

UZASADNIENIE

WYROKU W CAŁOŚCI

Decyzją z 2.03.2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. stwierdził, że J. B. (1) jako pracownik u płatnika składek Delikatesy Centrum Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1.07.2020 r. do 21.12.2020 r. zarzucając pozorność umowy o pracę, która została zawarta jedynie w związku z ciążą ubezpieczonej w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych z uwagi na spodziewane rychłe macierzyństwo. (decyzja w aktach ZUS)

Wnioskodawczyni, reprezentowana przez pełnomocnika w osobie adwokata, złożyła od powyższej decyzji odwołanie, wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że odwołująca w okresie objętym skarżoną decyzją jako pracownik płatnika składek podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, negując zarzucanej przez pozwanego pozorności umowy o pracę, a nadto wniosła o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm prawem przepisanych. Podniosła też, że wbrew pouczeniu pozwanego zawartemu w skarżonej decyzji - właściwym sądem do rozpoznania odwołania jest Sąd Okręgowy w Łodzi ze względu na miejsce zamieszkania odwołującej się. (odwołanie k. 3 -5)

W odpowiedzi na odwołanie ZUS wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa radcowskiego, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie. (odpowiedź na odwołanie k. 8-9)

Płatnik składek nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Wnioskodawczyni - J. B. (1), urodz. (...), od 2017 r. legitymuje się wykształceniem średnim technicznym w zawodzie fryzjera. Dotychczasowe doświadczenie zawodowe odwołującej kształtowało się następująco: od czerwca do lipca 2015 r. była zatrudniona w Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Ł. jako asystent techniczny, potem od września do grudnia 2015 r. była zatrudniona jako pracownik restauracji, następnie od października 2016 r. do sierpnia 2017 r. była zatrudniona w (...) jako pracownik obsługi klienta, później od października 2017 r. do maja 2018 r. pracowała w (...) S.A. w Ł. jako magazynier działu reklamacji, następnie w okresie od 2.07.2018 r. do 13.01.2020 r. prowadziła własną działalność gospodarczą pod firmą Usługi fryzjerskie J. B. (1) w Ł., w ramach której na zasadzie samozatrudnienia współpracowała z salonami fryzjerskimi, a później od stycznia do kwietnia 2020 r. pracowała jako fryzjerka w (...) Sp. z o.o. w Ł.

(CV k. 11 akt ZUS, wydruk z (...) k. 39 akt ZUS)

Płatnik składek – Delikatesy Centrum Sp. z o.o. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do KRS pod numerem (...). Wspólnikiem w/w spółki jest (...) s.a. Płatnik zgłasza obecnie do ubezpieczeń społecznych 7630 osób.

(okoliczności niesporne)

Odwołująca ostatnią miesięczkę miała 16.03.2020 r. J. B. (1) dowiedziała się w kwietniu 2020 r. po wykonaniu testu ciążowego o tym, że jest cięży, którą potwierdzono oficjalnie w czasie wizyty u ginekologa w dn. 17.04.2020 r. Odwołująca otrzymała wówczas zwolnienie lekarskie od 17.04.2020 r. do 28.07.2020 r. w związku z ciążą ze względu na dotychczasowy charakter jej pracy jako fryzjerki. W czasie kolejnych wizyt u ginekologa w dn. 16.05.2020 r. u wnioskodawczyni stwierdzono 8-tygodniową ciążę, a w dn. 9.06.2020 r. 12-tygodniową ciążę, która rozwijała się prawidłowo.

(historia zdrowia i choroby k. 36-38, 42-47 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 17.09.2021 r.:00:03:18 w zw. z e-prot. z 22.10.2021 r.:00:24:04)

W okresie wystawionego zwolnienia lekarskiego od 17.04.2020 r. do 28.07.2020 r. wnioskodawczynie nie miała prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. (okoliczność niesporna)

Wnioskodawczynie, mając już wiedzę o tym, że jest w ciąży, postanowiła znaleźć nową pracę, ponieważ potrzebowała źródła dochodu. Po konsultacji ze swoim lekarzem ginekologiem odwołująca postanowiła, że w czasie ciąży nie będzie pracowała jako fryzjerka ponieważ musiałaby wtedy przez większość czasu stać w czasie wykonywania tej pracy. Lekarz ginekolog stwierdził, że jeśli wnioskodawczynie będzie się w ciąży dobrze czuła, to może postarać się o pracę, w której mogłaby pracować na siedząco. Lekarz ginekolog nie czynił w dokumentacji wnioskodawczynie żadnych zapisów na temat możliwości podjęcia przez ubezpieczoną zatrudnienia, ponieważ uważał, że ciąża nie jest chorobą i jeśli pacjentka w ciąży czuje się dobrze to nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracowała i ostateczna decyzja dotycząca aktywności zawodowej należy zawsze do pacjentki w takiej sytuacji.

Wnioskodawczynie w czerwcu 2020 r. dowiedziała się z ogłoszenia w Internecie o tym, że płatnik składek prowadzi nabór pracowników na stanowisko kasjera- sprzedawcy. J. B. (1) odbyła rozmowę kwalifikacyjną w sprawie zatrudnienia u płatnika w sklepie (...). Wnioskodawczynie nie poinformowała płatnika przed podpisaniem umowy o pracę o tym, że jest w ciąży.

(zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 17.09.2021 r.:00:03:18 w zw. z e-prot. z 22.10.2021 r.:00:24:04)

Wnioskodawczynie i płatnik składek zawarli umowę o pracę z 1.07.2020 r. na okres próbny od 1.07.2020 r. do 30.09.2020 r., na mocy której płatnik zatrudnił J. B. (1) od 1.07.2020 r. na stanowisku kasjera –sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 2800 zł miesięcznie brutto. Zgodnie z tą umową miejscem wykonywania pracy przez wnioskodawczynię był punkt sprzedaży przy ul. (...) w Ł..

(umowa o pracę k. 13 akt ZUS)

W imieniu płatnika składek skierowanie na wstępne badania lekarskie wystawiła 29.06.2020 r. ówczesna kierownik sklepu (...) przy ul. (...) w Ł. - Ż. P.. Ż. P. pracowała u płatnika do połowy sierpnia 2020 r., a przed zakończeniem pracy u płatnika, przebywała przez ok. 1,5 miesiąca na zwolnieniu lekarskim. Ż. P. wystawiała jako kierownik sklepu skierowania na badania i przygotowywała dokumenty związane z przyjęciem nowych pracowników do pracy w sklepie. W sklepie w badanym okresie była bardzo duża rotacja pracowników i w związku z tym Ż. P. nie pamięta wszystkich pracowników, którzy jedynie przez krótki czas byli w tym sklepie zatrudnieni. Jej zmianową była K. K..

(skierowanie k. 52, karta wstępnego szkolenia bhp wnioskodawczynie – k. 64, zeznania świadka Ż. P. e-prot. z 22.10.2021 r.:00:14:48-00:18:34)

Odwołująca w momencie zawarcia spornej umowy posiadała ważne orzeczenie lekarza medycyny pracy z 24.06.2020 r. o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy u płatnika na stanowisku kasjera-sprzedawcy oraz ważne orzeczenie lekarskie do celów sanitarno – epidemiologicznych z 29.06.2020 r. Wnioskodawczynie nie poinformowała lekarza medycyny pracy o tym, że jest w ciąży.

(orzeczenia k. 21 akt ZUS, zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 17.09.2021 r.:00:03:18 w zw. z e-prot. z 22.10.2021 r.:00:24:04)

Wnioskodawczynie miała w dacie podpisania w/w umowy ważną książeczkę zdrowia dla celów sanitarno – epidemiologicznych, w której pod datą 29.06.2020 r. wpisano, że jest zdolna do pracy.

(książeczka k. 18-19 akt ZUS)

Przed przystąpieniem do pracy u płatnika wnioskodawczynie została przeszkolona wstępnie w zakresie bhp w dn. 1.07.2020 r. ogólnie oraz w dn. 1-2.07.2020 r. stanowiskowo, a także została zapoznana w dn. 1.07.2020 r. z ryzykiem

zawodowym przez płatnika. Kartę szkolenia bhp ogólnego i stanowiskowego podpisała kierownik sklepu (...) i wnioskodawczyni.

(karta szkolenia bhp k. 29-31 akt ZUS, oświadczenie o zapoznaniu się z ryzykiem zawodowym k. 31 akt ZUS, zeznania świadka Ż. P. e-prot. z 22.10.2021 r.:00:14:48-00:18:34)

Wnioskodawczyni wykonywała od 1.07.2020 r. do 31.07.2020 r., tj. do czasu kiedy stała się niezdolna do pracy w okresie ciąży, na rzecz płatnika pracę kasjera - sprzedawcy w sklepie (...) przy ul. (...) w Ł., w systemie zmianowym, w godzinach od 6.30 do 14.30 albo od 14.00 do 22.00. Wnioskodawczyni głównie pracowała na popołudniowej zmianie. Na drugiej zmianie pracowała jako zmienniczka na stanowisku kasjer – sprzedawca W. R., która była zatrudniona na umowę zlecenia. Praca wnioskodawczyni polegała na tym, że kasowała produkty pracując w kasie sklepu. Zdarzało się, że wnioskodawczyni posprzątała w sklepie. Wnioskodawczyni służbowo podlegała nadzorowi kierownika sklepu (...), która w badanym okresie jedynie ok. 3 razy widziała w pracy J. B. (2). Pracę wnioskodawczyni w sklepie w lipcu 2020 r. głównie kierowała i bezpośrednio nadzorowała kierownik zmiany K. K., z którą odwołująca pracowała przeważnie na zmianach popołudniowych. Swoją obecność w pracy wnioskodawczyni potwierdzała na listach obecności, którą podpisywała także kierownik zmiany. Pod koniec miesiąca listy obecności były przesyłane do centrali. Odwołująca rozpoczynając pracę dla płatnika była w 4 miesiącu ciąży. Kierownik zmiany K. K. nie wiedziała o tym, że wnioskodawczyni jest w ciąży.

(zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 17.09.2021 r.:00:03:18 w zw. z e-prot. z 22.10.2021 r.:00:24:04, część ewidencji czasu pracy z badanego okresu k. 24 akt ZUS, zeznania świadka W. R. e-prot. z 17.09.2021 r.: 00:15:16, zeznania świadka K. K. e-prot. z 22.10.2021 r.: 00:03:39, zeznania świadka J. F. e-prot. z 22.10.2021 r.: 00:09:44 zeznania świadka Ż. P. e-prot. z 22.10.2021 r.:00:14:48-00:18:44)

Wnioskodawczyni pieszo przychodziła do pracy i wracała z niej do domu. Droga w jedną stronę zajmowała jej 30 minut.

(zeznania wnioskodawczyni, e-prot. z 27.09.2021 r.: w zw. z e-prot. z 22.10.2021 r.:

Płatnik składek zgłosił wnioskodawczynię do pracowniczych ubezpieczeń społecznych od 1.07.2020 r. po upływie ustawowego terminu tj. w dn. 13.07.2020 r.

(okoliczność niesporna)

Płatnik składek wypłacał wnioskodawczyni wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy.

(okoliczność niesporna, a nadto wydruk przelewów w aktach ZUS k. 12, kartoteka wynagrodzeń k. 46)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczyni akta osobowe.

(okoliczność niesporna, a nadto kserokopie dokumentów z akt osobowych k. 47-73)

Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy od 1.08.2020 r. i od tego dnia przebywała do dnia porodu na nieprzerwanym zwolnieniu lekarskim.

(okoliczność niesporna)

Wnioskodawczyni poinformowała pracodawcę o tym, że jest w ciąży we wrześniu 2020 r. dołączając zaświadczenie lekarza ginekologa wystawione 23.09.2020 r. o 23-tygodniowej ciąży, w którym podano, że według badania USG termin porodu przypada na 19.12.2020 r.

(zaświadczenie k. 66)

W związku z powyższym płatnik pismem z dn. 29.09.2020 r. poinformował wnioskodawczynię, że jej umowa o pracę na mocy art. 177 par. 3 k.p. ulega przedłużeniu do dnia porodu.

(pismo płatnika z dn. 29.09.2020 r. k. 67)

W dn. 21.12.2020 r. odwołująca urodziła dziecko.

(zaświadczenie o porodzie k. 71, odpis skrócony aktu urodzenia k. 73)

Pismem z 14.01.2021 r. wnioskodawczyni oświadczyła płatnikowi, że nie będzie korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego przez okres wskazany we wniosku z 14.01.2021 r.

(pismo z 14.01.2021 r. k. 70, wniosek z 14.01.2021 r. k. 69, zaświadczenie k. 68)

W dn. 5.01.2021 r. płatnik składek wystawił wnioskodawczyni świadectwo pracy, w którym potwierdził, że J. B. (1) była zatrudniona w Delikatesy Centrum Sp. z o.o. od 1.07.2020 r. do 21.12.2020 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kasjera – sprzedawcy, a także, że wnioskodawczyni od 1.08.2020 r. do 20.12.2020 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, oraz, że stosunek pracy ustał zgodnie z art. 30 par.1 pkt 4 k.p. z upływem czasu, na który umowa została zawarta.

(świadectwo pracy k. 47)

Sąd odtworzył powyższe fakty na podstawie powołanych dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, a i sąd nie miał powodów by czynić to z urzędu. Okoliczności zostały także ustalone na podstawie zeznań świadków, które zdaniem Sądu są spontaniczne i szczerze. Świadkowie starli się zeznać jedynie o tym o czym rzeczywiście mieli wiedzę i co pamiętali, nie zatajając niczego, ani też nie konfabulując co do faktów, o których nie mieli wiedzy lub których nie pamiętali. W szczególności dotyczy to zeznań świadka J. F. i świadka Ż. P.. Świadek J. F. co prawda zeznała, że nie kojarzy wnioskodawczyni, ale potwierdziła, że w sklepie przy ul. (...) były prowadzone listy obecności dla pracowników, które były wysyłane do centrali pod koniec miesiąca, a także, że w badanym okresie kierownikiem sklepu była Ż. P.. W przypadku świadka Ż. P. Sąd skonfrontował jej zeznania z treścią dokumentów pracowniczych wnioskodawczyni oraz z zeznaniami odwołującej się, uznając w efekcie, że są one wiarygodne, a świadkowi temu po prostu z uwagi na upływ czasu oraz dużą rotację pracowników w sklepie, zatarły się pewne szczegóły w pamięci, jednak nie można pominąć tego, że Ż. P. jednoznacznie potwierdziła, że to jej podpisy są na okazanych dokumentach. Świadek Ż. P. jest osobą obcą w stosunku do stron, nie ma żadnych powodów by składać zeznania korzystne dla jednej z nich, a z jej zeznań nie wynika, by dokumenty związane z zatrudnieniem wnioskodawczyni były specjalnie fabrykowane na wypadek ewentualnego przyszłego sporu.

Sąd uznał, że bezspornym jest fakt, iż wnioskodawczyni była w ciąży w dacie zawarcia umowy i z pewnością wiedziała o tym, co zresztą wprost przyznała sama odwołująca. Nie ma jednak żadnych przekonujących dowodów, że wiedzę taką miał również płatnik. Jak zeznała świadek K. K., która bezpośrednio pracowała z wnioskodawczynią na tych samych zmianach, w/w kierowniczką zmiany nie miała wiedzy o ciąży odwołującej. Od razu jednak należy zaznaczyć, że jest to dla rozstrzygnięcia sporu drugorzędna okoliczność, albowiem przede wszystkim z całokształtu materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni rzeczywiście wykonywała pracę na rzecz płatnika i od początku jej zamiarem było świadczenie tej pracy. Odwołująca szczerze przyznała, że była w ciąży i przekonująco wyjaśniła swoje motywacje, którymi kierowała się starając się o pracę u płatnika, zeznając, że chciała znaleźć taką pracę, którą mogłaby wykonywać w czasie ciąży. Wnioskodawczyni logicznie wyjaśniła przyczyny, które zadecydowały, że nie mogła w tym czasie wykonywać swojego wyuczonego zawodu fryzjera, w którym dotychczas pracowała i w związku z tym miała już nie tylko wiedzę teoretyczną, ale także doświadczenie zawodowe. Sąd dał wiarę, że wnioskodawczyni konsultowała możliwość podjęcia zatrudnienia w stanie ciąży z lekarzem ginekologiem oraz, że wcześniejsze zwolnienie lekarskie dotyczyło pracy fryzjerki, która wiązałaby się z nieuniknioną koniecznością wykonywania przez skarżącą przez większość czasu tejże

pracy w pozycji stojącej, w związku z czym wnioskodawczynie szukała innego rodzaju pracy, w której mogłaby przez większość czasu siedzieć.

Sąd wziął też pod uwagę, że w dacie podpisania umowy wnioskodawczynie miała ważne orzeczenie lekarskie o braku przeszkód do wykonywania pracy kasjera – sprzedawcy oraz ważne orzeczenie lekarskie do celów sanitarno – epidemiologicznych, a także wpis w książeczce zdrowia dla celów sanitarno – epidemiologicznych, w której pod datą 29.06.2020 r. wpisano, że jest zdolna do pracy. Orzeczenie lekarza medycyny pracy zostało wystawione po kilku miesiącach od wystawienia zwolnienia lekarskiego z 17.04.2020 r. i zdaniem Sądu nie ma uzasadnionych podstaw do jego kwestionowania. Nie podważył skutecznie wartości dowodowej orzeczenia lekarza medycyny również pozwany.

Sam fakt rzeczywistego wykonywania pracy przez skarżącą zgodnie z badaną umową potwierdziła przede wszystkim świadek K. K. oraz W. R.. K. K. była kierownikiem zmiany w sklepie, w którym świadczyła pracę wnioskodawczynie, która bezpośrednio podlegała służbowo w/w świadkowi. Pozwany nie zakwestionował wartości dowodowej świadka K. K., a Sąd uznał, że są one w pełni wiarygodne. K. K., z którą odwołująca pracowała przeważnie na zmianach popołudniowych, jednoznacznie potwierdziła, że wnioskodawczynie wykonywała pracę kasjera- sprzedawcy, a także, że odwołująca swoją obecność w pracy potwierdzała na listach obecności, którą podpisywała także w/w kierownik zmiany, a które później były przesyłane do centrali. Rzeczywiste wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię u płatnika oraz podpisywanie się skarżącej na listach obecności potwierdziła również świadek W. R., która w badanym czasie pracowała na umowę zlecenie w tym samym sklepie.

Sąd postanowił na podstawie art. 235 [2] § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. pominąć zgłoszony przez pełnomocnika wnioskodawczynie wniosek dowodowy o nadesłanie listy obecności sklepu przy ul. (...) w Ł., albowiem materiał dowodowy jest wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy, gdyż wszystkie istotne okoliczności dotyczące rzeczywistego wykonywania przez skarżącą pracy na podstawie badanej umowy zostały w sposób wystarczający udowodnione, a fakt prowadzenia list obecności dla wnioskodawczynie jednoznacznie potwierdziła świadek K. K. oraz świadek W. R., które nie miały żadnych powodów by składać w tej kwestii nieprawdziwe zeznania, a zatem dalsze prowadzenie postępowania dowodowego we wnioskowanym zakresie skutkowałoby jedynie zbędnym wydłużeniem procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jest zasadne.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt.1 i 13 ust 1 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. 2021 r. poz. 423 ze zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 (tekst jednolity Dz. U. 2021 r. poz. 1133 ze zm.), osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast, jak stanowi 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.

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

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.

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 kp 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 pozorów - art. 83 § 1 kc. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi /por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 2008 r. II UK 148/07, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 321/04, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 11-12, poz. 190, str. 503; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 r. II UKN 244/00, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2002, Nr 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 2010 r. II UK 204/09, LEX nr 590241/.

O tym zatem czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 6 lutego 2013 r. III AUa 804/12, LEX nr 1312046/.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego znajduje także potwierdzenie stanowisko, że korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu samo w sobie nie może być określone jako sprzeczne z prawem lub mające na celu obejście prawa. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest bowiem legalnym celem zawierania umów o pracę /por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2006 r. I UK 186/05, LEX nr 272575, wyrok Sądu Najwyższego z 14 lutego 2006 r. III UK 150/05, LEX nr 272551/.

Jednocześnie w uzasadnieniu do wyroku z 18 października 2005 r., w sprawie II UK 43/05, Sąd Najwyższy stwierdził, że zawarcie umowy o pracę w ustalonych w tej sprawie okolicznościach (to jest: świadomość ciąży, poprzednie wykonywanie tych samych obowiązków bez wynagrodzenia i objęcie ubezpieczeniem z tytułu prowadzonej działalności, krótkotrwałość "zatrudnienia", jak również ustalenie stosunkowo wysokiego wynagrodzenia za pracę), można uznać za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Fakt, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, nie może jednak oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia z ubezpieczenia społecznego (np. urodzeniem dziecka) i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania przez osobę ubezpieczoną naliczonych od takiej podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego / OSNP 2006/15-16/251, OSP 2007/6/74/.

Także Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 14 maja 2014 r., III AUa 1254/13, stwierdził, że „zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy, podyktowana taką przyczyną, jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych.” (LEX nr 1477215) .

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika

w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. 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 realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, L.). 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 października 2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251).

Na podstawie art. 300 kp w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, na co Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał uwagę, że nie skutkuje w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego tylko taka umowa o pracę, która nie wiąże się z 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, OSNAPiUS rok 2000, Nr. 9, poz. 36; wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 r. II UKN 244/00, OSNAPiUS rok 2002, Nr. 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 1996 r. II UKN 32/96, OSNAPiUS rok 1997, Nr. 15, poz. 275; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04, OSNAPiUS rok 2005, Nr. 15, poz. 235, str. 712).

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, 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 oświadczeniami 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 (III UKN 258/00, 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 kc w związku z art. 300 kp).

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. 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 2 lipca 2008 roku, II UK 334/07, L.).

Sąd Okręgowy rozpoznający n/n sprawę w obecnym składzie podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z 25 stycznia 2005 r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, że 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 kp).

Podkreślić należy, że stan ciąży sam w sobie nie stanowi przesłanki wyłączającej możliwość zawarcia umowy o pracę, a nawet odmowa zatrudnienia z tej przyczyny mogłaby podlegać ocenie z punktu widzenia przepisów o dyskryminacji. Samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w ciąży nie może być kwalifikowane jako społecznie naganne nawet w sytuacji gdy jej zachowanie obliczone było na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy faktycznym jednakże wykonywaniu obowiązków pracowniczych /por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 czerwca 2013 r. , III AUa 1302/12, LEX nr 1327481, wyrok Sądu Najwyższego z 2 sierpnia 2006 r. I UK 61/06, LEX nr 1001285/.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że w niniejszej sprawie strony zawarły umowę o pracę, która stanowiła stosowną podstawę do zastosowania w/w regulacji i przyjęcia, że wnioskodawczyni uzyskała prawo do świadczeń określonych w ustawie zasiłkowej. Jednakże, ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Niewątpliwie bowiem umowa o pracę z dnia 1.07.2020 r. nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c.

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. 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, OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z 14 lipca 2005 r. II UK 278/04, 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.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, jest zatrudnienie jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy, a pracodawcy do przyjmowania tego świadczenia i dawania wynagrodzenia, lecz to, czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany.

W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę z J. B. (1) przez płatnika. Celem działania stron było bowiem świadczenie pracy i uzyskiwanie wynagrodzenia, a także (ale nie jedynie) osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy, jak na przykład uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej z tytułu macierzyństwa, choroby czy wypadku, jak również stażu emerytalnego.

Głównym celem zawarcia umowy o pracę jest nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

W toku postępowania niewątpliwie dowiedziono, że wnioskodawczyni podjęła pracę i faktycznie ją świadczyła na rzecz płatnika na stanowisku kasjera – sprzedawcy. Wnioskodawczyni rozpoczęła pracę w dniu 1.07.2020 roku w sklepie (...) przy ul. (...) w Ł., przychodziła do pracy codziennie, głównie na popołudniową zmianę i wykonywała umówioną rodzajowo pracy do końca lipca 2020 r. a od 1.08.2020 r. z uwagi na stan ciąży stała się niezdolna pracy. Z zeznań świadków (przede wszystkim K. K. i W. R.) niewątpliwie jednak wynika, że do czasu powstania niezdolności do pracy odwołująca wykonywała powierzoną jej pracę. Należy także wskazać, że

przed zawarciem spornej umowy wnioskodawczyni otrzymała od lekarza orzecznika medycyny pracy orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy kasjera – sprzedawcy w sklepie na rzecz płatnika. Sąd miał na uwadze, że wcześniej lekarz ginekolog stwierdził, że z uwagi na ciążę wnioskodawczyni istnieją przeciwwskazania do wykonywania pracy w zawodzie odwołującej czyli zawodzie fryzjera, ale należy po pierwsze uwzględnić, że miało to miejsce na kilka miesięcy przed zawarciem umowy z płatnikiem, a po drugie, że takie stanowisko lekarza ginekologa odnosiło się do zupełnie innej rodzajowo pracy skarżącej, która jako fryzjerka zmuszona byłaby do długiego stania oraz do pracy z chemikaliami, natomiast praca kasjera, którą wykonywała ubezpieczona u płatnika była głównie pracą siedzącą i polegała na kasowaniu towarów, które nabywali klienci sklepu.

Potrzeba zatrudnienia wnioskodawczyni, została wiarygodnie uzasadniona przez płatnika, który w tym czasie poszukiwał nowych pracowników, a nadto z zeznań świadków wynika, że w sklepie była duża rotacja. O tym, że żaden ze świadków nie składał stronniczo zeznań świadczy chociażby to, że świadek Ź. P. z jednej strony szczerze zeznała, że nie pamięta wnioskodawczyni, z którą widziała się jako jedną z wielu zatrudnianych przez nią osób zaledwie kilka razy przy okazji kompletowania dokumentów związanych z zatrudnieniem skarżącej, które okazały się spójne z zeznaniami wnioskodawczyni, a z drugiej strony bez zawahania świadek Ź. P. potwierdziła, że okazane jej dokumenty na rozprawie z dnia 22.10.2021 r. rzeczywiście zostały przez nią podpisane.

Sam fakt rzeczywistego wykonywania zgodnie ze sporną umową o pracę przez wnioskodawczynię jednoznacznie potwierdziła świadek W. R. oraz świadek K. K. czyli bezpośrednio przełożona wnioskodawczyni, z którą głównie skarżąca pracowała na popołudniowej zmianie, a która zeznała, że wnioskodawczyni wywiązywała się ze swoich obowiązków i podpisywała się razem z nią na listach obecności, która następnie były przesyłane do centrali płatnika. Okoliczność prowadzenia i przesyłania list obecności na koniec miesiąca do centrali potwierdziła także świadek J. F. oraz świadek Ź. P..

Podkreślić należy, że organ rentowy nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o tym, że umowa nie była faktycznie realizowana przez strony. Tymczasem w przypadku decyzji wyłączającej z ubezpieczeń społecznych to na organie rentowych ciąży ciężar dowodu w rozumieniu art. 6 kc.

W sprawie ustalono, że J. B. (1) pracę w dniu 1 lipca 2020 roku podjęła i faktycznie powierzone jej obowiązki pracownicze do czasu powstania niezdolności do pracy wykonywała, zaś zainteresowany pracodawca świadczenie to przyjmował płacąc umówione wynagrodzenie, w tym także obciążające go wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy. W postępowaniu wykazano realną potrzebę zatrudnienia wnioskodawczyni jako pracownika, jak również, że stan zdrowia skarżącej w dacie podejmowania pracy umożliwiał jej realizację obowiązków pracowniczych, które faktycznie od 1.07.2020 r. wykonywała.

Powyższe okoliczności pozwalają na ustalenie, że strony umowy z dnia 1.07.2020 r. łączył ważny, bo rzeczywisty stosunek pracy. W przypadku wnioskodawczyni zostały spełnione wszystkie konstytutywne cechy stosunku pracy wymienione w art. 22 k.p. W tej sytuacji, kiedy umowa o pracę była rzeczywiście realizowana, nie można było przyjąć pozorności jej zawarcia. Wykonywanie praw i obowiązków pracowniczych na podstawie przedmiotowej umowy o pracę rodziło w konsekwencji dla odwołującej się tytuł do ubezpieczeń pracowniczych.

Na marginesie dodać można, że z materiału dowodowego wynika, że zainteresowany przed podpisaniem badanej umowy o pracę z odwołującą nie wiedział, że wnioskodawczyni jest w ciąży. Nie wiedziała o tym też bezpośrednio przełożona wnioskodawczyni K. K.. Jednak, jak już o tym wspomniano powyżej, nawet gdyby płatnik miał taką wiedzę w dniu zawarcia umowy o pracę, to działanie takie samo w sobie nie mogłoby być uznane za sprzeczne z prawem, jeśli umowa była realizowana faktycznie (co miało miejsce w niniejszej sprawie), w odróżnieniu od podejmowania czynności pozornych, mających na celu jedynie uprawdopodobnienie świadczenia pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy poza tym, że wskazuje na okoliczności zatrudnienia ubezpieczonej, potwierdza również fakt rzeczywistego wykonywania przez nią umówionej pracy na stanowisku kasjera - sprzedawcy. Świadczą o tym w szczególności zeznania odwołującej, która opisała zarówno miejsce świadczenia pracy, jak również zakres swoich obowiązków, co potwierdziły zeznania świadków K. K. i W. R.. Okoliczności zaś związane z przeniesieniem siedziby

działu kadr i płac płatnika, tłumaczą brak całej dokumentacji związanej z zatrudnieniem wnioskodawczyni, w tym w szczególności list obecności, które na koniec miesiąca były przesyłane do centrali. Fakt prowadzenia takich list został jednak potwierdzony zeznaniami wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Również spóźnione zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń społecznych nie przesądza o nieważności umowy czy o nieprawidłowej motywacji ubezpieczonej, gdyż tego rodzaju nieprawidłowość po stronie płatnika składek nie może skutkować negatywnie po stronie osoby ubezpieczonej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zaskarżoną decyzję orzekając, jak w wyroku.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. uznając, że odwołująca wygrała niniejszą sprawę w całości, wobec czego na organie rentowym spoczywa obowiązek zwrotu poniesionych przez wnioskodawczynię kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).