odwołująca.

Odwołująca i jej zmienniczka same pomiędzy sobą ustalały, która z nich ma przyjść na daną zmianę do pracy. Płatnik nie ingerował w te ustalenia.

Obie pracowały od poniedziałku do piątku, a czasem także w soboty i niedziele. W spornym okresie wnioskodawczyni nie wykonywała na rzecz płatnika pracy poza punktem obsługi klienta.

W badanym okresie praca wnioskodawczyni zajmowała się obsługą klientów zainteresowanych usługami remontowo – budowlanymi i wykończeniowymi, a w tym informowała klienta o zakresie usług, cenach, terminach, umawiała ekipę budowlaną na określoną datę, przyjmowała zlecenia do wykonania, tworzyła bazę danych klientów, rozliczała się z klientem, a ponadto wykonywała kosztorysy dla klientów oraz zajmowała się zamawianiem i zakupem odpowiednich

materiałów do wykonania zleconych prac. Dziennie wnioskodawczyni obsługiwała ok. 20-30 klientów. Zdarzały się sytuacje, że po wykonaniu wyceny usługi przez wnioskodawczynię klient nie decydował się jednak na zlecenie usługi.

Wnioskodawczyni była kontrolowana i nadzorowana przy wykonywaniu pracy przez płatnika, który mógł na bieżąco sprawdzić w systemie komputerowym ilość zamówień, kosztorysy, czy skany faktur a nadto mógł sprawdzić korespondencję mailową wnioskodawczyni prowadzoną przez nią z klientami oraz z innymi pracownikami zatrudnionymi przez płatnika w innych punktach obsługi klienta. Płatnik miał możliwość edytowania dokumentów wystawionych przez odwołującą, które były zamieszczone przez nią w systemie komputerowym jego firmy. Jeśli taka sytuacja miała miejsce - wówczas płatnik informował o tym odwołującą. Najczęściej dotyczyło to sporządzonych przez nią wycen. Wnioskodawczyni codziennie logowała się w pracy do systemu komputerowego. Płatnik składek w sprawie wykonywania przez skarżącą pracy kontaktował się z nią głównie telefonicznie i mailowo, a czasem przyjeżdżał. Zdarzyło się, że klient nie był zadowolony z wykonanej usługi budowlanej - wówczas wnioskodawczyni w pierwszej kolejności próbowała sama rozwiązać taką sytuację, a jeśli nie przynosiło to oczekiwanych skutków wtedy dzwoniła do płatnika, który przyjeżdżał do punktu obsługi klienta, żeby przeprowadzić wspólną rozmowę z klientem. Zdarzały się też sytuacje, że klient miał zastrzeżenia do wyceny ponieważ uważał, że usługa była źle oszacowana przez wnioskodawczynię. Z rezultatów pracy wnioskodawczyni bezpośrednio korzystała firma (...), której podwykonawcą była firma płatnika.

Płatnik wypłacał wnioskodawczyni za umówioną pracę wynagrodzenie do 10 dnia miesiąca z dołu. Zainteresowany swoim pracownikom, w tym odwołującej, wypłaca wynagrodzenia w gotówce w biurze firmy płatnika. Ponadto płatnik opłacał wnioskodawczyni imienny miesięczny bilet kolejowy na dojazd do pracy w W. z miejsca jej zamieszkania tj. ze S.. Dojazd pociągiem ze S. do W. zajmował ok. 40 minut.

Wnioskodawczyni wykonywała na rzecz płatnika umówioną pracę do końca stycznia 2018 r., a następnie od 1.02.2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

/bilet k. 47 i 87 akt ZUS, zlecenie pomiaru k. 139-143 akt ZUS, wydruk email k. 20, faktury k. 155 akt ZUS, potwierdzenie przelewu k. 157 akt ZUS, zlecenie usługi k. 143 akt ZUS, zlecenie pomiaru k. 139-141 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46, zeznania świadka Mieszka K. e-prot. z 21.05.2019 r.: 01:03:01- 01:09:37, zeznania świadka M. B. e-prot. z 21.05.2019 r.: 01:18:18 – 01:21:27, zeznania świadka R. G. e-prot. z 21.05.2109 r.: 01:24:19- 01:32:08, zeznania świadka S. R. e-prot. z 21.05.2019 r.: 01:32:24 – 01:36:16, zeznania świadka I. M. e-prot. z 20.08.2019 r.: 00:09:21- 00:22:38, zeznania świadka K. B. e-prot. z 20.08.2019 r.: 00:22:51 -00:29:26/

Pierwsze niepokojące objawy w związku z przebiegiem ciąży pojawiły się u ubezpieczonej w połowie stycznia 2018 r. Przyczyną tych symptomów była zbyt krótka przerwa pomiędzy ciążami. W związku z rozpoznaniem u wnioskodawczyni, że macica zaczęła się rozchodzić, lekarz skarżącej zdecydował o konieczności zwolnienia lekarskiego wnioskodawczyni i podania jej leków. Odwołująca urodziła drugie dziecko 4 czerwca 2018 r. /zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/

W związku z usprawiedliwioną nieobecnością wnioskodawczyni w pracy płatnik składek poszukiwał pracownika, który mógłby ją w tym czasie zastąpić. Ostatecznie płatnik przekazał obowiązki skarżącej innej pracownicy – D. Z. /zeznania świadka K. B. e-prot. z 20.08.2019 r.: 00:22:51 -00:29:26/

W spornym okresie płatnik prowadził dla wnioskodawczyni akta osobowe, a także listy obecności, które odwołująca własnoręcznie podpisywała w punkcie obsługi klienta, w którym pracowała w badanym okresie, a nadto listy płac, na których wnioskodawczyni potwierdzała swoim podpisem wypłatę wynagrodzenia /listy obecności k. 95 -101 akt ZUS, listy płac k. 103 - 137 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 21.03.2019 r.: 00:12:00- 00:48:35 w zw. z e-prot. z 13.11.2019 r.: 00:04:17-00:04:46/.

W 2017 r. firma płatnika uzyskała dochód 245.304,14 zł, a w 2017 r. 478.097,02 zł /podsumowanie księgi przychodów k. 61-62 akt ZUS/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy oraz w załączonych aktach ZUS, a także o zeznania świadków i przesłuchanie wnioskodawczynie, uznając, że dowody te tworzą spójną, logiczną całość.

Sąd dał wiarę powołanym dowodom, z których wprost wynika faktyczne świadczenie pracy przez wnioskodawczynię w ramach umowy o pracę zawartej na sporny okres z płatnikiem. Z osobowych źródeł dowodowych wprost wynika na czym polegała praca skarżącej, tym bardziej, że dowody te korelują z załączonymi dokumentami opatrzonymi podpisami wnioskodawczynie sporządzonymi w badanym okresie.

Podkreślić należy, że na uzasadnienie swojej wersji Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przedstawił w toku procesu żadnych dowodów, które podważyłyby wartość dowodową zeznań wnioskodawczynie i świadków, jak również nie kwestionował załączonych do akt sprawy dokumentów. Organ rentowy swoją argumentację sprowadził w zasadzie do akcentowania samego faktu, że w dacie zawarcia spornej umowy wnioskodawczynie była w ciąży, który sam w sobie nie wykluczał realności badanej umowy o pracę.

Badając tę kwestię Sąd zważył, że odwołująca od początku przyznawała, jeszcze w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przez organ rentowy, że podpisując sporną umowę była w ciąży, a także, że wiedziała o tym zarówno ona, jak i płatnik.

Zdaniem Sądu okoliczność ta w żaden sposób nie zmienia faktu zatrudnienia kwestionowanego przez Zakład, skoro ze wszystkich dowodów wynika, że skarżąca faktycznie do czasu powstania niezdolności do pracy wykonywała na rzecz płatnika umówioną pracę, pod kierownictwem i pod nadzorem płatnika, który tę pracę przyjmował i wypłacał zgodnie z umową wynagrodzenie ubezpieczonej.

Należy zauważyć, że wnioskodawczynie w dacie zawarcia umowy miała zaświadczenie o braku przeszkód do jej wykonywania. Sąd miał też na uwadze, że podczas pierwszego zatrudnienia wnioskodawczynie u płatnika wnioskodawczynie również była w ciąży i wykonywała tę umowę do dnia porodu. Płatnik ponownie zatrudniając wnioskodawczynię mógł mieć zatem po pierwsze uzasadnione przekonanie także drugą umowę o pracę wnioskodawczynie będzie wykonywać do czasu porodu, a po drugie, mógł mieć do wnioskodawczynie zaufanie, że tak jak poprzednio będzie właściwie wykonywała pracę, w której miała już doświadczenie i z której płatnik był poprzednio bardzo zadowolony. Tę ostatnią okoliczność potwierdziła także świadek K. B., która była zmienniczką wnioskodawczynie, a zatem doskonale wiedziała jakim skarżąca była pracownikiem.

W rezultacie Sąd dał wiarę motywom, którymi kierował się płatnik podejmując decyzję o ponownym zatrudnieniu ubezpieczonej w swojej firmie i powierzając jej, pomimo odmiennej nazwy stanowiska, tak naprawdę takie same jak poprzednio obowiązki pracownicze. O rzeczywistej potrzebie zatrudnienia wnioskodawczynie świadczy też to, co wynika z zeznań świadka K. B., że płatnik poszukiwał innego pracownika, który w okresie niezdolności do pracy skarżącej przejąłby jej obowiązki pracownicze, tym bardziej, że ostatecznie na jej miejsce zatrudnił inną pracownicę D. Z..

Zdaniem Sądu także wnioskodawczynie w sposób logiczny i wiarygodny przedstawiła swoją motywację ponownego zatrudnienia w firmie płatnika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego po urodzeniu pierwszego dziecka, w tym także argumentację dlaczego zdecydowała się na pracę w W., nie zaś w S., jak w jaki sposób godziła początkowo równolegle wykonywaną pracę u innego pracodawcy.

Według Sądu należało bowiem uwzględnić, że ze złożonych dokumentów i zeznań świadków wynika, że faktycznie płatnik zwracał swoim dojeżdżającym pracownikom, w tym odwołującym, koszty zakupu imiennego miesięcznego biletu na pociąg. Powszechnie wiadomym jest, że połączenie kolejowe pomiędzy S. i W. są bardzo dobre i wiele osób decyduje się na dojazdy do pracy do stolicy, tym bardziej, że konkretnie w przypadku skarżącej miało to też przełożenie ekonomiczne na jej materialną sytuację skoro wnioskodawczynie za taką samą pracę w W. otrzymywała od płatnika

wyższe wynagrodzenie od tego jakie by otrzymała pracując w jednym z kilku innych prowadzonych przez płatnika punktów obsługi klienta w Castoramie w S..

Dodatkowo, w ocenie Sądu, należało przyznać walor wiarygodności zeznaniom wnioskodawczyni, w których wyjaśniła w jaki sposób godziła początkowo równoległą pracę u drugiego pracodawcy, który był zainteresowany jedynie rezultatami jej pracy i zgadzał się pomimo pełnoetatowego zatrudnienia skarżącej na to, że miała ona elastyczny czas pracy i na to, że wykonywała dla niego pracę przez 2-3 godziny po powrocie z pracy u płatnika. W efekcie wnioskodawczyni po zakończeniu całego dnia pracy była w domu między godziną 17.00 a 19.00.

Skarżąca wyjaśniła także przekonująco, że gdy w badanym okresie pracowała, jej pierwsze dziecko miało zapewnioną opiekę, ponieważ było w tym czasie w żłobku a później opiekowała się nim babcia. Z powyższego wynika, że odwołująca potrafiła w taki sposób zorganizować swoje życie rodzinne, a w szczególności obowiązki rodzicielskie, że mogła pogodzić je z podjętą przez nią aktywnością zawodową.

Ze złożonych przez płatnika dokumentów wynika, że prowadził dokumentację osobową i płacową I. K., wypłacił jej umówione wynagrodzenie, a w związku z jej usprawiedliwioną nieobecnością w pracy zatrudnił nowego pracownika, który przejął obowiązki skarżącej.

O prawidłowości takiej oceny świadczy też fakt, że zarówno w dacie zawarcia spornej umowy, jak i później, firma płatnika osiągała znaczne przychody, co pozwala przyjąć, że rzeczywiście istniał stały rozwój firmy płatnika, a zatrudnienie wnioskodawczyni na podstawie spornej umowy miało swoje uzasadnienie ekonomiczne i gospodarcze dla płatnika.

Ze złożonych dokumentów i zeznań wnioskodawczyni wynika też, że w chwili podejmowania pracy w firmie płatnika posiadała ona nie tylko odpowiednie z racji wykształcenia ekonomiczne kompetencje, ale też kilkuletnie doświadczenie zawodowe w kontaktach z klientami, w tym z wcześniejszego okresu zatrudnienia u płatnika w branży budowlano-remontowo – wykończeniowej, co wskazuje na to, że decyzja płatnika o ponownym zatrudnieniu skarżącej była przemyślana i racjonalna.

Sąd pominął zeznania świadka A. J. ponieważ świadek nie zna wnioskodawczyni i nie ma wiedzy o pracy skarżącej w badanym okresie na rzecz płatnika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz 300 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 § 1 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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

Według art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Wskazać 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 realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok SA w Lublinie z 17.01.2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok SN z 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251).

W n/n sprawie wnioskodawczynie zawarła 29.12.2017 r. umowę o pracę z płatnikiem, która stanowiła podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, że uzyskała ona prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Niewątpliwie, w świetle całego dostępnego materiału dowodowego, przedmiotowa umowa o pracę nie została zawarte dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c., ani też nie jest ona sprzeczna z zasadami współzycia 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 odpowiednie przepisy ustawy. Zgodnie z § 2 art. 58 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Po pierwsze, podkreślić należy, że 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, a jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po spełnieniu tych warunków 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 SN z 4.08.2005 r. II UK 320/04, OSNAPiUS 2006/7-8/122). Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą, ani nie zmierza do jej obejścia, ale przeciwnie jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

Zgodnie z art. 83 k.c. w zw.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 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, że nie jest skuteczna 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 SN z 16.03.1999r. II UKN 512/98, OSNAPiUS 2000/ 9/ 36; wyrok SN z 28.02.2001r. II UKN 244/00, OSNAPiUS 2002/ 20/496; wyrok SN z 17.12.1996 r. II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997/15/ 275; wyrok SN z 4.08. 2005 r. II UK 320/04, OSNAPiUS 2006/ 7-8/122; wyrok SN z 25.01.2005 r. II UK 141/04, OSNAPiUS 2005/ 15/ 712).

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, jest zatrudnienie jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Istotne jest, czy strony miały realny

zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy, a pracodawcy do przyjmowania tego świadczenia i dawania wynagrodzenia oraz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany.

W świetle poczynionych ustaleń zdaniem Sądu nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że wnioskodawczyni pracę podjęła i ją świadczyła, a pracodawca – świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie. (por. wyroki SN z 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15-16/251 oraz z 25.01.2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235)

Już same okoliczności zawarcia umowy o pracę nie świadczą o jej pozorności. Ubezpieczona i zainteresowany są dla siebie osobami obcymi a znali się przed datą zawarcia badanej umowy o pracę wyłącznie dlatego, że wnioskodawczyni we wcześniejszym okresie odbyła u płatnika staż absolwencki, na który została skierowana przez urząd pracy, po zakończeniu którego płatnik zatrudnił skarżącą na umowę o pracę. Podejmując staż absolwencki w firmie płatnika wnioskodawczyni miała wykształcenie wyższe magisterskie ekonomiczne, posiadała już doświadczenie w pracy biurowej z okresu zatrudnienia w firmie (...) oraz doświadczenie w pracy z klientami z okresu zatrudnienia w (...), gdzie pracowała jako doradca klienta. Pozostałą wiedzę niezbędną do wykonywania pracy na powierzonych jej stanowiskach w firmie płatnika wnioskodawczyni nabyła w trakcie stażu absolwenckiego u zainteresowanego, a następnie pogłębiła ją w trakcie wykonywania pierwszej umowy o pracę zawartej z płatnikiem. Niewątpliwie zatem w dacie podpisania spornej umowy wnioskodawczyni miała już stosowną wiedzę i doświadczenie pozwalające jej na wykonywanie takiej samej co poprzednio pracy w firmie płatnika, który z kolei miał już możliwość zweryfikowania umiejętności wnioskodawczyni w jego firmie.

Ponadto wnioskodawczyni w sposób wiarygodny wyjaśniła w jaki sposób godziła początkowo równoległe zatrudnienie u drugiego pracodawcy, a także obowiązki rodzicielskie z podjętą u płatnika pracą. Z zeznań tych wynika bowiem, że pierwsze dziecko miało w godzinach pracy ubezpieczonej zapewnioną opiekę, gdyż było w tym czasie w żłobku a później zajmowała się nim babcia, a nadto wnioskodawczyni nie jest przecież matką samotnie wychowującą dziecko, skoro ma męża.

Zdaniem Sądu argumentacja wnioskodawczyni ma także swoje racjonalne uzasadnienie ekonomiczne dlatego zdecydowała się na dojazdy do pracy do W., skoro płatnik zwracał swoim pracownikom koszty zakupu miesięcznych biletów na pociąg, połączenia kolejowe są bardzo dobre ze S. do W., a sam dojazd trwa tylko 40 minut, zaś jej wynagrodzenie było wyższe od tego jakie by uzyskiwała wykonując taką samą pracę w punkcie obsługi klienta w Castoramie w S..

Ze złożonych dokumentów i z zeznań świadków wynika, że także płatnik zatrudniając I. K. podjął racjonalną decyzję, skoro faktycznie istniała potrzeba prowadzenia w systemie dwuzmianowym punktu obsługi klienta w Castoramie przy ul. (...) w W., tym bardziej, że z dokumentacji finansowej z lat 2016 i 2017 wynika, że płatnik przy osiągniętych w tym okresie dochodach mógł bez zbytniego obciążenia finansowego dla kondycji firmy zatrudnić wnioskodawczynię, a nadto w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności powierzył wykonywanie obowiązków pracowniczych ubezpieczonej innej pracownicy.

Sąd zważył też, że również charakter własnej działalności gospodarczej płatnika i powiązania pomiędzy obiema firmami (...). Z., tj. (...) spółką z o.o. zajmującą się świadczeniem usług budowlano – remontowych, i będącą jej podwykonawcą własną firmą płatnika - (...) R. Z. (1), która zajmuje pozyskiwaniem i obsługą klientów firmy (...), wskazuje na to, że zatrudnienie wnioskodawczyni jest pozbawione cech pozorności.

Szczegółowo opisane w stanie faktycznym obowiązki wnioskodawczyni zgodnie z zeznaniami świadków i samej skarżącej były w badanym okresie do czasu powstania niezdolności rzeczywiście wykonywane przez odwołującą w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, gdyż odbywało się pod bezpośrednim kierownictwem i nadzorem płatnika, który miał bezpośredni dostęp do wszystkich dokumentów wprowadzonych przez skarżącą do systemu komputerowego w jego firmie. A zatem płatnik miał możliwość sprawdzenia pracy skarżącej, w tym edytowania wszystkich sporządzonych przez nią dokumentów w razie nieprawidłowości, miał też bezpośredni dostęp do korespondencji mailowej ubezpieczonej z klientami i z pracownikami płatnika z innych punktów obsługi klienta. Z

zeznań świadków i wnioskodawczyni wynika, że płatnik sprawował nadzór nad pracą swoich pracowników, w tym odwołującej, głównie telefonicznie i mailowo, a w razie potrzeby także przyjeżdżał.

Okoliczność, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego w związku z urodzeniem pierwszego dziecka odwołująca była zarejestrowana w Urzędzie Pracy jako bezrobotna i szukała nowego zatrudnienia, a także, że nieco wcześniej podjęła zatrudnienie u innego płatnika wskazuje, że wnioskodawczyni działała racjonalnie, tym bardziej, że miała już z mężem jedno malutkie dziecko na utrzymaniu. Nie może przy tym zmienić oceny badanej aktualnie umowy o pracę, to, że wnioskodawczyni nie odwołała się od innej decyzji ZUS, w której została wyłączona z pracowniczych ubezpieczeń społecznych od 1.12.2017r. u wspomnianego drugiego płatnika. Wnioskodawczyni podała w niniejszym w jaki sposób godziła równoległe stosunki jej zatrudnienia, a z jej wyjaśnień w sposób logiczny wynika, że mogła wykonywać pracę u zainteresowanego płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy, skoro na pracę dla drugiego płatnika przeznaczała tylko 2-3 godziny dziennie po powrocie z W., i to nie codziennie. Poza tym zakresem, charakter zatrudnienia u drugiego płatnika nie podlega badaniu i ocenie w n/n sprawie, skoro nie było to przedmiotem zaskarżonej decyzji z 5.09.2018 r.

W ocenie Sądu w sprawie niniejszej ponad wszelką wątpliwość wykazano, że wnioskodawczyni w spornym okresie posiadała status pracownika u płatnika składek, albowiem faktycznie wykonywała ona osobiście umówioną pracę na stanowisku doradcy klienta w punkcie obsługi klienta w Castoramie przy ul. (...) w W., pozostając w tym czasie pod kierownictwem i nadzorem R. Z., który świadczoną przez skarżącą pracę przyjmował i wypłacał jej należne wynagrodzenie.

Zdaniem Sądu nie można podzielić stanowiska organu rentowego, że zatrudnienie ubezpieczonej było pozorne. 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. Płatnik zaś chciał zatrudnić skarżącą i miał ku temu prawdziwe powody, tym bardziej, że inny pracownik w okresie niezdolności do pracy ubezpieczonej przejął j jej obowiązki.

W przedmiotowym postępowaniu nie było sporne, że zainteresowany w dacie zawarcia umowy o pracę wiedział o ciąży wnioskodawczyni. Podkreślić zatem należy, że o pozorności zawartej umowy o pracę nie może świadczyć sam fakt, że w dniu jej zawarcia skarżąca była w ciąży.

Nie budzi bowiem wątpliwości, że obowiązujące przepisy nie zakazują zawierania umów o pracę z kobietami w ciąży, który to zakaz stałby w oczywistej sprzeczności z podstawową zasadą prawa pracy określoną w art. 11³ k.p., wprowadzającą zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy. Zakaz podejmowania działalności zarobkowej przez kobiety w ciąży naruszałaby zresztą także konstytucyjną zasadę równości z art. 32 Konstytucji RP. Sąd uwzględnił, że płatnik mając już doświadczenie z wcześniejszego okresu zatrudnienia wnioskodawczyni, która wtedy także była w ciąży i pracowała wówczas do porodu, oraz mając aktualne zaświadczenie od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do zatrudnienia skarżącej, mógł w sposób uzasadniony zakładać, że także i teraz skarżąca będzie w ciąży pracować zgodnie z umową.

I. K. w sposób należyty wykazała, że rzeczywiście świadczyła na rzecz płatnika pracę zgodnie ze sporną umową o pracę z 29 grudnia 2017r. do czasu powstania niezdolności w związku z chorobą w okresie ciąży, tj. do 1 lutego 2018 r. Wszystkie opisane okoliczności nie pozwalają zatem uznać, że pomiędzy płatnikiem i odwołującą istniało jakiegokolwiek porozumienie na pozorność jej zatrudnienia lub zgoda stron na taką pozorność. Przeciwnych okoliczności organ rentowy, mimo spoczywającego na nim ciężaru dowodowego, nie wykazał.

Z tych względów Sąd Okręgowy, na mocy art.477¹⁴§2k.p.c., orzekł, jak w sentencji wyroku.

A.P.