

Sygn. akt VIII U 447/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Mariola Szmajduch
Protokolant:	Ewa Grychtoł

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2014 r. w Gliwicach

sprawy PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanej A. G. (G.)

o podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu

na skutek odwołania PHU (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 23 stycznia 2014 r. **nr** (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż A. G. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek PHU (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 września 2013 roku.

(-) SSO Mariola Szmajduch

VIII U 447/14

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z dnia 23 stycznia 2014r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie art. 83 ust. 1, art. 38, ust. 1, pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1, lit. „a” oraz art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 1442 ze zm.) stwierdził, że A. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 września 2013r. z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik zatrudniony przez płatnika składek PHU (...) Sp. z o.o..

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej pomiędzy A. G. a PHU (...) Sp.z o.o., a to ze względu na ustalone przez organ okoliczności takie, jak brak fizycznych dowodów świadczenia przez A. G. pracy oraz podjęcie przez płatnika składek działalności, która nie leżała w profilu działalności firmy uwidocznionym w KRS.

Nadto organ rentowy zarzucił niejasne powody zatrudnienia A. G., która w niedługim czasie po podjęciu zatrudnienia stała się niezdolna do pracy na skutek ciąży, zaś po jej przejściu na zasiłek chorobowy, a następnie macierzyński nikt nie przejął jej obowiązków w firmie, której właścicielem jest jej teściowa. ZUS wskazał również, iż ustalenie dla A. G. wynagrodzenia za pracę w wysokości 6.000 zł w sytuacji, gdy płatnik zalega z opłacaniem składek budzi uzasadnione podejrzenie, że kwota podstawy wymiaru składek określona w umowie o pracę miała jedynie umożliwić jej skorzystanie z bardzo wysokich świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Powołując się na sprzeczność zawartą w takich okolicznościach umowy o pracę z zasadami współzycia społecznego, ZUS stwierdził, że A. G. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła PHU (...) Sp. z o.o., domagając się, po sprecyzowaniu w toku procesu, jej zmiany poprzez stwierdzenie, iż A. G. w okresie od dnia 2 września 2013r. podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Uzasadniając swoje stanowisko odwołująca podniosła, iż zainteresowana faktycznie pracę podjęła i świadczyła do momentu przejścia na zwolnienie lekarskie, na dowód czego przedłożyła szereg stworzonych przez nią dokumentów. Ponadto wskazała, że w momencie podpisywania spornej umowy o pracę zainteresowana posiadała zgodę lekarza medycyny pracy na podjęcie zatrudnienia na proponowanym jej stanowisku. Zaznaczyła nadto, że kwestionowanego przez ZUS wynagrodzenia w kwocie brutto 6.000 zł, nie można uznać za wygórowane dla pracownika na zajmowanym przez nią stanowisku, gdyż wynagrodzenie takie wynosi średnio od 9.000 zł do 14.000 zł. Odnosząc się również do zarzutów ZUS wskazała, że podjęcie przez zainteresowaną zatrudnienia było związane z poszerzeniem profilu działalności spółki o usługi w zakresie tzw. B., do prowadzenia których zainteresowana uzyskała stosowne kwalifikacje. Wskazała również, że w momencie przejścia zainteresowanej na zwolnienie chorobowe, jej obowiązki miała przejąć T. G., która również posiadała stosowne kwalifikacje, ale ze względu na przebytą operację jelita i wszczepiony rozrusznik serca od 16 września 2013r. do 23 stycznia 2014r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo ZUS podkreślił, że do zawarcia przedmiotowej umowy o pracę doszło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, które w ocenie ZUS polega na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych i niewspółmiernych do opłaconych składek korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych. W uzasadnieniu organ rentowy szczegółowo wyliczył wysokość składek, jakie miały trafić do systemu ubezpieczeń społecznych z tytułu podlegania przez zainteresowaną ubezpieczeniu, jak również kwotę świadczeń pobranych przez nią z tego systemu, w związku z korzystaniem z zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego. ZUS zauważył nadto, że składki te faktycznie nie zostały opłacone, bowiem odwołująca posiada zaległości składkowe.

Zainteresowana A. G. poparła stanowisko odwołującej, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji. W uzasadnieniu podkreśliła, że pracę faktycznie wykonywała, tj. przygotowywała stosowne dokumenty, opracowywała treść ogłoszeń, ulotek i plakatów reklamowych oraz treść strony internetowej. Zaznaczyła również, że to ona zaproponowała wysokość wynagrodzenia, które w jej ocenie odpowiadało posiadanym specjalistycznym kwalifikacjom, poniesionym w celu ich uzyskania nakładom, a także przewidywanej ilości wykonywanych przez nią obowiązków i przynoszonym przez nią zyskom.

Sąd ustalił, co następuje:

PHU (...) Sp. z o.o. jest firmą rodzinną powstałą na bazie prowadzonego jednoosobowo przez T. G. w latach 1999-2012 biura rachunkowego. Firma prowadzi działalność od 25 marca 2013r. i poza usługami rachunkowymi zajmuje się również montażem instalacji wodnych i gazowych wewnątrz budynków. Prezesem zarządu spółki, a zarazem jednym z udziałowców jest T. G.. Początkowo w firmie pracowały 2 osoby zajmujące się usługami rachunkowymi, tj. prezes T. G. zajmująca się tzw. pełną księgowością i A. L. zajmująca się tzw. uproszczoną księgowością. Ta ostatnia zajmowała stanowisko referenta finansowego z wynagrodzeniem na poziomie najniższej płacy krajowej. Z kolei usługami instalatorskimi zajmował się wiceprezes i okresowo 1 – 2 osoby zatrudnione na umowy zlecenia, bądź umowy o dzieło. Sytuacja finansowa spółki na dzień 31 sierpnia 2013r. była dobra, a zyski wynosiły 20.735 zł.

T. G. jest matką małoletniego syna, którego stan zdrowia w związku z rozpoznany (...) deficytem koncentracji uwagi wymaga działań usprawniających pracę jego mózgu. W tym celu wyjeżdżała wraz z synem do K. na zajęcia prowadzone w technice B., które w jej ocenie przynosiły pozytywne efekty. W tym czasie jej synowa, zainteresowana A. G. przebywała na urlopie macierzyńskim, w związku z urodzeniem pierwszego dziecka. W trakcie tego urlopu zainteresowana zaczęła się interesować możliwością stosowania techniki B., zapotrzebowaniem rynku na tego typu usługi i koniecznym do ich wykonywania wyposażeniem. Rozpoczęła też rozmowy z T. G. na temat możliwości rozpoczęcia prowadzenia takich usług w ramach odwołującej spółki. T. G. uznała, że istnieje zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi na Śląsku, zaś korzystna sytuacja materialna spółki pozwala na poniesienie kosztów związanych z poszerzeniem profilu jej działalności. Po uzyskaniu akceptacji dla swojej koncepcji, A. G. wraz z T. G. przystąpiły do specjalistycznego szkolenia mającego na celu przyuczenie ich do wykonywania badania i prowadzenia terapii w technice B.. Kurs, który kosztował każdą z nich 1.800zł ukończyły w sierpniu 2013r., a w dniu 2 września 2013r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z jej treścią A. G. została zatrudniona na stanowisku dyrektora zarządzającego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł. Zainteresowana otrzymała pisemny zakres obowiązków, wśród których znalazły się m.in. organizacja gabinetu do terapii B., przygotowanie i uaktualnianie dokumentacji, prowadzenie akcji marketingowej i reklamowej oraz prowadzenie zajęć w zakresie treningu pracy mózgu. W dokumencie tym znalazł się zapis o jej odpowiedzialności za rozwój terapii na terenie G., Z. i K..

Zainteresowana A. G. liczy 29 lat. W 2009r. ukończyła Akademię (...) w B. na kierunku inżynieria środowiska, gdzie uzyskała tytuł magistra inżyniera środowiska. W 2012r. uzyskała dyplom potwierdzający kwalifikacje w zawodzie technika bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2010r. odbywała staż w Instytucie (...), później przez 2 lata pracowała w pełnym wymiarze czasu jako sprzedawca w salonie optycznym, za najniższym wynagrodzeniem. W 2012r. urodziła pierwsze dziecko i korzystała z urlopu macierzyńskiego. Od kwietnia 2013r. była bezrobotna i pobierała zasiłek z tego tytułu. Poszukiwała pracy. W tym czasie zainteresowała się terapią B., która jest innowacyjną metodą ćwiczenia pracy mózgu.

Z dniem 2 września 2013r. zainteresowana przystąpiła do świadczenia pracy w firmie PHU (...) Sp. z o.o. Pracowała w biurze należącym do odwołującej spółki, codziennie od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie, podpisywała listę obecności i otrzymywała wynagrodzenie. Nadzór nad wykonywaniem przez nią pracy i czasem pracy sprawowała T. G.. Ona też otrzymywała od zainteresowanej ustne sprawozdania z postępów w pracach przygotowawczych. A. G., w ramach obowiązków służbowych, poszukiwała materiałów na temat techniki B., w oparciu o które opracowywała niezbędne dokumenty do prowadzenia usług, takie jak druki oświadczeń pacjenta, plany terapii, jak również zajęła się projektowaniem ulotek i plakatów reklamowych oraz strony internetowej, którą następnie miał wykonać informatyk. W tym samym czasie T. G. podjęła starania o uzyskanie kredytu, umożliwiającego zakup specjalistycznego urządzenia do prowadzenia badań i terapii. Powyższe starania nie doszły do skutku, bowiem stan zdrowia T. G. uległ nagłemu pogorszeniu i z dniem 16 września 2013r. została hospitalizowana i zakwalifikowana do przeprowadzenia zabiegu operacyjnego. W szpitalu przebywała do dnia 25 września 2013r., a następnie podlegała rekonwalescencji i nie wykonywała żadnej pracy na rzecz zainteresowanej spółki. Z kolei zainteresowana A. G. w połowie października 2013r. zaczęła odczuwać dolegliwości bólowe i udała się do lekarza ginekologa, nadzorującego przebieg jej ciąży, który zalecił oszczędny tryb życia i leżenie w celu uniknięcia komplikacji przebiegu ciąży. W związku z tym od dnia 16 października 2013r. stała się ona niezdolna do pracy z powodu choroby.

Zainteresowana zawierając sporną umowę o pracę wiedziała, że jest w początkowym okresie ciąży, jednak na podstawie przebiegu poprzedniej ciąży spodziewała się, iż będzie w stanie pracować do około 7 – 8 miesiąca. Ponadto czuła się dobrze i lekarz prowadzący ciążę nie widział przeciwwskazań do wykonywania pracy związanej z badaniem pacjentów i prowadzeniem terapii. Z kolei T. G. o ciąży synowej dowiedziała się dopiero po zawarciu spornej umowy, tj. około drugiego tygodnia września 2013r. Nie stanowiło to jednak dla niej problemu, gdyż zakładała, że po przygotowaniu przez A. G. gabinetu do terapii B. i uruchomieniu tej części działalności, w razie jej nieobecności, będzie mogła sama, jako osoba również posiadająca stosowne uprawnienia, w zastępstwie synowej prowadzić terapię.

Z momentem jednak przejścia przez zainteresowaną na zasilek chorobowy, a następnie macierzyński nikt nie przejął jej obowiązków, bowiem w tym samym czasie T. G. podupała na zdrowiu i nie była w stanie przejąć tych dodatkowych obowiązków, a wręcz przeciwnie była również zmuszona zrezygnować z części swoich obowiązków jako księgowej. Nie zatrudniono też innego pracownika, gdyż jest niewiele osób o takich specjalistycznych kwalifikacjach, a dodatkowo w związku z chorobą T. G., pogorszyła się kondycja finansowa spółki. T. G. z powodu choroby była niezdolna do pracy od września 2013r. do stycznia 2014r. Z tej przyczyny była zmuszona wypowiedzieć dwie z trzech zawartych umów o prowadzenie pełnej księgowości, co pogorszyło sytuację finansową spółki i doprowadziło do wystąpienia zaległości składkowych.

Jak ustalono wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę zawartej przez strony zaproponowała zainteresowana uznając, że odpowiada ono powierzonym jej stanowisku, jej kwalifikacjom, poniesionym przez nią nakładom w celu uzyskania stosownych uprawnień, jak również jej obowiązkom zawodowym i przewidywanym korzyściom finansowym osiągniętym dzięki jej zatrudnieniu i wdrożeniu przez spółkę terapii. Natomiast T. G., jako osoba decyzyjna w odwołującej spółce uznała, że wynagrodzenie to będzie adekwatne do ilości obowiązków związanych z przygotowaniem do uruchomienia tego rodzaju usług i późniejszym ich świadczeniem oraz do spodziewanych z tego tytułu zysków. Miała również na uwadze, że zainteresowana będzie samodzielnie odpowiedzialna za zorganizowanie i prowadzenie odrębnego profilu działalności spółki, zatem zakres jej obowiązków będzie znacznie szerszy niż pracownika wykonawczego. T. G. w dacie zawierania przedmiotowej umowy o pracę uznała, że firmę stać na zapłacenie ustalonego wynagrodzenia za pracę, gdyż w miesiącach letnich 2013r. zawarła umowy o obsługę księgową z kilkoma firmami, ponadto spółka otrzymała zlecenie na usługi instalacyjno-budowlane, z czego był spodziewany duży dochód. Realne dochody uzyskiwane przez spółkę w tym czasie wynosiły 8.000zł netto m-cznie.

Jak wynika z informacji ZUS odwołująca posiada zaległości składkowe za okres od lipca do grudnia 2013r. i od lutego do sierpnia 2014r. przekraczające kwotę 20.000 zł.

W toku procesu Sąd ustalił również, że odwołująca nie wprowadziła od razu zmiany profilu swojej działalności do KRS, bowiem w niedługim okresie czasu zamierzała również zmienić siedzibę firmy i ostatecznie złożyć jeden wniosek o równoczesne wpisanie obu tych zmian do rejestru.

Niezależnie od powyższego Sąd ustalił, że w trakcie korzystania przez zainteresowaną z urlopu macierzyńskiego odwołująca nabyła odpowiednie urządzenie, zaś zainteresowana uzyskała kolejny stopień uprawnień do prowadzenia terapii. Od 1 października 2014r. A. G. wróciła do pracy w ograniczonym zakresie czasu i przystąpiła do realizacji swoich obowiązków zawodowych, skupiając się w pierwszej kolejności na dokończeniu dokumentacji i materiałów reklamowych i umówieniu terminu terapii z pierwszym klientem.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadka A. L. (nagranie z rozprawy z dnia 9 września 2014r. minuty 7.00 i n.), wyjaśnień zainteresowanej A. G. (nagranie z rozprawy z dnia 9 września 2014r. minuty 31.41 i n.) oraz prezesa zarządu i współnika odwołującej T. G. słuchanej w charakterze strony (nagranie z rozprawy z dnia 6 listopada 2014r. minuty 4.27 i n.), odpisów dokumentacji medycznej z przebiegu ciąży zainteresowanej (k.55), dokumentacji z przebiegu leczenia T. G. (k.57), a także dokumentów dotyczących zdobytych przez nie uprawnień i kwalifikacji (k.59) oraz wystawionych przez zainteresowaną dokumentów (k.56 i 62) a także rachunku zysków i strat odwołującej spółki (k.64) oraz akt Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. dołączonych do akt sprawy.

Sąd uznając te dowody za spójne i przekonujące dał w całości wiarę wyjaśnieniom przedstawiciela odwołującej i zainteresowanej, ponieważ są one obiektywne, logiczne i wzajemnie się potwierdzają, przedstawiając rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków zainteresowanej, a także przyczyn jej zatrudnienia i korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

(...) Sp. z o.o., zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot rozpoznania sprawy sądowej wyznacza treść decyzji organu rentowego, od której wniesiono odwołanie (art. 477⁹ i art. . (...) kpc) i tylko w tym zakresie podlega ona kontroli sądu zarówno pod względem formalnej poprawności , jak i merytorycznej zasadności (vide postanowienie SN z 22 lutego 2012r.,II UK 275/11,LEX nr 1215286) .

Kontrowaną decyzją Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. zakwestionował istnienie tytułu ubezpieczenia ,to jest podleganie przez zainteresowaną A. G. ubezpieczeniom społecznym jako pracownika płatnika składek PHU (...) Sp. z o.o.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 1442 ze zm.), zwanej dalej Ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005). Na podstawie art.22 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem ,a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Kwestia sporna w niniejszej sprawie, wobec przedmiotu zaskarżonej decyzji, sprowadza się do wyjaśnienia, czy ustalony stan faktyczny pozwala na uznanie, że umowa o pracę z dnia 2 września 2013r. zawarta między odwołującą spółką jako płatnikiem składek, a zainteresowaną A. G. była ważną czynnością prawną i skutkowałą objęciem zainteresowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym ,czy też jako zmierzająca do uzyskania nieuprawnienie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a tym samym naruszająca zasady współzycia społecznego była czynnością prawną nieważną ,nie rodzącą skutków w sferze ubezpieczeń społecznych.

Wady oświadczenia woli, ich skutki prawne regulują przepisy kodeksu cywilnego. Zgodnie z art.83§1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej ,ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Z kolei w myśl §1 art. 58 kc nieważna jest czynność prawna sprzeczna z ustawą lub mająca na celu obejście ustawy. Natomiast w myśl § art.58 kc nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Dla oceny czynności prawnej jako naruszającej zasady współzycia społecznego może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia owa czynność zmierza ,rażąco krzywdzące działanie jednej ze stron, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest wartościowanie zachowania z konkretnymi zasadami współzycia społecznego w kontekście skutku prawnego (vide wyrok SN z 3 lutego 2011r I CSK 261/10 LEX nr784986).

Zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa stronom umowy o pracę ,na podstawie której rzeczywiście były wykonywane prawa i obowiązki płynące z tej umowy nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy. Jeśli umowa o pracę została zrealizowana w warunkach ,o których mowa w art. 22§1 kp nie może być też uznana za pozorną, lecz jest uważana za prawnie doniosłą.

W tym miejscu trzeba wskazać, 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

ciążarnej 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 – tak też Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 14 maja 2014r. III AUa 1254/13 (LEX nr 1477215). Nadto zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006r III UK 156/05 "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." Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z dn. 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę”.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt niniejszej sprawy trzeba wskazać, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawarta między odwołującą spółką, a zainteresowaną A. G. można uznać za czynność prawną zmierzającą jedynie do uzyskania tytułu ubezpieczenia chorobowego i w efekcie nadmiernie wysokich świadczeń z tego ubezpieczenia, a przez to naruszającą zasady współżycia społecznego i w konsekwencji nieważną. Sąd uznał, że przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że zainteresowana zamierzała faktycznie podjąć pracę i świadczyć ją w dłuższym okresie, tj. prawie do porodu. Na takie założenia pozwalał jej bowiem przebieg poprzedniej ciąży, gdzie zaprzestała pracy na niespełna 2 miesiące przed porodem. Nie miała zatem powodów, by przypuszczać, że faktycznie przepracuje jedynie 1,5 miesiąca i będzie zmuszona skorzystać ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego w stosunkowo długim okresie czasu. Z podobnych przyczyn nie może się również ostać zarzut organu rentowego o niewspółmiernej wysokości świadczeń pobranych z tego funduszu w stosunku do odprowadzonych na to ubezpieczenie składek. Ubezpieczona jest bowiem osobą młodą, która rozpoczęła swoją aktywność zawodową już przed kilku laty, zatem przez pewien okres odprowadzano już za nią składki na ubezpieczenia społeczne. Ponadto jako osoba młoda będzie zmuszona jeszcze przez wiele lat do aktywności zawodowej, co pozwala na wysnucie wniosku, że w tym czasie wniesie jeszcze dość znaczny wkład finansowy do funduszu ubezpieczeń chorobowych, przewyższający niejednokrotnie wysokość pobranych obecnie świadczeń chorobowych i zasiłku macierzyńskiego.

Nadto – co istotne – w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p., ponieważ A. G. zobowiązała się i świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy PHU (...) Sp. z o.o. i pod kierownictwem jej właścicieli, za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie.

Utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej decyzji (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 lutego 2006r., sygn. akt III AUa 577/05, Prawo Pracy z 2006r., (...), poz. 41).

Nie można też pominąć faktu, iż praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję

w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście

z wyłączeniem sytuacji gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących ustaw

i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie (np. prawa do godnego wynagrodzenia itp.).

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż odwołująca przed zawarciem umowy o pracę z zainteresowaną, miała zamiar poszerzyć swą działalność o terapię przy zastosowaniu techniki B., uznając, że ta nowatorska metoda stymulacji

pracy mózgu znajdzie chętnych ,a jej wdrożenie przyniesie wymierne korzyści firmie. T. G. знаła tę metodę ,była przekonana co do jej pozytywnych rezultatów orientowała się odnośnie zysków które może przynieść. W związku z tym zaszła konieczność zatrudnienia kompetentnej osoby, która zajęłaby się szeroko pojętymi czynnościami wdrażania, a następnie prowadzenia badań i terapii przy zastosowaniu techniki B.. Istotne jest, że w tym momencie firmę było stać na poszerzenie działalności i zatrudnienie A. G.. Zainteresowana wyszła naprzeciw tym oczekiwaniom rozpoznała możliwości rozpoczęcia świadczenia takich usług i zaproponowała T. G. zdobycie stosownych kwalifikacji, a następnie zorganizowanie tej części usług spółki. Nie jest również tak jak twierdzi organ rentowy, że zainteresowana u odwołującej pracowała niedługo i w krótkim okresie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego ,zatem nie wykonywała konkretnej pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż zainteresowana w początkowym okresie podjęła starania w celu opracowania dokumentacji związanej z prowadzeniem gabinetu, materiałów reklamowych i strony internetowej. Natomiast krótki czas pracy zainteresowanej był podyktowany jej stanem zdrowia, przy czym zainteresowana mogła się spodziewać, że będzie mogła dłużej pracować, gdyż w poprzedniej ciąży faktycznie pracowała do końca 7 miesiąca ciąży. Nie można zatem mówić, że krótkotrwała realizacja tej umowy przesądza o jej nieważności.

W tym zakresie Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 czerwca 2008r., w sprawie III AUa 536/08 (Lex nr 470351), zgodnie z którym krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet ze stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

W niniejszej sprawie ,zdaniem Sądu ,wynagrodzenie nie było nadmiernie wysokie, gdyż kwota 6.000 zł dla wykwalifikowanego pracownika, jakim była zainteresowana, wdrażającego a następnie zarządzającego procesem świadczenia specjalistycznych usług, które pozwalają, w razie ich prawidłowego zorganizowania, na osiągnięcie stosunkowo wysokich zysków nie jest wygórowana. Okoliczności sprawy wskazują, że osiągnięcie wynagrodzenia w takiej kwocie nie było celem samym w sobie, gdyż zainteresowanej zależało na wykonywaniu zatrudnienia przynoszącego dochód jej powiększającej się rodzinie i także bez postanowień dotyczących tak określonego wynagrodzenia doszłoby do zawarcia umowy o pracę.

Trzeba podkreślić, że jedynie splot niekorzystnych okoliczności związanych z pojawieniem się zagrożenia ciąży u zainteresowanej i wystąpieniem poważnych problemów zdrowotnych u kierującej pracą firmy (...), rodzących jej kilkumiesięczną niezdolność do pracy spowodował, że prowadzenia terapii nie rozpoczęto w 2013r., a z rocznym opóźnieniem. Te same okoliczności doprowadziły do pogorszenia kondycji finansowej spółki i powstania zaległości składkowych.

Reasumując zdaniem sądu w świetle poczynionych ustaleń nie ma podstaw do przyjęcia ,że zawarta w dniu 2 września 2013r. między odwołującą PHU (...) Sp. z o.o., a zainteresowaną A. G., umowa o pracę jest sprzeczna z prawem lub z zasadami współżycia społecznego, a zatem może ona stanowić podstawę do objęcia zainteresowanej ubezpieczeniami społecznymi.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

SSO Mariola Szmajduch