

Sygn. akt VII U 300/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 września 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: protokolant sądowy Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017 r. w Warszawie

sprawy M. S.

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

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

z udziałem J. T.

na skutek odwołania M. S.

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

z dnia 3 lutego 2017 r., numer: (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjmuje, że M. S. jako pracownik u płatnika składek J. T. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 27 września 2016 roku.

UZASADNIENIE

M. S. w dniu 13 lutego 2017r. złożyła, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 3 lutego 2017r., nr: (...), stwierdzającej, że jako pracownik u płatnika składek (...) z siedzibą w R. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27 września 2016r.

Uzasadniając swe stanowisko ubezpieczona wskazała, że nie może ponosić negatywnych konsekwencji nie dostarczenia przez pracodawcę dokumentów, które potwierdziłyby świadczenie przez nią pracy (odwołanie z dnia 13 lutego 2017r., k. 2 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 15 marca 2017r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o oddalenie odwołania M. S. na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

Uzasadniając swe stanowisko organ rentowy wskazał, że M. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 27 września 2016r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek J. T.. Z uwagi na okoliczność, że w dniu (...) urodziła dziecko i wystąpiła z wnioskiem o zasiłek macierzyński, zostało wszczęte postępowanie wyjaśniające. Płatnik w trakcie postępowania wyjaśniającego przedstawił potwierdzenie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, oświadczenie pracownika dla celów obliczenia miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, umowę o pracę,

listę płac, zakres obowiązków, roczną kartę czasu pracy, a także trzy faktury: z dnia 28 września 2016r., z dnia 6 października 2016r. oraz z dnia 8 listopada 2016r. Organ rentowy wskazał, że z załączonego zakresu obowiązków nie wynika, aby ubezpieczona posiadała uprawnienia do podpisywania faktur, a ponadto załączone faktury nie są opatrzone własnoręcznym podpisem ubezpieczonej. Ponadto, z rocznej karty ewidencji czasu pracy dostarczonej przez płatnika składek wynika, że ubezpieczona wykonywała przez 4 godziny pracę przy komputerze, natomiast przez kolejne 4 godziny obsługiwała telefon. Tymczasem strony nie przekazały żadnych dowodów ani wyjaśnień potwierdzających wykonywanie pracy przez telefon. Z zeznań powołanych w sprawie świadków wynika, że praca miała być wykonywana jedynie przy komputerze. W ocenie organu rentowego, wątpliwości budzi również czas pracy ubezpieczonej. Ubezpieczona podała, że pracę wykonywała w godzinach 6:00 - 14:00, natomiast z ewidencji czasu pracy wynika, że pracowała w godzinach 7:00 - 15:00. Oddział zwrócił również uwagę, że zakres obowiązków przedstawiony przez ubezpieczoną, znacząco różni się od zakresu obowiązków złożonego przez płatnika składek, co podważa wiarygodność tego dokumentu. Ponadto w toku postępowania wyjaśniającego, żadna ze stron nie przedłożyła zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego pracownika do pracy na określonym stanowisku, co stanowi naruszenie art. 229 § 4 kodeksu pracy. Nie zostało również przedstawione zaświadczenie o odbytych przez pracownika szkoleniach w zakresie bhp, a ponadto od dnia 9 listopada 2011r. ubezpieczona nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Przedstawione wyżej okoliczności, a w szczególności brak dowodów na faktyczne świadczenie pracy, brak ochrony ubezpieczeniowej oraz rozpoczęcie pracy w zaawansowanej ciąży, niespójność wyjaśnień świadków oraz brak zaświadczenia lekarskiego, dają podstawy do uznania, że umowa została zawarta dla pozorów w rozumieniu art. 83 kodeksu cywilnego, jedynie w celu uzyskania świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (odpowiedź na odwołanie z dnia 15 marca 2017r., k. 10-11 a.s.).

Zainteresowana J. T. przyłączyła się do stanowiska ubezpieczonej M. S. i wskazywała, że ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę i chce do niej wrócić (skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. S., ur. dnia (...), w dniu 30 czerwca 2009r. ukończyła liceum ogólnokształcące (...) w W.. W latach 2009 – 2011 pracowała jako kasjer sprzedawca, a w okresie od 1 lutego 2012r. do 31 grudnia 2015r. realizowała umowę o dzieło na rzecz (...) sp. z o.o. (świadcstwo ukończenia szkoły, kwestionariusz osobowy, k. 44 a.s., umowy o dzieło z dnia 1 lutego 2012r. i z dnia 1 grudnia 2015r., akta ZUS).

J. T. od dnia 1 sierpnia 2011r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w R.. Przedmiotem działalności jest w przeważającym zakresie pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania (informacja w CEIDG - akta ZUS).

W dniu 1 sierpnia 2011r. zainteresowana podpisała umowę o zarządzanie z (...)sp. j. (...). Na podstawie tej umowy powierzono jej m.in. zarządzanie personelem, doradztwo personalne, planowanie i organizację pracy, a także dokonywanie sprzedaży. Zainteresowana poszukiwała więc pracowników i zawierała z nimi umowy o pracę. Kandydatów do pracy w supermarkecie pozyskiwała przede wszystkim poprzez umieszczanie ogłoszeń w internecie na portalu (...) i w „(...)”, poprzez roznoszenie ulotek na targowiskach, a także zamieszczanie ogłoszeń na słupach informacyjnych przy dworcach PKP oraz PKS, bądź na drzwiach sklepu. Z uwagi na częste rotacje pracowników, którzy podejmowali pracę i z niej szybko rezygnowali, J. T. stale poszukuje nowych osób, chętnych do podjęcia pracy w supermarkecie (...), przede wszystkim takich, które znałyby zasady handlu (umowa o zarządzanie z dnia 1 sierpnia 2011r., k. 44 a.s., zeznania J. T., protokół rozprawy z dnia 14 września 2017r., k. 53 – 55 a.s., zeznania świadków: M. B. i K. K., skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s.).

W 2014r. J. T. osiągnęła przychód w wysokości 427.401,57 zł, podczas gdy koszty uzyskania przychodu wyniosły 392.108,83 zł. Z kolei w 2015r. przychód zainteresowanej wyniósł 399.620,00 zł, zaś koszty uzyskania przychodu – 366.633,24 zł (informacja Naczelnika Urzędu Skarbowego w W. z dnia 3 stycznia 2017r. - akta ZUS,).

M. S. w 2016 roku podjęła pracę w restauracji, gdzie zajmowała się social mediami. Miała być z nią zawarta umowa o pracę, jednak z uwagi na fakt ciąży, pracodawca nie zawarł umowy i zakończył współpracę. Ubezpieczona, której samopoczucie w drugiej fazie ciąży było dobre i nie było przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia, podjęła więc aktywne działania zmierzające do znalezienia zatrudnienia. W tym celu zaczęła przeglądać oferty pracy, w tym m.in. te zamieszczone na portalach internetowych. Kiedy jednak odpowiadała na nie, za każdym razem, po przekazaniu informacji o ciąży, uzyskiwała odpowiedź o braku możliwości podjęcia współpracy. Dopiero, kiedy ubezpieczona znalazła ogłoszenie opublikowane przez J. T., okazało się, że ciąża nie stanowi dla zainteresowanej przeciwwskazania do zatrudnienia. Odbyła się więc rozmowa kwalifikacyjna, którą przeprowadziła kierownik sklepu M. B.. Po tej rozmowie została podjęta decyzja o zatrudnieniu ubezpieczonej. Ubezpieczona w owym czasie była w 32 tygodniu ciąży, która przebiegała bez powikłań (zeznania świadków: M. B. i K. K., skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s., zeznania J. T. oraz zeznania M. S., protokół rozprawy z dnia 14 września 2017r., k. 53 – 55 a.s., zaświadczenie lekarskie z dnia 27 września 2016r., k. 3 i 44 a.s.).

W dniu 27 września 2016r. M. S. zawarła umowę o pracę z J. T. prowadzącą Przedsiębiorstwo (...) z siedzibą w R.. Umowa została podpisana na okres próbny od dnia 27 września 2016r. do dnia 26 grudnia 2016r. Na jej podstawie powierzono M. S. pracę na stanowisku fakturzystki, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 2.500,00 zł brutto miesięcznie. Czas pracy ubezpieczonej zgodnie z kodeksem pracy nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy (umowa o pracę z dnia 27 września 2016r., informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, k. 44 a.s.).

Przed podjęciem zatrudnienia, w dniu 21 września 2016r., M. S. otrzymała od pracodawcy skierowanie na badania wstępne i w dniu 23 września 2017r. uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku fakturzystki. Następnie w dniu 27 kwietnia 2016r. ubezpieczona przeszła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz została zapoznana z charakterystyką stanowiska pracy fakturzystki (karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP, zaświadczenie lekarskie z dnia 23 września 2016r., charakterystyka stanowiska pracy fakturzystki, k. 44 a.s., zeznania świadka M. B., skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s.).

W dniu 3 października 2016r. M. S. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 27 września 2016r. w związku z zawarciem umowy o pracę (druk ZUS P ZUA oraz informacja o wysyłce i potwierdzeniu, k. 44 a.s. oraz akta ZUS).

W okresie od 27 września 2016r. do dnia 19 listopada 2016r. ubezpieczona wykonywała pracę zgodnie z ustalonym z pracodawcą zakresem obowiązków. W trakcie zatrudnienia ubezpieczona po każdej godzinie pracy w pozycji siedzącej zajmowała się przyjmowaniem oraz sprawdzaniem zgodności dostaw w porozumieniu z pracownikiem magazynu. Używała do tego skanera O., który skanuje kody kreskowe. Wprowadzała do niego faktyczną ilość towaru, którą sprawdzał magazynier. Po przyjęciu i sprawdzeniu dostawy, skaner umieszczała w stacji dokującej i pobierała dane do systemu, aby móc je skorygować. W sytuacji, gdy ilość towaru nie zgadzała się z ilością na fakturze, ubezpieczona korygowała to w odpowiednich tabelkach. Zwracała również towar, który się nie sprzedał, były to m.in. tygodniki oraz dwutygodniki. Aktualizowała ceny, wprowadzała ceny promocyjne oraz drukowała fiski. Pracę ubezpieczonej w części dotyczącej przyjmowania dostaw kontrolował magazynier K. K., ale przede wszystkim kierownik sklepu M. B.. Ubezpieczona, poza ww. obowiązkami, zajmowała się również przygotowaniem faktur, z tym że ze względu na to, że dopiero się wdrażała, to faktury te, po sprawdzeniu ich poprawności, podpisywała M. B.. Ubezpieczona miała sama podpisywać faktury, po okresie przyuczenia do tej pracy (zeznania J. T. i M. S., protokół rozprawy z dnia 14 września 2017r., k. 53 – 55 a.s., zeznania świadków: M. B. i K. K., skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s., faktury VAT, akta ZUS, pisemne wyjaśnienia M. B. i K. K., akta ZUS, zakres obowiązków, akta ZUS).

Wynagrodzenie było ubezpieczonej wypłacane gotówką. Ubezpieczona podpisywała listy płac. Poranne godziny pracy w supermarkecie (...) były ustalone między 6:00 a 14:00. M. S., z uwagi na to, że od godziny 6:00 nie miała dużo pracy,

ustaliła z M. B., że będzie rozpoczynała pracę o godzinie 7:00 i kończyła o 15:00 (zeznania M. S., protokół rozprawy z dnia 14 września 2017r., k. 53 – 55 a.s., zeznania świadków: M. B. i K. K., skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s., ewidencja czasu pracy, listy płac - akta ZUS).

W dniu 19 listopada 2016r. ubezpieczona urodziła dziecko i wystąpiła o zasiłek macierzyński. W okresie nieobecności ubezpieczonej w pracy jej obowiązki przejęli pracownicy sklepu, a zwłaszcza kierownik sklepu M. B. oraz magazynier K. K.. Zostały również zatrudnione trzy nowe osoby, które w pewnym zakresie przejęły zadania ubezpieczonej. Pracodawca, z uwagi na to, że był zadowolony z pracy M. S., czeka na jej powrót do pracy po urlopie macierzyńskim. W związku z tym strony po zakończeniu okresu próbnego, w dniu 27 grudnia 2016r. podpisały kolejną umowę o pracę na czas określony jednego roku – do 27 września 2017r. (zeznania J. T. i M. S., protokół rozprawy z dnia 14 września 2017r., k. 53 – 55 a.s., zeznania świadków: M. B. i K. K., skrócony protokół rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., k. 38 – 41 a.s., nagranie rozprawy z dnia 9 czerwca 2017r., płyta CD – k. 42 a.s., umowa o pracę z dnia 27 grudnia 2016r., k. 44 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w dniu 19 grudnia 2016r. zawiadomił ubezpieczoną i płatnika składek o wszczęciu postępowania w sprawie podlegania przez M. S. ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę (zawiadomienia z dnia 19 grudnia 2016r., akta ZUS). Po jego przeprowadzeniu wydał w dniu 3 lutego 2017r. decyzję nr: (...), w której stwierdził, że M. S. jako pracownik u płatnika składek J. T. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 27 września 2016r. (decyzja ZUS z dnia 27 września 2016r., akta ZUS). M. S. złożyła odwołanie od wskazanej decyzji (odwołanie z dnia 13 lutego 2017r., k. 2 a.s.).

Wskazany stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz w oparciu o zeznania złożone przez świadków M. B. i K. K. oraz przez ubezpieczoną i płatnika składek J. T..

Zeznaniom świadka M. B. Sąd dał wiarę biorąc pod uwagę okoliczność, że świadek, która była i jest zatrudniona w zainteresowanej spółce, była naocznym świadkiem prac realizowanych przez M. S.. Tak samo jak strony, świadek opisała zakres zadań ubezpieczonej, okres jej pracy, wymiar czasu pracy oraz przebieg procesu rekrutacji. We wskazanym zakresie zeznania M. B. były zgodne z dokumentami i wewnętrznie spójne, a zatem nie było podstaw, aby je kwestionować. Sąd ocenił jako wiarygodne również zeznania świadka K. K., który pracując z M. S., opisał zakres jej czynności w supermarkecie (...). Wobec tego, że zeznania tego świadka korespondowały z dokumentami oraz zeznaniami M. S., Sąd nie miał podstaw, aby odmówić im wiarygodności.

Sąd Okręgowy dał również wiarę zeznaniom stron. Ubezpieczona oraz zainteresowana opisały szczegółowo kwestie dotyczące zatrudnienia M. S., zakres jej zadań, czas pracy oraz inne istotne w sprawie okoliczności. Sąd nie stwierdził, by w zakresie objętym zeznaniami stron zachodziły jakieś rozbieżności czy nieścisłości. Dodatkowo okoliczności opisywane przez M. S. oraz J. T. potwierdzili świadkowie i dokumenty. Sąd wobec tego nie miał podstaw, aby zeznania stron ocenić jako niewiarygodne.

Sąd dał wiarę również dowodom z dokumentów, które korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Przy tym zaakcentować należy, że strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, Sąd uwzględnił ustalając stan faktyczny.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

(...) Oddział w W. z dnia 3 lutego 2017r., jako uzasadnione, podlegało uwzględnieniu.

Kluczową kwestią sporną w sprawie było to, czy M. S. od dnia 27 września 2016 roku podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. T.. Aby tę kwestię

rozstrzygnąć na wstępie należy dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r. poz. 1442 ze zm.) Art. 6 ust. 1 pkt 1 tejże 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 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. Art. 2 kodeksu pracy definiuje, że 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 wnioskodawcy 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 akcentował przede wszystkim brak dowodów na faktyczne świadczenie pracy przez M. S., brak przed 27 września 2016r. ochrony ubezpieczeniowej przysługującej M. S., rozpoczęcie pracy w zaawansowanej ciąży, niespójność wyjaśnień świadków oraz przedstawionych w sprawie dokumentów, rozbieżności w wyjaśnieniach ubezpieczonej oraz płatnika składek, a także brak zaświadczenia lekarskiego dopuszczającego do pracy. Na podstawie powołanych okoliczności Zakład wywiódł, że umowa o pracę pomiędzy J. T. a M. S. została zawarta dla pozorów w rozumieniu art. 83 kodeksu cywilnego. Wymieniony przepis wskazuje, 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. Należy odróżnić przy tym 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).

Zdaniem Sądu, w rozpatrywanej sprawie, stanowisko organu rentowego nie odpowiada prawu, ponieważ wszystkie elementy konieczne dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, wystąpiły. Wbrew stanowisku organu rentowego, zarówno postępowanie wyjaśniające prowadzone przez organ rentowy, jak i postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd, potwierdziły wykonywanie pracy przez M. S.. Dowodem wskazującym na taki fakt są przede wszystkim zeznania stron oraz świadków M. B. i K. K., którzy pracowali razem z M. S. i potwierdzili, że

ubezpieczona w okresie od 27 września 2016r. do daty, kiedy urodziła dziecko, wykonywała pracę fakturzystki, sprawdzała zgodność towaru z fakturami za pomocą skanera, z którego następnie wprowadzała dane do systemu. Ponadto, ubezpieczona wystawiała faktury, dokonywała korekty w razie zaistnienia błędów w dostawie towaru, zwracała również towar, który nie został sprzedany, a także wprowadzała do systemu ceny promocyjne oraz drukowała metki.

Zgodnie z tym, co podnosił organ rentowy, istotnie strony nie przedstawiły żadnych dokumentów z podpisem ubezpieczonej, jednak wbrew twierdzeniom organu rentowego, nie może to stanowić wystarczającej podstawy do przyjęcia twierdzenia o niewykonywaniu pracy przez ubezpieczoną. Wprawdzie nazwa stanowiska ubezpieczonej to fakturzystka, co może sugerować wystawianie faktur, organ rentowy nie uwzględnił jednak, że zakres obowiązków fakturzystki i każdego innego pracownika ustala każdorazowo pracodawca. Zdaniem Sądu, zakres obowiązków nie jest determinowany samą nazwą stanowiska, jakie powierzono pracownikowi. W przypadku M. S., jej zakres obowiązków obejmował m.in. wprowadzanie faktur do komputera, odbieranie zamówień czy dokonywanie zwrotów towarów, co nie zawsze skutkuje powstaniem takich materialnych dowodów pracy, które strony mogłyby przedstawić organowi rentowemu. Niemniej jednak, w przedmiotowej sprawie, fakt wykonywania ww. zadań potwierdzili świadkowie, którzy już na etapie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez Zakład, przedstawili krótkie oświadczenia. Jeśli chodzi zaś o faktury, to zdaniem Sądu można przyjąć, że fakturzystka to osoba, która wystawia faktury, a więc przygotowuje je w wersji do podpisu przez inne osoby. Wbrew sugestiom ZUS nie musi być to osoba, która ma upoważnienie do podpisywania faktur. Zdaniem Sądu, przyjęcie takiej tezy, jak sugeruje organ rentowy, a więc, że ubezpieczona powinna podpisywać faktury i być do tego upoważniona, z niczego nie wynika. Ponownie należy podkreślić, że zakres obowiązków ustala pracodawca i nie jest on tylko pochodną nazwy, jaką nadano stanowisku. Niezależnie od tego, w rozpatrywanej sprawie, ubezpieczona, która została przyjęta do pracy na okres próbny, wdrażała się, wystawiała faktury, a podpisywała je M. B.. W przyszłości jednak, ubezpieczona, jeśli jej praca w tym zakresie byłaby zweryfikowana i poprawna, miała sama nie tylko tworzyć, ale i podpisywać ww. dokumenty. W takim zaplanowaniu zadań ubezpieczonej Sąd nie dopatrywał się ani niezgodności z prawem, ani niespójności, która poddawałaby w wątpliwość faktyczne zatrudnienie i cel, jaki przyświecał stronom zawierającym umowę o pracę.

Uwzględniając wskazane okoliczności oraz zgromadzone dowody, a przede wszystkim zeznania świadków, którzy dokładnie - a nie tylko jednym zdaniem, jak w pisemnych oświadczeniach – opisali prace M. S., Sąd przyjął, że ubezpieczona niewątpliwie faktycznie realizowała obowiązki, które zostały jej powierzone. Jak już zostało wskazane, wykonywanie części z nich nie wiązało się z powstaniem namacalnego dowodu potwierdzającego pracę. Nie każda czynność jest bowiem odnotowywana czy przybiera postać dokumentu. Dla przykładu można wskazać kontakty telefoniczne, czy rozmowy, które ubezpieczona również prowadziła. Dla potwierdzenia ich odbycia, co jest naturalne, nie można przedstawić dokumentów, których organ rentowy oczekuje. Trudno, by formę dokumentów przybierało również przyjmowanie dostaw, kiedy M. S. wprowadzała dane do skanera i potem przenosiła je do komputera. Z kolei inne zadania, np. zwroty towaru czy drukowanie paragonów, mogły odbywać się w taki sposób, że trudno określić, zindywidualizować osobę, która to zadanie wykonała. Nie jest to jednak okoliczność nadzwyczajna, odosobniona, a tym samym świadcząca o niewiarygodności zgromadzonych dowodów i o pozorności oświadczeń stron stosunku pracy.

Okolicznością, którą organ rentowy akcentował jest również i to, że M. S. nie została przeszkolona w zakresie bhp, jak i nie przedstawiła pracodawcy zaświadczenia o zdolności do pracy. W toku postępowania sądowego, wskazane zaświadczenie jak i dokument potwierdzający przeszkolenie, zostały przedstawione. Nie wynika z nich, by zostały stworzone jedynie na potrzeby procesu, tym bardziej, że dokument wystawiony przez lekarza medycyny pracy nosi datę 23 września 2016r., a więc został sporządzony przed datą podjęcia pracy przez M. S.. Ubezpieczona zatem faktycznie została poddana badaniu wstępnemu i legitymowała się, rozpoczynając pracę, zaświadczeniem, o którym mowa w przepisach kodeksu pracy. Fakt przedstawienia pracodawcy takiego dokumentu oraz fakt przeszkolenia ubezpieczonej potwierdziła również kierowniczka sklepu M. B. zeznająca w charakterze świadka. Z zeznań wskazanej osoby oraz z zeznań pozostałych przesłuchanych w toku procesu wynika ponadto, że M. S. jest osobą obcą dla kierujących supermarketem, dla zainteresowanej oraz zatrudnionych w supermarkecie. Nikt jej wcześniej nie znał, a

zatem nie było podstaw, by podejrzewać, że zatrudnienie zostało podjęte w wyniku zmyślenia, układu czy też protekcji ubezpieczonej.

Inną istotną dla Zakładu okolicznością była zaawansowana ciąża M. S. w dacie podjęcia pracy. Zakład nie uwzględnił jednak, że - jak wynika z utrwalonych poglądów judykatury - „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” (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 listopada 2013r., III AUa 120/13, Lex nr 1402866, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 stycznia 2013r., III AUa 822/12, Lex nr 1286568). W przedmiotowej sprawie ciąża ubezpieczonej tym bardziej nie była przeszkodą do podjęcia pracy – nawet jeśli ubezpieczona zmierzała do uzyskania świadczeń związanych z rodzicielstwem, do których w przeciwnym wypadku nie miałyby prawa – że ciąża przez pewien czas przebiegała prawidłowo i ubezpieczona do 19 listopada 2016r. wykonywała pracę. Wprawdzie okres, jaki upłynął pomiędzy datą zawarcia umowy o pracę a datą porodu był stosunkowo krótki, jednak ta okoliczność jako jedyna nie może skutkować stwierdzeniem braku podstaw do podlegania ubezpieczeniom społecznym. Przepisy prawa nie zawierają bowiem 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 i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczipiania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Co więcej, ratio legis ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest zapewnienie ubezpieczonym godziwego zabezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa. Uwzględniając więc, że ubezpieczenie to nie jest determinowane regułą adekwatności między wysokością i długością opłacania składki a wysokością pobranych świadczeń, oczywiste staje się, że w obrębie ryzyka ubezpieczeniowego mieści się sytuacja kobiety w ciąży podejmującej zatrudnienie, za wynagrodzeniem ekwiwalentnym względem świadczonej pracy. Oznacza to, że powołanie się na przepis art. 58 § 1 k.c. z uwagi na wystąpienie celu obliczonego na obejście ustawy czy też naruszenie zasad współżycia społecznego, możliwe jest wyjątkowo. Ocena w tym zakresie ma charakter zindywidualizowany, a jej zmienną jest całokształt okoliczności sprawy.

Wracając do ciąży ubezpieczonej, należy zaakcentować, że strony wyjaśniły, dlaczego pomimo zaawansowanego stanu ubezpieczonej, do zatrudnienia doszło. I świadkowie, i zainteresowana zgodnie wskazali, że w supermarkecie była duża rotacja pracowników, którzy wielokrotnie pracowali krótko i z pracy rezygnowali. W związku z tym pracodawca borykał się problemami natury kadrowej i – w przeciwieństwie do większości pracodawców, którzy nie chcą zatrudniać kobiet w ciąży – był otwarty nawet na przyjęcie do pracy ciężarnej. Istotne było dla niego nie to, w jakim stanie znajdowała się osoba zatrudniana, tj. czy była w ciąży, czy też nie, ale, czy była chętna podjąć i kontynuować zatrudnienie i czy wykazywała się zaangażowaniem w pracy. M. S. taką właśnie osobą się okazała, co potwierdziła kierowniczka M. B., wobec czego strony zdecydowały się nawet na zawarcie kolejnej umowy po upływie okresu próbnego.

Analizując argumentację organu rentowego i zgromadzony materiał dowodowy Sąd nie dopatrywał się sprzeczności pomiędzy zakresem obowiązków, na jaki wskazywała M. S. i tego, który przekazał płatnik składek. Zadania ubezpieczonej były prezentowane jednolicie, co zostało uszczegółowione w postępowaniu sądowym. Jedyna rozbieżność, jaka wystąpiła, dotyczyła godzin pracy ubezpieczonej, która w wyjaśnieniach pisemnych, złożonych organowi rentowemu, wskazała na pracę od 6:00 do 14:00. Składając zeznania podała z kolei godziny 7:00 – 15:00, wyjaśniła jednak z czego ta różnica wynika. Wskazała, że praca w zakładzie odbywała się w ustalonym porządku i godziny pracy dla pracowników to była 6:00 – 14:00, stąd ubezpieczona takie podała pierwotnie. W jej przypadku doszło jednak do zawarcia porozumienia z przełożoną, która – co zresztą potwierdziła w zeznaniach – wyraziła ubezpieczonej zgodę na rozpoczynanie pracy godzinę później i adekwatnie do tego, kończenie jej też o innej porze niż w przypadku pozostałych pracowników świadczących pracę od godziny 6:00.

Podsumowując, stanowisko Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odnośnie pozorności umowy o pracę z dnia 27 września 2016r., nie mogło zostać podzielone. Z uwagi na to, że M. S. świadczyła pracę faktycznie, nie można stwierdzić jej nieważności na podstawie art. 83 k.c. bądź art. 58 k.c. Ponadto umowa była realizowana przy zachowaniu elementów,

jakie określa art. 22 kodeksu pracy, takich jak osobiste wykonywanie pracy, podporządkowanie pracownicze, czy wynagrodzenie stanowiące ekwiwalent wykonanej pracy. Jeśli chodzi o element związany z osobistym wykonywaniem pracy przez ubezpieczoną, to z całą pewnością wystąpił. Podobnie w odniesieniu do odpłatności, która miała miejsce, a potwierdziły ją dowody z dokumentów w postaci list płac, na których M. S. - tak jak inni pracownicy – składała swoje podpisy. Dodatkowo ubezpieczona, zgodnie z powierzonymi jej obowiązkami, w sposób podporządkowany, w godzinach 7:00 - 15:00 wykonywała pracę fakturzystki, przez 8 godzin w ciągu dnia. Podlegała przy tym kierownictwu swego pracodawcy, gdyż wykonywała pracę w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a co najważniejsze, była kontrolowana przez kierownika sklepu M. B., która codziennie przekazywała wskazówki co do realizacji czynności, wydawała polecenia czy wreszcie rozliczała z wykonywania czynności. Wobec tego nie można kwestionować, że praca podporządkowana faktycznie była realizowana.

Z uwagi na wskazane okoliczności, a m.in. fakt rzeczywistego świadczenia pracy w oparciu o podpisaną umowę o pracę, na znaczeniu traci akcentowany przez Zakład argument o braku ochrony ubezpieczeniowej przysługującej M. S. przed 27 września 2016r. O ile wskazany fakt, podany przez organ rentowy, odpowiada stanowi faktycznemu, o tyle wskazać należy, że ubezpieczona przez ww. datą nie pozostawała bez zatrudnienia. Świadczyła pracę z tym, że składki nie były odprowadzane. Czy tak się działo za aprobatą ubezpieczonej, czy nie, Sąd tego nie badał, nie ulega jednak wątpliwości, że M. S. podjęła pracę u J. T., świadczyła ją do dnia porodu i nawet, jeśli nawiązała stosunek pracy po to, by uzyskać ochronę ubezpieczeniową, to nie mogło to skutkować nieważnością umowy o pracę z powodu pozorności czy też zamiaru obejścia prawa. Zdaniem Sądu, również zasady współżycia społecznego, których naruszenia Sąd się nie dopatrył, nie mogły powodować skutku nieważności umowy, prowadzącego w dalszej kolejności do wyłączenia z ubezpieczeń społecznych.

Konkludując, w rozważanej sprawie ustalone przez Sąd okoliczności, które zostały omówione, nie wskazują, by działania stron były naganne oraz by stanowisko organu rentowego skutkujące wydaniem zaskarżonej decyzji, było zasadne. Wobec powyższego, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd dokonał zmiany zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie, że M. S. jako pracownik u płatnika składek J. T. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 27 września 2016r.

ZARZĄDZENIE

(...)