

Sygn. akt VIII U 544/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR del Magdalena Kimel
Protokolant:	Korneliusz Jakimowicz

po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 2016 r. w Gliwicach

sprawy Ł. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu,

przy udziale A. B.,

na skutek odwołania Ł. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 11 lutego 2016 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż A. B. jako pracownik u płatnika składek Ł. A. Internetowe Dla Twojej Firmy, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 12 sierpnia 2015 roku,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

(-) SSR del. M. K.

Sygn. akt VIII U 544/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lutego 2016 r Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 13 pkt 1, art. 8, art. 11 ust 1, art. 12 ust 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 121) stwierdził, że A. B. jako pracownik u płatnika składek GRUPA Ł. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 12 sierpnia 2015 r.

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy A. B. a Ł. P., a to ze względu na ustalone przez organ okoliczności, jak brak dowodów świadczenia przez ubezpieczoną pracy. ZUS stwierdził, że wątpliwości budzi potrzeba zatrudnienia pracownika w sytuacji, gdy przed przyjęciem do pracy A. B. oraz w czasie długotrwałej nieobecności w pracy jej obowiązki wykonywał pracodawca. Zdaniem organu rentowego podjęcie pracy i szybkie jej zaprzestanie uzasadniają twierdzenie, że zawarcie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł Ł. P. domagając się, jej zmiany poprzez uznanie, iż z tytułu zatrudnienia ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę u Płatnika, ubezpieczona podlega od dnia 12 sierpnia 2015 r. obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu. Uzasadniając swoje stanowisko, odwołujący podniósł, że płatnika i ubezpieczoną łączy umowa o pracę z dnia 12 sierpnia 2015 r. Ubezpieczona zatrudniona jest na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Przed podjęciem zatrudnienia ubezpieczona wykonała wstępne badanie lekarskie, które nie stwierdziło żadnych przeciwwskazań do wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Do jej obowiązków należało przygotowywanie ofert dla nowych klientów, utrzymywanie kontaktów z klientami w ich siedzibach na terenie woj. (...), (...), planowanie kalendarza spotkań, reprezentowanie firmy na wyjazdach służbowych, prezentacja wstępnych koncepcji projektowych dla klientów. Ubezpieczona wykonywała pracę od poniedziałku do piątku od 09.00-17.00, w większości czasu poza firmą, w terenie. W firmie odbywały się spotkania robocze, podsumowania prac i konsultacje w sprawie bieżących projektów. Ubezpieczona w ramach swoich obowiązków spotykała się codziennie z dwoma- trzema klientami. Odwołujący podniósł, że umowa o pracę nie była pozorna.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. wniósł o oddalenie odwołania, podnosząc że wszystkie okoliczności sprawy: bardzo krótki okres podlegania ubezpieczeniom społecznym, szybkie zaprzestanie świadczenia pracy, nie zatrudnienie innej osoby na stanowisko A. B. w czasie jej absencji chorobowej poddało w wątpliwość czy Zainteresowana faktycznie świadczyła pracę na rzecz odwołującego. Zdaniem organu rentowego podpisana umowa o pracę z A. B. i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych, w istocie nie miało na celu realizacji interesów płatnika z jednej strony i świadczenia pracy za wynagrodzeniem przez Zainteresowaną z drugiej strony, a jedynie uzyskanie zasiłku chorobowego a w konsekwencji możliwość korzystania z zasiłku macierzyńskiego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. P. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Ł. A. Internetowe Dla Twojej Firmy. Przedmiotem działalności są usługi związane z oprogramowaniem, tworzeniem stron internetowych. /dowód: zeznania odwołującego k 84 v/

Pierwsze rozmowy na temat zatrudnienia z A. B., Ł. P. prowadził w lipcu/sierpniu 2015 r. /dowód: zeznania A. B. k 61, zeznania odwołującego k 84 v/

A. B. poszukiwała pracy ponieważ firma w której pracowała: (...)C rozwiązała z pracownikami umowy o pracę i pracodawca zaproponował pracownikom zatrudnienie w oparciu o umowę zlecenia /dowód: zeznania A. B. k 61, akta osobowe z okresu zatrudnienia w (...) s.c, zeznania świadka K. R. k 58/

W dniu 12 sierpnia 2015 r Ł. P. zawarł z A. B. umowę o pracę na czas określony do dnia 11 marca 2016 r, na stanowisku specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem w wysokości 4.000 zł. /dowód; akta osobowe z okresu zatrudnienia u odwołującego k 84v/.

Ł. P. zdecydował się na zatrudnienie A. B. gdyż trudno było mu pogodzić prace polegającą na programowaniu z czynnościami marketingowymi takimi jak spotkania z klientami. Ponadto spełniała jego oczekiwania gdyż u dotychczasowego pracodawcy pracowała na podobnym stanowisku. /dowód: zeznania odwołującego k 84 v/

Do obowiązków A. B. należało uczestniczenie w spotkaniach z klientami w czasie których zbierała wszystkie informacje niezbędne do realizacji zlecenia przez Ł. P. tj spisywała oczekiwania klienta odnośnie tego jak powinna wyglądać strona internetowa stworzona przez odwołującego, pokazywał zdjęcia, które można umieścić na stronie internetowej.

Po przygotowaniu projektu strony internetowej przez Ł. P., A. B. udawała się do klienta i prezentowała sposób obsługi strony. W początkowym okresie zatrudnienia A. B. przeszła szkolenie przeprowadzone przez odwołującego w ramach którego zapoznała się z tym w jaki sposób działają strony internetowe przez niego tworzone. Do obowiązków A. B. należało także pozyskiwanie klientów. Sprawdzała czy firmy umieszczone w bazie mają swoje strony internetowe, czy strony te są nowoczesne i kontaktowała się z firmami składając ofertę zmodernizowania czy założenia strony internetowej. Głównym jednak obowiązkiem A. B. było uczestniczenie w spotkaniach z klientami. Średnio spotykała się z dwoma klientami dziennie. W okresie zatrudnienia u Ł. P., A. B. brała udział między innymi w trzech spotkaniach z A. R., której mąż zlecił odwołującemu wykonanie strony internetowej. W czasie pierwszego spotkania do którego doszło z końcem sierpnia 2015 r, A. R. poinformowała A. B. o swoich oczekiwaniach odnośnie strony internetowej. Spotkanie trwało około 1,5 godziny. W czasie drugiego spotkania A. B. zaprezentowała wstępny projekt strony internetowej, poinformowała o tym gdzie można zakupić zdjęcia, które będą zamieszczone na stronie, a podczas ostatniego spotkania zaprezentowała gotowy projekt strony internetowej. A. B. brała także udział w spotkaniu zwanym z realizacją dużego projektu jednego z ważniejszych klientów odwołującego. W tym spotkaniu brał udział D. J., który współpracuje z odwołującym przy realizacji konkretnych projektów. W czasie tego spotkania D. J. przekazał A. B. informacje dotyczące oczekiwań klienta. Spotkanie trwało około 1,5 godziny i miało miejsce w godzinach popołudniowych. /dowód: zeznania A. B. k 61, zeznania świadka A. R. k 58, zeznania świadka D. J. k 59/

A. B. korzystała zarówno ze swojego prywatnego samochodu, jak i samochodu służbowego. Z klientami spotykał się w ich mieszkaniach, biurach, kawiarniach. /dowód: zeznania A. B. k 61, zeznania odwołującego k 84 v/

Do biura przyjeżdżała głównie po to by podpisać listę obecności. Klienci nie byli przyjmowani w biurze. /dowód zeznania świadka S. P. k 84/

A. B. pracowała w ustalonych godzinach od 09.00 do 17.00. Często zdarzało się, że pracowała także po godzinie 17, jeśli takie były potrzeby klienta i do spotkania nie mogło dojść we wcześniejszych godzinach. /dowód: zeznania odwołującego k 84v/

Ł. P. kontrolował pracę A. B. w czasie cotygodniowych spotkań, podczas których dowiadywał się jakie czynności wykonała w minionym tygodniu, wydawał polecenia odnośnie prac koniecznych do wykonania w kolejnych dniach. To odwołujący decydował z którymi klientami spotka się A. B.. /dowód: zeznania A. B. k 61, zeznania odwołującego k 84 v/

Firma odwołującego w 2014 r uzyskała przychód w wysokości 362 613,43 zł, strata wyniosła 35.983,06 zł, w 2015 r przychód wyniósł 380 165,57 zł, strata natomiast wniosła 27.606,91 zł. /dowód: zeznania podatkowe k 46-53

W dacie zawarcia umowy o pracę A. B. nie wiedziała, że jest w ciąży. W połowie września zaczęły pojawiać się komplikacje w czasie ciąży. W dniu 21 października 2015 r A. B. przeszła inwazyjny zabieg- amniopunkcję diagnostyczną. Po zabiegu zalecono bezwzględnie spoczynkowy tryb życia oraz przerwę w pracy zawodowej. / dokumentacja medyczna A. B. k 56/

W dniu 03 kwietnia 2016 r r A. B. urodziła dziecko.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej powołane dowody.

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom świadków K. R., A. R., D. J., S. P., zeznaniom odwołującego i A. B., gdyż były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie A. R., D. J. i odwołujący potwierdzili fakt rzeczywistego świadczenia pracy przez A. B., szczegółowo opisując czynności przez nią wykonywane. Świadkowie potwierdzili, że A. B. uczestniczyła w spotkaniach w czasie których omawiane były szczegóły związane z realizacją stron internetowych opracowanych przez Ł. P.. A. B. natomiast precyzyjnie wskazała na czym jej praca polegała, podała dane klientów z którymi się spotykała w ramach obowiązków służbowych.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

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 2015r., poz. 121), 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.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Jak stanowi art. 22 § 1 kp 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.

Do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

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).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy uznał, że umowa o pracę zawarta pomiędzy A. B. a Ł. P. jest nieważna i jako taka nie stanowi tytułu ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy powołał się na podstawy nieważności określone w przepisach art. 83 § 1, art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów jest nieważne. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001/13/ 449).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. W wyroku z dnia 23 czerwca 1986 r. I CR 45/86 (nie publikowanym) Sąd Najwyższy zdefiniował pozorność jako wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę - zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia -

natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006 r. nr 11-12, poz. 190).

Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 OSNP 2002 r. nr 21, poz. 527). O ile zatem cywilnoprawna charakterystyka czynności prawnej pozornej wyczerpuje się we wskazaniu jej trzech koniecznych elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, o tyle dla stwierdzenia pozorności umowy o pracę konieczne jest ponadto bezsporne ustalenie, że pracownik, który zawarł umowę o pracę faktycznie nie wykonywał obowiązków.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawartą przez A. B. i Ł. P. można uznać za czynność prawną pozorną, bowiem praca przez A. B. niewątpliwie była faktycznie świadczona.

Praca była świadczona osobiście, w sposób ciągły, w ustalonych godzinach. Odwołująca precyzyjnie opisała czynności wykonywane w ramach obowiązków służbowych, podała dane personalne klientów z którymi się spotkała, miała wiedzę na temat klientów współpracujących z odwołującym, co potwierdza okoliczność, iż pracę rzeczywiście wykonywała. W ocenie Sądu brak jakichkolwiek podstaw do uznania, że praca wykonywana przez odwołującą nie była świadczona w ramach stosunku pracy. Odwołujący kontrolował prace A. B., która w czasie cotygodniowych spotkań zdawała relację z czynności wykonanych w minionym tygodniu. Wydawał polecenia odnośnie tego z którymi klientami spotka się w danym dniu czy kolejnym tygodniu. W łączącym strony stosunku prawnym występował zatem wyraźny element podporządkowania. Cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika. Z okoliczności faktycznych sprawy wynikało, że odwołująca wykonywała pracę w czasie i w miejscu określonym przez odwołującego. Z klientami spotykała się w siedzibie ich biura, miejscu zamieszkania, bądź w kawiarniach. Pracowała w ustalonych godzinach od 09.00 do 17.00, choć zdarzało się, że z klientami spotykała się w późniejszych godzinach, jeśli klient nie mógł wziąć udziału w spotkaniu wcześniej. A. B. wykonywała więc pracę podporządkowaną co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadań. Zobowiązana była także do osobistego świadczenia pracy.

Jako cechą charakterystyczną dla stosunku pracy w orzecznictwie wskazuje się objęcie umową samej pracy, jako takiej, a nie jej konkretnego rezultatu. Charakterystyczna jest zatem ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy. Odwołująca wykonywała prace powierzone przez Ł. P..

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że stosunek prawny łączący odwołującą z zainteresowanym miał charakter odpłatny.

Odnosząc się do kondycji finansowej odwołującego i strat za rok 2014 i 2015, w pierwszej kolejności zważyć należy, że Sąd pracy nie ma potrzeby ustalania istnienia ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika w sytuacji, gdy ustalił, że praca była świadczona w warunkach określonych w art. 22 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2.03.2006r., I UK 222/05, LEX nr 192468). Z zeznań odwołujące wynika, że strata miała charakter kontrolowany i związana była inwestycją w oprogramowanie. Ponadto podkreślić należy, że z zeznań

podatkowych wynika, iż przychody odwołującego są bardzo wysokie i kształtują się na poziomie przekraczającym 300.000 zł, zatem odwołujący zatrudniając A. B. posiadał środki na pokrycie wynagrodzenia.

Ponadto, fakt niezatrudnienia pracownika w miejsce ubezpieczonej nie świadczy o pozorności umowy o pracę. Jak podkreślono powyżej, to pracodawca decyduje o organizacji pracy i w jego gestii leży decyzja o ewentualnym zatrudnieniu pracownika w miejsce pracownika nieobecnego.

Wynagrodzenie przyznane zainteresowanej uzasadnione było zakresem jej obowiązków, wykształceniem i przebiegiem dotychczasowego zatrudnienia. 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, kwota 4.000 zł brutto dla pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. marketingu, jest odpowiednie. Uzgodnione i faktycznie wypłacane wynagrodzenie odpowiadało wykształceniu zainteresowanej, która ukończyła (...) Ekonomiczny w K. o (...) Firmą i jej doświadczeniu zawodowemu.

Organ rentowy podniósł również, że umowa o pracę ubezpieczonej jest nieważna jako sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy - art. 58 § 1 i 2 kc.

Podkreślenia wymaga, że czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.). Jak to wyżej wskazano, jeżeli umowa była przez strony wykonywana, nie można mówić o jej pozorności. Brak stwierdzenia pozorności umowy o pracę nie wyklucza możliwości badania, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy nie zmierzało do obejścia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 18.03.2014r., II UK 374/13, Lex 1448332, z dnia 14.03.2001r., II UKN 258/00, OSNP 2002/21/527).

Zgodnie z art. 58 § 1 kc 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 odpowiednio przepisy ustawy.

W ocenie organu rentowego, umowa o pracę ubezpieczonej jest nieważna w rozumieniu powyższego przepisu, bowiem działanie ubezpieczonej i zainteresowanej było nakierowane na uzyskanie świadczeń ubezpieczeniowych.

Zdaniem Sądu, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie można podzielić zarzutu organu rentowego, przede wszystkim dlatego, że sam cel, jakim jest uzyskanie świadczeń ubezpieczeniowych nie jest naganny. Czynność prawna jest sprzeczna z ustawą wówczas, gdy jej treść jest formalnie i materialnie niezgodna z bezwzględnie obowiązującym przepisem prawa. Natomiast czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, lecz w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane.

Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.02.2012r., I UK 265/11, lex 1169836]. W orzecznictwie podnosi się, że umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. [wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.08.2007r., II UK 25/07, lex 957402, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.12.2007r., II UK 211/07, lex 863994, wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29.02.2012r., III AUa 1785/11 lex 1136105].

Mając powyższe na uwadze, Sąd nie znalazł również podstaw do uznania, że zawarcie umowy o pracę z ubezpieczoną było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Trudno bowiem uznać, że kobieta w ciąży (czy planująca zajść w ciążę), zawierająca umowę o pracę, którą faktycznie wykonuje naruszała zasady współżycia społecznego.

Przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że A. B. faktycznie przez dwa miesiące świadczyła pracę, zamierzała ją świadczyć w dłuższym okresie, nie mogła przecież przewidzieć że w czasie ciąży wystąpią poważne komplikacje uniemożliwiające jej wykonywanie pracy.

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

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 9 ust 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015 r, poz 1800)

(-) SSR del Magdalena Kimel