

Sygn. akt VIII U 1071/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2016 r. w Gliwicach

sprawy S. G. (G.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale zainteresowanego J. Z. (Z.)

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania S. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 26 maja 2015 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż S. G., jako pracownik u płatnika składek J. Z. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 16 lutego 2015r.;
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz ubezpieczonej S. G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sygn. akt VIII U 1071/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 maja 2015r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. ustalił, że ubezpieczona S. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 16 lutego 2015r. do nadal jako pracownik płatnika składek J. Z..

W uzasadnieniu decyzji ZUS zakwestionował skuteczność zawarcia umowy o pracę. Organ rentowy wskazał, iż S. G. od 16 lutego 2015r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik płatnika składek J. Z. zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Odwołująca została zatrudniona od 16 lutego 2015r. na podstawie umowy

na czas określony do 15 grudnia 2015r. na stanowisku pracownika administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 1.750 zł brutto. Ubezpieczona od 26 lutego 2015r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą i wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego. ZUS wskazał, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik składek nie zatrudnił nikogo na takim stanowisku, a zostało ono stworzone specjalnie dla niej. Na czas nieobecności ubezpieczonej płatnik składek nie zatrudnił na zastępstwo żadnej innej osoby. Przed zatrudnieniem odwołującej i w okresie jej zasiłku chorobowego, wszystkie rzekomo powierzone ubezpieczonej czynności wykonywał i wykonuje J. Z., co wskazuje na brak zapotrzebowania na zatrudnienie pracownika. W ocenie ZUS rzeczywistego wykonywania pracy nie potwierdzają przedłożone przez pracodawcę umowa o pracę, listy płac czy zaświadczenie o szkoleniu bhp, mogły one bowiem zostać sporządzone w każdym czasie w celu stworzenia pozorów zatrudnienia. W ocenie ZUS, wszystkie te okoliczności tj. bardzo krótki okres podlegania ubezpieczeniom społecznym, szybkie zaprzestanie świadczenia pracy, brak zastępstwa do wykonywania czynności powierzonych odwołującej wskazują, że podpisanie z nią umowy o pracę i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w istocie nie miało na celu realizacji interesów płatnika z jednej strony i świadczenia pracy za wynagrodzeniem przez ubezpieczoną z drugiej strony, a jedynie uzyskanie zasiłków z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego a w przyszłości zasiłku macierzyńskiego, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego jak i sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Zdaniem ZUS, w niniejszym przypadku doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu. Zgłoszenie do ubezpieczenia chorobowego i krótkotrwałe wykonywanie umowy o pracę z uwagi na szybką niezdolność do pracy nie da się postrzegać jako etycznego i uczciwego wobec innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona S. G. domagając się jej zmiany i ustalenia, że od 16 lutego 2015r. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek J. Z.. W uzasadnieniu odwołania zaprzeczyła jakoby zawarcie umowy o pracę z płatnikiem składek miało charakter pozorny. Odwołująca podniosła, że faktycznie świadczyła pracę, pakowała przesyłki, odbierała telefony i pocztę, obsługiwała klientów parząc kawę i herbatę.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. ZUS podkreślił, że dla stwierdzenia istnienia tytułu ubezpieczenia społecznego, jakim jest dla pracownika stosunek pracy istotnym jest ustalenie, czy spełnione są wymogi pozwalające uznać zawarty stosunek pracy za ważny, przy czym ocena ważności stosunku pracy przy zastosowaniu zapisu art. 300 k.p. powinna obejmować całość regulacji związanych z oceną ważności stosunku prawnego, to jest zarówno art. 83 § 1 k.c. dotyczący nieważności z uwagi na pozorność czynności prawnej jak i art. 58 § 1 k.c. dotyczący nieważności z uwagi na sprzeczność czynności prawnej z ustawą albo obejście ustawy oraz art. 58 § 2 k.c. dotyczący nieważności czynności prawnej z uwagi na jej sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Zatem ZUS oceniając ważność czynności prawnej stanowiącej tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi powinien ją badać z uwzględnieniem wszystkich elementów decydujących o ważności stosunku prawnego. Organ rentowy podkreślił, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę. Natomiast pojęcie „stosunek pracy”, powinien być definiowany według przepisów ogólnych, to jest zgodnie z art. 22 § 1 k.p. W ocenie ZUS odwołująca nie pozostawała w stosunku pracy z J. Z., nie wykazała bowiem faktu świadczenia pracy. Odwołująca nie dysponowała doświadczeniem zawodowym ani wykształceniem do wykonywania powierzonej pracy. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej płatnik składek nie zatrudnił nikogo na takim stanowisku, zaś na czas nieobecności ubezpieczonej nie zatrudnił na zastępstwo żadnej innej osoby, co wskazuje na brak potrzeby stworzenia dla odwołującej stanowiska pracy. Zdaniem ZUS brak dowodów na faktyczne świadczenie pracy świadczy o jej pozorności. Z ostrożności ZUS wskazał, że nawet w przypadku braku uznania ewentualnej pozorności umowy o pracę, jak również brak uznania, iż zawarta umowa o pracę jest sprzeczna z ustawą lub ma na celu obejście ustawy, należy ją uznać za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego z uwagi na brak ekwiwalentności składki oraz świadczeń ubezpieczeniowych.

Zainteresowany J. Z. poparł odwołanie.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczona S. G., urodzona (...) uczęszczała do liceum ogólnokształcącego dla dorosłych.

W okresie od 2 stycznia 2013r. do 10 lipca 2013r. i od 8 sierpnia 2013r. do 14 sierpnia 2013r. ubezpieczona pracowała w (...) Sp. z o.o. w K. jako operator produkcji i operator wtryskarek.

W okresie od 4 listopada 2013r. do 30 września 2014 i od 6 października 2014r. do 31 stycznia 2015r. ubezpieczona pracowała jako pracownik produkcyjny w (...) Sp. z o.o. Agencji Pracy (...) na podstawie kolejnych umów na czas określony. Od 1 lutego 2015r. ubezpieczonej nie przedłużono umowy o pracę. Ubezpieczona nie wiedziała, że z uwagi na ciążę mogła dochodzić przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu i nie dochodziła swoich praw.

Ubezpieczona poszukiwała pracy, wiedziała że jest w ciąży i musi znaleźć źródło utrzymania. O możliwości zatrudnienia dowiedziała się od koleżanki tj. żony J. Z., który prowadził warsztat samochodowy i szukał pracownika. Ubezpieczona знаła żonę J. Z. z poprzedniej pracy.

Z dniem 16 lutego 2015r. S. G. została zatrudniona w firmie (...), na podstawie umowy zawartej na czas określony do 15 grudnia 2015r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik administracyjny za wynagrodzeniem 1.750 zł brutto.

Ustalono, że płatnik składek zgłosił ubezpieczoną do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę. Za miesiąc luty 2015r. płatnik składek wykazał za ubezpieczoną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w wysokości 874,80 zł.

Sąd ustalił, iż ubezpieczona odbyła szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Posiadała ważne badania lekarskie na stanowisku pracownika produkcji, nie posiadała badań lekarskich na stanowisku pracownika biurowego.

Płatnik składek J. Z. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się naprawą samochodów i sprzedażą towarów na portalach aukcyjnych. Płatnik składek zatrudnia mechanika. Nadto obecnie zatrudnia dwóch praktykantów. Od września 2013r. zatrudnia ucznia szkoły zawodowej B. S. na praktyce zawodowej. Praktyki uczniowskie odbywały się przez 2 lata po 2 dni w tygodniu a obecnie 4 dni w tygodniu przeważnie po 8 godzin.

Ustalono, iż wcześniej J. Z. nie zatrudniał pracownika na stanowisku pracownika administracyjnego na jakim pracowała ubezpieczona. Prace biurowe wykonywał sam, co zwiększało zakres obowiązków i czas pracy. Nadto regularnie pomagały mu żona i matka. Z uwagi na fakt, iż żona zajmowała się niedawno urodzonym młodszym dzieckiem a matka jest w podeszłym wieku i nie chciała już mu pomagać, J. Z. chciał zatrudnić pracownika do prac biurowych. Sam zajmował się naprawą samochodów i nie był w stanie jednocześnie odbierać telefonów, umawiać klientów, odbierać poczty. J. Z. chciał również zmniejszyć swoje godziny pracy.

Sąd ustalił, iż J. Z. w zeznaniu podatkowych wykazał dochód z pozarolniczej działalności gospodarczej: za rok 2013 w wysokości 15.857 zł., za rok 2014 w wysokości 28.828,89 zł.

Ubezpieczona faktycznie podjęła zatrudnienie. Ubezpieczona nie dostała zakresu obowiązków na piśmie. Do jej obowiązków należało odbieranie telefonów, umawianie klientów, telefoniczne zamawianie części w hurtowni, odbieranie przesyłek pocztowych (ubezpieczona podpisywała odbiór przesyłek), pomoc w nadawaniu przesyłek (streczowanie opon folią), porządkowanie dokumentów, segregowanie faktur, parzenie kawy i herbaty dla klientów. Dodatkowo kiedy nie miała innego zajęcia sprzątała biuro, kuchnię, szatnię, toaletę. Do wykonywania czynności posiadała własny tablet, gdyż w biurze nie ma komputera. Czynności, które wykonywała nie wymagały żadnych kwalifikacji. Ubezpieczona nie była upoważniona do podpisywania żadnych dokumentów. Ubezpieczona pracowała w biurze, które jest połączone korytarzem z halą na której naprawiane są samochody.

Odwołująca świadczyła pracę w dniach od 16 lutego 2015r. do 25 lutego 2015r. w godzinach od 8 do 16. Od 26 lutego 2015r. ubezpieczona była niezdolna do pracy w związku z ciążą. W dniu 26 sierpnia 2015r. ubezpieczona urodziła syna. Obecnie przebywa na urlopie macierzyńskim.

Aneks z dnia 1 października 2015r. strony przedłużyły okres trwania umowy o pracę do 24 sierpnia 2016r.

Zawierając umowę o pracę ubezpieczona wiedziała, że jest w ciąży ale nie poinformowała o tym pracodawcy. Cięża nie była zagrożona a ubezpieczona chciała pracować, tym bardziej że praca u płatnika składek była lekką pracą. Przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek lekarz nie zabraniał jej wykonywania pracy.

W okresie korzystania przez ubezpieczoną ze zwolnienia lekarskiego pracodawca nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce. Obowiązki ubezpieczonej pracodawca wykonuje albo sam, co zwiększa zakres jego obowiązków albo od czasu do czasu przychodzi pomagać mu w tym jego 70-letnia matka albo żona, która nie jest zatrudniona u płatnika ani nie jest osobą współpracującą, pracuje w innej firmie i zajmuje się wychowaniem dzieci. Matka przychodzi 2 razy w tygodniu na godzinę albo w razie potrzeby na telefon. Płatnik nie chce zatrudniać przypadkowych osób z urzędu pracy.

Sąd ustalił nadto, że ubezpieczona korzystała ze zwolnienia lekarskiego u poprzedniego pracodawcy, gdyż były tam uciążliwe warunki a ubezpieczona przeżyła się i nie chciała zaszkodzić dziecku.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: akt organu rentowego, akt osobowych ubezpieczonej z (...) Sp.z o.o., dokumentacji lekarskiej dotyczącej przebiegu ciąży ubezpieczonej (k.34-38, 40-44), informacji Naczelnika II Urzędu Skarbowego w G. z dnia 18 grudnia 2015r. (k.55), zeznań świadka B. S. (nagranie z rozprawy z dnia 2 grudnia 2015r. min. 06.49 i n., k.53), przesłuchania stron J. Z. (nagranie z rozprawy z dnia 2 grudnia 2015r. min. 42.17 i n., k.53) oraz ubezpieczonej (nagranie z rozprawy z dnia 2 grudnia 2015r. min. 24.38 i n., k.53).

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego pokrywały się i uzupełniały, korespondowały z zeznaniami świadka a nadto znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Świadek widywał ubezpieczoną przy pracy w okresie praktyk 2 razy w tygodniu a czasie ferii codziennie. Sąd nie znalazł podstaw by kwestionować prawidłowość dokumentów przedłożonych przez strony.

Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego ginekologa, gdyż zgromadzony materiał dowodowy jest kompletny a przeprowadzenie takiego dowodu prowadziłoby do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Przedmiotem sporu nie jest bowiem zdolność odwołującej do wykonywania pracy a faktyczne wykonywanie pracy. Nawet gdyby z opinii biegłego wynikało, że ubezpieczona nie była zdolna do pracy nie dowodziłoby to, że faktycznie pracy tej nie wykonywała.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015r., poz.121), zwanej ustawą systemową, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Po myśli art. 11 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12, zaś według art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy systemowej, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Za pracownika natomiast – w myśl art. 8 ust 1 – 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.

W myśl art. 46, ust. 1 wskazanej wyżej ustawy płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Natomiast po myśli art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Z kolei według definicji zawartej w art. 22 ust. 1 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W orzecznictwie przyjmuje się, że 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Wreszcie, art. 83 ust. 1 ustawy systemowej przyznaje Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencje do wydawania decyzji w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności między innymi: zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, przebiegu ubezpieczeń, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W przedmiotowej sprawie sporny był sam fakt podlegania przez ubezpieczoną S. G. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownika zatrudnionego przez płatnika składek J. Z.. Kwestionowana była bowiem ważność umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną z płatnikiem składek.

ZUS kwestionował sam fakt wykonywania umowy przez ubezpieczoną, wskazując że podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z faktycznego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia stosownej umowy. W ocenie ZUS brak jest dowodów na faktyczne świadczenia pracy, co świadczy o pozorności umowy. Nadto ZUS powołał się na art. 58 § 2 k.c., wskazując iż w okolicznościach niniejszej sprawy tj. przy krótkim okresie zatrudnienia oraz szybkim korzystaniu z zasiłku chorobowego, zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń miało na celu wyłącznie umożliwienie jej skorzystania z wysokich świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a zatem umowa ta powinna być uznana za nieważną.

Rolą Sądu w niniejszej sprawie pozostaje zatem zbadanie, czy zawarcie przez strony umowy o pracę nie było czynnością prawną pozorną lub też sprzeczną z ustawą lub mającą na celu obejście ustawy, lub czynnością sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, prowadzącą do uznania jej za czynność nieważną.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. 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.

Zgodnie z art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

W myśl § 2 nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Z kolei zgodnie z § 3 jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

W ocenie Sądu orzekającego cytowane wyżej przepisy art. 83 k.c. oraz 58 k.c. nie znajdują zastosowania w niniejszej sprawie.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd wykazało jednoznacznie, że zawarcie przedmiotowej umowy o pracę podyktowane zostało konkretnymi i uzasadnionymi okolicznościami oraz, że umowa ta była faktycznie wykonywana. Nie sposób zatem mówić o jej pozorności.

Płatnik składek J. Z. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, w ramach której zajmuje się naprawą samochodów i sprzedażą towarów na portalach aukcyjnych. Płatnik zatrudnia mechanika oraz dwóch praktykantów. Nadto sam zajmuje się naprawą samochodów. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej sam dodatkowo zajmował się pracami biurowymi, fakturami, pocztą, umawianiem klientów, co powodowało wydłużenie jego czasu pracy. W pracach biurowych regularnie pomagały mu żona oraz matka. Z uwagi na to, iż żona zainteresowanego zajmowała się nowonarodzonym dzieckiem, mająca około 70 lat matka zainteresowanego nie chciała już pomagać w biurze, zaś odbieranie telefonów, umawianie klientów, zajmowanie się dokumentacją kolidowało z jednoczesną naprawą samochodów i wydłużało godziny pracy, J. Z. chciał zmniejszyć swoje obowiązki i czas pracy. W tym celu postanowił zatrudnić pracownika do prac biurowych.

Z kolei S. G. pozostawała bez pracy, gdyż z końcem stycznia 2015r. zakończyła się jej umowa o pracę u poprzedniego pracodawcy – umowy nie przedłużono a ubezpieczona nie wiedziała, iż może dochodzić jej przedłużenia z uwagi na ciążę. Odwołująca pozostawała wcześniej przez długi czas w zatrudnieniu i nadal chciała pracować aby utrzymać siebie i dziecko.

Powyższe uzasadnia, iż strony zawarły umowę o pracę na czas określony od 16 lutego 2015r. do 15 grudnia 2015r., na podstawie której ubezpieczona została zatrudniona jako pracownik administracyjny w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jak wykazało postępowanie dowodowe ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę. Do obowiązków ubezpieczonej należało odbieranie telefonów umawianie klientów, telefoniczne zamawianie części w hurtowni, odbieranie przesyłek pocztowych (ubezpieczona podpisywała odbiór przesyłek), pomoc w nadawaniu przesyłek (streczowanie opon folią), porządkowanie dokumentów, segregowanie faktur, parzenie kawy i herbaty dla klientów. Dodatkowo kiedy nie miała innego zajęcia sprzątała biuro, kuchnię, szatnię, toaletę. Świadczyła pracę w biurze, w godzinach od 8 do 16, co potwierdził zarówno zainteresowany jak i świadek B. S..

Na ważność zawartej umowy o pracę nie wpływa ani fakt, iż ubezpieczona nie dostała zakresu obowiązków na piśmie, ani fakt iż pracę wykonywała krótko. Cięża nie była zagrożona, lekarz nie widział przeciwwskazań do wykonywania pracy, a ubezpieczona chciała pracować, tym bardziej że praca u płatnika składek była lekką pracą w porównaniu z pracą u poprzedniego pracodawcy.

Bez znaczenia pozostaje również, iż w okresie nieobecności odwołującej płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce innego pracownika. Zainteresowany nie chce zatrudniać przypadkowych osób, przy zatrudnieniu ubezpieczonej istotne było to, że znała ją jego żona, więc miał do osoby zatrudnianej zaufanie. Obecnie prace powierzone odwołującej wykonuje w większości sam ale powoduje to zwiększenie obowiązków i wydłużenie jego czasu pracy. Okazjonalnie pomaga mu żona, która jest zatrudniona u innego pracodawcy i obecnie zajmuje się dzieckiem, a także jego matka.

Działaniu stron nie sposób również zarzucić naruszenia zasad współżycia społecznego.

W teorii prawa cywilnego uważa się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność wprowadzenie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym w postaci zasiłków z tego ubezpieczenia nie może być uznane za obejście przepisów prawa.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że samo zawarcie umowy o pracę nawet w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, LEX nr 272549, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 320/04, OSNP 2006/7-8/122).

Dopuszczalne jest natomiast uznanie za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę.

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu (art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014r., I UK 302/13, LEX nr 1503234, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Każdorazowo jednak należy badać okoliczności konkretnego przypadku.

Kontrola wynagrodzenia za pracę w aspekcie świadczeń z ubezpieczenia społecznego – zarówno w zakresie zgodności z prawem, jak i zasadami współzycia społecznego – może być prowadzona przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Zgodnie z art. 78 kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1502) wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość pracy. Przyjmuje się, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (vide uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2005r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

W niniejszej sprawie ubezpieczonej nie sposób zarzucić, że naruszyła zasady współzycia społecznego. Zawierając umowę o pracę była w ciąży ale nie można jej zakazać zawarcia umowy z tego powodu ani też czynić zarzut, że chciała w przyszłości skorzystać z zasiłku macierzyńskiego. Nadto ubezpieczona przed zawarciem przedmiotowej umowy cały czas pracowała a bez pracy pozostała, gdyż poprzedni pracodawca nie przedłużył jej umowy. Ubezpieczona chciała kontynuować zatrudnienie i nie podjęła zatrudnienia tylko ze względu na ciążę.

Reasumując, w ocenie Sądu, w ustalonym stanie faktycznym sprawy należało uznać, że S. G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym chorobowemu i wypadkowemu od dnia 16 lutego 2015r. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek J. Z..

Natomiast nie jest przedmiotem niniejszego postępowania analiza wysokości przyznanego ubezpieczonej wynagrodzenia stanowiącego wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, którego organ rentowy nie kwestionował. Sąd związany jest bowiem przy rozpoznaniu odwołania zakresem zaskarżonej decyzji, która kwestionuje samo podleganie ubezpieczonej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nie kwestionuje zaś wysokości podstawy wymiaru składek.

Jednak w ocenie Sądu również ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie na poziomie 1.750 zł brutto było wynagrodzeniem minimalnym.

Mając zatem na uwadze wszystkie powyższe rozważania Sąd – na mocy art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. – zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji.

W punkcie drugim wyroku, na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 461 ze zm.) – zasądając od ZUS na rzecz odwołującej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek