

Sygn. akt VII U 261/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 października 2023 r. w Warszawie

sprawy E. D. (ubezpieczonej) i M. J. (płatnika składek)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania E. D. i M. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 23 grudnia 2021 r. znak (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że E. D. jako pracownik u płatnika składek (...) M. J. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lipca 2021 r.,

zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołujących się E. D. i M. J. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, którym je zasądzono, do dnia zapłaty, tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 261/22

UZASADNIENIE

E. D. i M. J. zastępowani przez profesjonalnego pełnomocnika w dniu 1 lutego 2022 r. złożyli odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 23 grudnia 2021 r. znak (...) ustalającej, że E. D. jako pracownik u płatnika składek M. J. (...) (...) nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 1 lipca 2021 r.

Odwołujący zarzucili zaskarżonej decyzji:

- naruszenie art. 2a ust. 1 i 2 pkt. 1-4, art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1, art. 36 ust. 2 i 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez podważenie faktu ubezpieczenia E. D. jako pracownika zatrudnionego na umowę o pracę przez M. J.,

- naruszenie art. 22 k.p. poprzez podważenie zatrudnienia E. D. przez M. J. za wynagrodzeniem oraz wykonywania pracy przez odwołującą na stanowisku księgowej w wymiarze etatu z pensją w wysokości 2.800 zł brutto,

- naruszenie art. 22 w zw. z art. 87 i art. 8 Konstytucji RP poprzez naruszenie zasady ograniczenia działalności gospodarczej,

- sprzeczność istotnych ustaleń organu rentowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, poprzez brak przesłanek do stwierdzenia pozorności zawartej umowy, a co za tym idzie wykluczenia E. D. z ubezpieczeń społecznych,

- brak wskazania w podstawie i uzasadnieniu decyzji na konkretne dowody, które miałyby świadczyć o braku wykonywania pracy przez E. D., co prowadzi do uzasadnionego wniosku, iż ustalenia organu są dowolne, oparte jedynie na domysłach nie mających faktycznego poparcia w zebranych obszernym materiale dowodowym i pozostają w sprzeczności z całością zgromadzonej dokumentacji.

W oparciu o powyższe zarzuty odwołujący wnieśli o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, iż E. D. jako osoba zatrudniona przez pracodawcę M. J. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu chorobowemu w okresie od 1 lipca 2021 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołujących kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska odwołujący podnieśli, że organ rentowy szuka sposobu na wykluczenie E. D. z ubezpieczeń i zarzuca ubezpieczonej m.in. dwuletni brak tytułu do ubezpieczeń. Nie wie jednak dlaczego tak się stało. Ubezpieczona bowiem pracowała w Zarządzie Dróg Miejskich, gdzie była zatrudniona na umowę na zastępstwo od 1 marca 2018 r. W 2019 r. zaszła w ciążę i była na zwolnieniu lekarskim. Z dniem 28 czerwca 2019 r. jej umowa o pracę została rozwiązana, ponieważ wrócił pracownik z urlopu macierzyńskiego w związku z tym utraciła status pracownika. Ubezpieczonej nie przysługiwał zasiłek chorobowy, ani macierzyński. Odwołująca pierwsze dziecko urodziła w 28 tygodniu ciąży, 12 lipca 2019 r. Praktycznie cały ciężar opieki nad dzieckiem spadł na matkę. W roku 2021 r. E. D. zaczęła szukać pracy, zanim została zatrudniona przez M. J. pracowała na umowy cywilnoprawne. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku księgowej na pół etatu - tak aby mogła pracę łączyć z opieką nad dzieckiem. Wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę na poziomie 2800 zł brutto za 1/2 etatu mieści się w medianie zarobków na stanowisku księgowej. Swoje czynności wykonywała od pierwszego dnia zatrudnienia. Na tę okoliczność pracodawca przedłożył dokumenty. W momencie podjęcia zatrudnienia ubezpieczona nie miała wiedzy o kolejnej ciąży. Z karty ciąży jednoznacznie wynika, że ostatnią miesiączkę miała w połowie czerwca, kwestionariusz osobowy do umowy o pracę wypełniła 30 czerwca 2021 r., zaś umowa o pracę została zawarta 1 lipca 2021 r. Kolejna ciąża była ciążą podwyższonego ryzyka. W dniu 12 września 2021 r. trafiła do szpitala na zabieg podtrzymujący ciążę. Cały okres ciąży musiała bardzo uważać. Z uwagi na swój stan zdrowia nie odpowiedziała na pismo ZUS, otrzymała zapewnienie pracodawcy, że ten wszystko w ZUS przedłożył. Twierdzenia organu rentowego o wyłącznej chęci uzyskania statusu pracownika w celu otrzymania świadczeń są gołosłowne i nie mają żadnego oparcia w materiale dowodowym. Ubezpieczona podjęła pracę i chciała pracować jak najdłużej. Nie było to jednak możliwe z uwagi na ciążę podwyższonego ryzyka (odwołanie, k. 3-8 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy wskazał, że z analizy zapisów na koncie ubezpieczonej wynika, że E. D. w okresie od 29 czerwca 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń. Zdaniem organu rentowego celem i zamiarem stron stosunku pracy nie była faktyczna realizacja postanowień umowy o pracę, a jedynie uzyskanie statusu pracownika oraz ustalenie wynagrodzenia, które miałyby stanowić podstawę do wyliczenia zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w opinii Zakładu, umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami miała charakter pozorny. Zgłoszona do ubezpieczeń i płatnik składek nie mieli zamiaru świadczenia pracy podporządkowanej organizacyjnie i służbowo w czasie określonym przez płatnika. Ich zamiarem było wyłącznie stworzenie pozorów wykonywania pracy w celu uzyskania przez ww. korzyści w postaci objęcia ubezpieczeniami społecznymi, co skutkowałoby wypłatą przez Zakład świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia. W związku z powyższym organ rentowy zaskarżoną decyzją stwierdził, że E. D. jako pracownik u płatnika składek (...) M. J. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu,

rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. W ocenie organu rentowego zaskarżona decyzja jest zasadna (odpowiedź na odwołanie, k. 18-20 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. J. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą przy ul. (...) w M., NIP (...), REGON (...). Firma zajmuje się budową domów i mieszkań. Płatnik współpracuje z podwykonawcami, którym zleca wykonywanie prac budowlanych. Zatrudnia swoją żonę L. J. oraz księgową M. R. (wyrejestrowanie z ubezpieczeń (...) P (...) z 20 lipca 2021 r., k. 49 a.s.).

E. D. pracowała wcześniej jako specjalistka ds. kadr i płac oraz pomoc w księgowości, a także jako księgowa. Od czerwca 2019 r. nie pracowała, ponieważ jej umowa o pracę na zastępstwo się zakończyła w czasie, kiedy urodziła w 6 miesiącu ciąży dziecko – wcześniaka i sprawowała nad nim opiekę, rodzinę utrzymywał mąż ubezpieczonej. W czerwcu 2021 r. opiekę nad dzieckiem przejęła teściowa ubezpieczonej, wtedy E. D. rozpoczęła poszukiwanie pracy w wymiarze 1/2 etatu, aby mogła łączyć pracę i opiekę nad dzieckiem (CV – nienumerowane karty a.s., zeznania E. D. 114-115 a.s.).

M. R., która od kilku lat prowadziła księgowość płatnika składek w związku z problemami zdrowotnymi zaproponowała M. J. zatrudnienie swojej córki E. D., celem przejęcia jej obowiązków w trakcie choroby. M. J. zgodził się na zatrudnienie E. D. pod warunkiem, że M. R. będzie sprawowała nadzór nad jej pracą, nie zamierzał szukać pracownika na stanowisko księgowej, ponieważ miał zaufanie do M. R. (zeznania M. J., k. 115-116 a.s., zeznania E. D. 114-115 a.s.).

W dniu 1 lipca 2021 r. pomiędzy (...) M. J. a E. D. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku księgowej za wynagrodzeniem 2.800 zł brutto miesięcznie, termin rozpoczęcia pracy oznaczono na dzień 1 lipca 2021 r. (umowa o pracę z 1 lipca 2021 r. - nienumerowane karty a.s.).

W dniu 1 lipca 2021 r. E. D. odbyła wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktaż stanowiskowy. W dniu 30 czerwca 2021 r. ubezpieczona uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku księgowej (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, orzeczenie lekarskie z dnia 30 czerwca 2021 r.- nienumerowane karty a.s.).

W dniu 15 lipca 2021 r. dokonano zgłoszenia E. D. do ubezpieczeń na formularzu ZUS P ZUA od dnia 1 lipca 2021 r., zgłoszenie wypłynęło do organu rentowego z opóźnieniem w dniu 10 sierpnia 2018 r. (druk ZUS P ZUA - nienumerowane karty a.s.).

Do obowiązków E. D. należało prowadzenie ksiąg rachunkowych książki przychodów i rozchodów, zbieranie i analizowanie faktur, przygotowywanie przelewów i nanoszenie zapłat na fakturach, rozliczanie inwestycji, wystawianie faktur sprzedażowych, rejestrowanie i księgowanie na bieżąco wszystkich faktur zakupu i sprzedaży, prowadzenie ewidencji środków trwałych, naliczanie amortyzacji, sporządzanie i wysyłanie w terminie deklaracji finansowych PIT, VAT, naliczanie wynagrodzeń i zasiłków z ubezpieczeń społecznych dla pracowników i pracodawcy, obsługa programu Płatnik i wysyłanie rozliczeń za ZUS (DRA, RCA, ZUA, ZWUA), miesięczne naliczanie podatków i ZUS, sporządzanie rocznych PIT-4R, PIT-11, PIT-36L (zakres obowiązków z 1 lipca 2021 r. - nienumerowane karty a.s.).

E. D. sporządziła obliczenie zaliczki miesięcznej na podatek dochodowy za miesiąc lipiec 2021 r., podatkowe księgi przychodów i rozchodów za lipiec 2021 r., polecenia księgowania, listy płac za lipiec 2021 r., spis amortyzacyjny za lipiec 2021 r., ewidencję środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych za lipiec 2021 r., podatkowe księgi przychodów i rozchodów za sierpień 2021 r., obliczenie zaliczki miesięcznej na podatek dochodowy za miesiąc sierpień 2021 r., spis amortyzacyjny za sierpień 2021 r., ewidencję środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych za sierpień 2021 r., rejestr zakupów, zaliczkę składek na ZUS, FP, FGŚP FEP za miesiąc sierpień 2021 r., listy płac za sierpień 2021 r., polecenia księgowania wynagrodzeń za miesiąc sierpień 2021 r. E. D. podpisywała się pod większością sporządzanych dokumentów, a niektóre przygotowywała i przedstawiała do podpisu M. J.. Ubezpieczona

pracowała w biurze płatnika od 8 do 12 oraz zdalnie z domu, wówczas przywoziła do biura siedziby płatnika składek faktury i potrzebne dokumenty do podpisu. Polecenia wydawał jej bezpośredni przełożony M. J., merytorycznie pracę ubezpieczonej nadzorowała na bieżąco M. R. (wydruki operacji, list płac, poleceń księgowania, ewidencji, rejestr zakupów, zaliczki na podatek - nienumerowane karty a.s., zeznania E. D. 114-115 a.s.).

Wynagrodzenie za miesiące lipiec - październik 2021 r. zostało wypłacone ubezpieczonej przelewem na rachunek bankowy w wysokości 2.061,67 zł w lipcu i sierpniu, 2.114,92 we wrześniu i 1.040,64 zł w październiku (potwierdzenia przelewów za miesiące lipiec – październik 2021 r. - nienumerowane karty a.s.).

Od dnia 12 września 2021 r. E. D. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży. Była to druga ciąża ubezpieczonej. Z uwagi na okoliczność, że pierwsze dziecko urodziła w 28 tygodniu ciąży, druga ciąża była traktowana jako ciąża wysokiego ryzyka. Ubezpieczona o ciąży dowiedziała się w drugiej połowie lipca, gdy nie wystąpiła u niej miesiączka. W dniu 1 lipca 2021 r. nie miała świadomości, że jest w ciąży i była zdolna do podjęcia i wykonywania pracy w wymiarze 1/2 etatu (opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii S. B., k. 119-120 a.s., zeznania E. D. 114-115 a.s.).

Podczas nieobecności E. D. jej obowiązki w pracy przejęła M. R., która wcześniej samodzielnie zajmowała się księgowością płatnika składek (zeznania M. J., k. 115-116 a.s., zeznania E. D. 114-115 a.s.).

W dniu 29 października 2021 r. organ rentowy zawiadomił M. J. i E. D. o wszczęciu postępowania w sprawie prawidłowości zgłoszenia E. D. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek M. J. (zawiadomienia o wszczęciu postępowania z 29 października 2021 r. - nienumerowane karty a.s.).

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c. oraz art. 22 § 1 i art. 300 k.p. wydał w dniu 23 grudnia 2021 r., decyzję znak (...) w której stwierdził, że E. D. jako pracownik u płatnika składek (...) M. J. nie podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lipca 2021 r. (decyzja ZUS z 23 grudnia 2021 r. - nienumerowane karty a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o wymienione dokumenty oraz na podstawie zeznań odwołujących się E. D. i M. J. oraz na podstawie dowodu z opinii biegłego z zakresu ginekologii S. B..

Dokumenty zostały ocenione jako wiarygodne, tym bardziej że ich treść koresponduje z tym na co wskazują osobowe środki dowodowe. Sąd uznał za wiarygodną opinię biegłego sądowego z zakresu ginekologii S. B.. Uzyskane w ten sposób wiadomości specjalne Sąd uwzględnił w całości, ponieważ opinia biegłego wydana została w oparciu o zgromadzoną dokumentację medyczną oraz pozostałe dokumenty znajdujące się w aktach sprawy. Opinia biegłego pozwoliła na ustalenie, czy w momencie zawierania spornej umowy stan zdrowia ubezpieczonej pozwalał jej na podjęcie zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku księgowej oraz braku świadomości ciąży u ubezpieczonej w momencie zawierania umowy o pracę. Sąd miał na uwadze, że organ rentowy nie kwestionował opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii.

Sąd dał również wiarę zeznaniom odwołujących się E. D. i M. J., ich zeznania potwierdziły, że E. D. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek od 1 lipca 2021 r. i wówczas nie była świadoma tego, że jest w ciąży, a także przedstawili okoliczności podjęcia zatrudnienia przez ubezpieczoną oraz zakres wykonywanych przez nią prac. Zeznania odwołujących były spójne z tym co wynikało z dowodów w postaci dokumentów oraz z opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii S. B..

W tych okolicznościach Sąd uznał zebrany materiał dowodowy za wystarczający do wydania rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie E. D. i M. J. podlegało uwzględnieniu.

Sporne w rozpatrywanej sprawie było to, czy E. D. od dnia 1 lipca 2021 r. realizowała umowę o pracę u płatnika składek i czy z tego tytułu powinna podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. Aby tę kwestię rozstrzygnąć należało dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2023r., poz. 1230), zwanej dalej ustawą systemową. Art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy systemowej następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. Stosownie do treści definicji zawartej w art. 2 kodeksu pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023r., poz. 1465, dalej jako k.p.) pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał, że dowody mające potwierdzać faktyczne świadczenie pracy przez E. D. na rzecz płatnika składek złożone przez płatnika składek zostały sporządzone jedynie na potrzeby prowadzonego postępowania, ponieważ nie wynika z nich kiedy zostały sporządzone, ubezpieczona nie złożyła wyjaśnień w trakcie postępowania toczącego się przed organem rentowym, a w okresie od 29 czerwca 2019 r. do 30 czerwca 2021 r. nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń, ponadto w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczeń stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży i powołał się na treść z art. 58 § 2 i art. 83 § 1 k.c. wskazując, że zawarta między stronami umowa o pracę jest pozorna. Z powołanego przez Zakład art. 83 § 1 k.c. wynika, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Przy czym należy odróżnić nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

W analizowanej sprawie, uwzględniając poczynione ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego. W oparciu o cytowane na wstępie przepisy, dla objęcia ubezpieczeniem społecznym w związku z wykonywaniem pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta, ani również faktyczny cel zgłoszenia danej osoby do ubezpieczeń społecznych (jako nienaruszające art. 58 § 1 lub 2 k.c. albo 83 § 1 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy rzeczywiście pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 u.s.u.s.). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi 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 (essentialia negotii), a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi wymagane jest zatem ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu odpłatnej pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wobec dokonanych w sprawie ustaleń nie można stwierdzić, że zgłoszenie E. D. do ubezpieczeń społecznych nosiło znamiona świadomego i zamierzonego działania, którego celem było uzyskanie w sposób nieuprawniony świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W uzasadnieniu zaskarżonej decyzji nie ma argumentów, które można byłoby uznać za wystarczające do sformułowania takiego twierdzenia, tym bardziej, że umowa o pracę faktycznie była realizowana, co potwierdził zgromadzony materiał dowodowy. To oznacza, że o pozorności oświadczeń stron stosunku pracy nie może być mowy, tym bardziej, że zaistniały te elementy, na które wskazuje art. 22 § 1 k.p., a mianowicie praca była wykonywana odpłatnie, a także w miejscu i w czasie wskazanym przez pracodawcę oraz pod jego kierownictwem.

Dowodem potwierdzającym fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną są dokumenty i zeznania odwołujących, które wskazują, że E. D. wykonywała zadania, jakie zostały przypisane do powierzonego jej stanowiska pracy, a więc dotyczące sporządzania zaliczek na podatek dochodowy za miesiąc lipiec i sierpień 2021 r., podatkowych ksiąg przychodów i rozchodów za lipiec i sierpień 2021 r., poleceń księgowania w lipcu i sierpniu 2021 r., list płac za lipiec i sierpień 2021 r., spisu amortyzacyjnego za lipiec i sierpień 2021 r., ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych za lipiec i sierpień 2021 r., rejestru zakupów, zaliczki składek na ZUS, FP, FGŚP FEP za miesiąc sierpień 2021 r. oraz poleceń księgowania w lipcu i sierpniu 2021 r. Na przedstawionych dokumentach, co prawda brak jest dat ich sporządzenia – jednak wiadomo jakiego okresu one dotyczą, ponieważ na każdym z nich widnieje wskazany miesiąc lipiec lub sierpień 2021 r., ponadto widnieją na nich podpisy ubezpieczonej oraz zostały poświadczone za zgodność z oryginałem przez M. J., co pozwala uznać, że zostały one sporządzone w czasie zatrudnienia ubezpieczonej. Ubezpieczona pracowała w biurze płatnika od 8 do 12 oraz zdalnie z domu, wówczas przywoziła do biura siedziby płatnika składek faktury i potrzebne dokumenty do podpisu, potwierdzają to zeznania płatnika składek M. J.. Polecenia wydawał jej bezpośredni przełożony M. J.. Nadzór merytoryczny nad pracą E. D. sprawowała na bieżąco M. R.. Za wykonaną pracę E. D. otrzymywała wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy.

Powyższe oznacza, że umowa o pracę z dnia 1 lipca 2021 r. nie jest pozorna. Skoro praca na jej podstawie faktycznie była realizowana, to nieważność umowy na tej podstawie, którą wskazał ZUS, nie może być stwierdzona. E. D. została przeszkolona w zakresie BHP oraz posiadała orzeczenie lekarskie dopuszczające do pracy na stanowisku księgowej w wymiarze 1/2 etatu. Praca, którą wykonywała wymagała doświadczenia pracy w księgowości, którą ubezpieczona posiadała, ponadto wykonywała ją pod nadzorem zaufanego pracownika płatnika składek - księgowej M. R.. Ubezpieczona była dyspozycyjna w tym czasie, z którym istniało zapotrzebowanie na jej pracę, a więc od 1 lipca 2021 r. w czasie kiedy stan zdrowia M. R. wymagał przejęcia jej obowiązków. W takiej sytuacji racjonalne było zatrudnienie E. D., która mogła podjąć pracę od zaraz. Zatrudnienie E. D. miało uzasadnione podstawy i wobec tego zostało uznane za racjonalne z punktu widzenia konieczności zapewnienia wsparcia księgowego, nawet mimo tego, że w późniejszym czasie w zastępstwie nieobecnej w pracy ubezpieczonej nikt nie został zatrudniony, a jej obowiązki przejęła M. R., która już wcześniej sama się tym zajmowała. W tym zakresie Sąd miał na uwadze, że brak jest podstaw, by ubezpieczoną obarczyć negatywnymi skutkami związanymi z brakiem zastępstwa w czasie jej niezdolności do pracy. W dacie, kiedy umowa o pracę była zawierana i w trakcie jej realizacji faktyczna potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej

istniała, o czym była już mowa, i powody decydujące o niezatrudnieniu nikogo na zastępstwo, tej oceny zmienić nie mogą, jak również nie ma podstaw, by stały się podstawą wykluczenia E. D. ubezpieczeń społecznych.

Dodatkowo Sąd miał na uwadze, że E. D. nie została zatrudniona za wygórowaną stawkę (2.800 zł brutto miesięcznie w wymiarze 1/2 etatu), czego nie kwestionował organ rentowy. Innym zagadnieniem, które zostało poddane ocenie Sądu, było to, czy zatrudnienie ubezpieczonej było realizowane w warunkach podporządkowania pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2016r., właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do "rozluźnienia" tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych (II PK 81/15). W rozpatrywanej sprawie nie ulega wątpliwości, że ubezpieczona była podporządkowana pracodawcy. Wykonywała pracę w miejscu i czasie przez niego wskazanym, a ponadto była zobowiązana do wykonywania wydawanych jej poleceń związanych z pracą. Takie polecenia do ubezpieczonej kierował będący jej przełożonym M. J..

Wobec powyższego, zdaniem Sądu, nie było podstaw, aby kwestionować, że praca powierzona ubezpieczonej była wykonywana. Zgodnie z tym, co było wskazane, o pozorności danej umowy decydują okoliczności wskazane w art. 83 § 1 k.c., które występować muszą w czasie składania przez strony oświadczeń woli. Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Jeżeli jednak pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował, to w takim przypadku nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 5 października 2005r., I UK 32/05, OSNP 2006/15-16/249 oraz w wyroku z 12 lipca 2012r., II UK 14/12, Lex nr 1216864).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stawiał zarzut, że strony stosunku pracy zmierzały do uzyskania przez E. D. świadczeń z FUS, co według Zakładu jest tym bardziej wiarygodne, że ubezpieczona w krótkim czasie od zawarcia umowy była niezdolna do pracy z powodu ciąży. Okoliczność ta przy uwzględnieniu całokształtu sprawy, nie miała w istocie większego znaczenia, skoro, jak stwierdzono wcześniej, między datą podjęcia pracy a datą powstania niezdolności do pracy ubezpieczona pracą faktycznie świadczyła. Sąd miał przy tym na względzie, że niezdolność do pracy była spowodowana ciążą, a o niej odwołująca dowiedziała się w połowie lipca 2021r., a więc w niedługim czasie po zawarciu umowy o pracę. Znajduje to zresztą potwierdzenie w załączonej do odwołania dokumentacji medycznej, w szczególności karcie ciąży. Również biegły sądowy z zakresu ginekologii potwierdził, że w dacie zawierania umowy o pracę ubezpieczona nie wiedziała jeszcze, że jest w ciąży. W dniu 1 lipca 2021 r. była zdolna do podjęcia i wykonywania pracy w wymiarze 1/2 etatu. Jednak nawet, gdyby stwierdzić, że podjęcie przez odwołującą pracy miało związek z planowanym macierzyństwem, to wymaga podkreślenia, że samo zawarcie umowy o pracę z kobietą w okresie ciąży, choćby nawet głównym motywem tego zatrudnienia było uzyskanie świadczeń związanych z macierzyństwem, nie jest ani naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem, na co wielokrotnie wskazywano w orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05). Nie ma zatem żadnych przeszkód ku temu, aby kobieta będąca w ciąży bądź też planująca macierzyństwo w niedalekiej przyszłości mogła podjąć pracę, nawet jeśli jedynym celem podjęcia zatrudnienia jest zagwarantowanie świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych na okres macierzyństwa, pod warunkiem, że stosunek pracy spełnia kryteria określone w art. 22 § 1 k.p. i jest realizowany.

Uwzględniając powołane okoliczności Sąd ocenił, że umowa o pracę łącząca E. D. i M. J. nie była pozorna. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że zamiarem stron umowy o pracę, było świadczenie pracy, a nie jak wskazuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych, uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto, Sąd oceniając, że umowa nie była pozorna, wziął pod uwagę, że za taką nie można uznać umowy, która w

rzeczywistości była wykonywana, tj. takiej, w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę podporządkowaną. Potwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 czerwca 2006 roku (II UK 202/05), wskazując że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią, lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

W związku z powyższym, nawet gdyby E. D. celowo zawarła umowę, aby uzyskać świadczenia w związku z chorobą, to nie czyni to umowy o pracę pozorną, gdyż była realizowana. Wbrew twierdzeniom organu rentowego, Sąd nie znalazł też podstaw do stwierdzenia, by doszło do naruszenia w rozważanym przypadku zasad współżycia społecznego. Ubezpieczona była już wcześniej zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na podobnym stanowisku i posiadała tytuł do ubezpieczeń społecznych. Okoliczność, że bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych wynikało z jej sytuacji życiowej oraz macierzyństwa, ponieważ opiekowała się swoim pierwszym dzieckiem, nie mając w tym czasie prawa do zasiłku macierzyńskiego. Fakt, że poszukiwała dodatkowego zatrudnienia będąc w ciąży, o czym nie wiedziała, nie powoduje, że jej działania były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, ponieważ miała prawo podjąć zatrudnienie nawet będąc w ciąży, bowiem taka okoliczność nie powinna przekreślać aktywności zawodowej. Przepisy prawa nie zawierają żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o to, w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy. Przepisy nie wskazują również przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczipiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. W takiej sytuacji nie ma podstaw, by z uwagi na stan, w jakim ubezpieczona się znajdowała, czynić zarzuty nawiązania pozornego stosunku pracy.

Konkludując, w rozpatrywanej sprawie ustalone przez Sąd okoliczności, które zostały omówione, nie wskazują, by działania stron były naganne oraz by stanowisko organu rentowego prowadzące do wydania zaskarżonej decyzji było zasadne. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż strony realizowały podpisaną umowę. W związku z powyższym, nie może być mowy o pozorności umowy o pracę.

Wobec powyższego, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., należało zmienić zaskarżoną decyzję poprzez przyjęcie, że E. D. jako pracownik płatnika składek (...) M. J. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lipca 2021 r.

Sąd na podstawie art. 98 § 1 i § 1¹ k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołujących E. D. i M. J. kwoty po 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wskazana kwota stanowiąca stawkę minimalną została ustalona na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2023r., poz. 1935).