

*Sygn. akt VIII U 944/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b><i>SSR del. Magdalena Kimel</i></b>
<b>Protokolant:</b>	<b><i>Justyna Jarzombek</i></b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 grudnia 2017 r. w Gliwicach

**sprawy** M. J., K. D. (D.)

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**o** podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu

**na skutek odwołania** M. J., K. D.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 4 maja 2017r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. J. jako pracownik u płatnika składek (...) K. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 grudnia 2016r.

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołującej kwotę 3.600zł (trzy tysiące sześćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel

**Sygn. akt VIII U 944/17**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 maja 2017 r. o numerze (...) organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 § 1 i 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny stwierdził, że odwołująca M. J. jako pracownik u płatnika składek (...) K. D. w G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 grudnia 2016 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że zgromadzona w sprawie dokumentacja, w tym zatrudnienie na czas nieokreślony córki, brak dokumentacji potwierdzającej kwalifikacje i nabyte doświadczenie, brak zatrudnienia innego pracownika i przejęcie obowiązków M. J. przez K. D. budzi uzasadnione wątpliwości czy zgłoszenie do ubezpieczeń miało na celu realizację interesów płatnika i świadczenia pracy za wynagrodzeniem, czy jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczenia z ubezpieczenia chorobowego. Kwestionując ważność umowy o pracę organ rentowy wskazał na wyraźną dysproporcję

między wysokością składek na ubezpieczenia społeczne za odwołującą, a wysokością świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W jego ocenie doszło do naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu. Ponadto wskazał, iż nie można akceptować nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych przy zawieraniu umów o pracę na stosunkowo krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienia do świadczeń i ustaleniu wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. W przypadku odwołującej dotyczy to pobierania zasiłku chorobowego w związku z ciążą.

W odwołaniu od powyższej decyzji, odwołująca M. J. wniosła o jej zmianę poprzez przyjęcie, że podlega ona ubezpieczeniu chorobowemu od 1 grudnia 2016 r., ewentualnie o uchylenie zaskarżonej decyzji i przekazanie sprawy do organu rentowego celem ponownego rozpoznania. Uzasadniając swoje stanowisko odwołująca zaznaczyła, że nie ma żadnych przepisów, które uzależniałyby obowiązek wypłacenia świadczeń chorobowych od długości płacenia składek na takie ubezpieczenia, a jej działanie wbrew stanowisku organu rentowego nie jest ani nieetyczne, ani nieuczciwe względem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych. Wskazała również, że płatnik składek w momencie jej zatrudnienia wiedział o ciąży, nie mniej jednak nie dało się wówczas ustalić, ani przewidzieć, iż jest ona zagrożona.

O zmianę zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie, że odwołująca podlega ubezpieczeniu chorobowemu od 1 grudnia 2016 r. wniosł także odwołujący, tj. płatnik składek K. D.. Wskazał, że zatrudnił odwołującą, bowiem jest z nim spokrewniona i budzi pełne zaufanie, ma odpowiednie kwalifikacje, doświadczenie oraz kompetencje do wykonywania pracy na stanowisku zarządcy nieruchomości. Wskazał nadto, że decyzja organu rentowego jest dla odwołującej krzywdząca i dyskryminująca, bowiem odwołująca faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki.

W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy podtrzymując swoje dotychczasowe stanowisko wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu wskazał, że odwołująca została zatrudniona przez płatnika na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w trakcie ciąży z wynagrodzeniem w wysokości 4 000 zł miesięcznie. Zdaniem organu rentowego odwołująca i odwołujący nie przedstawili żadnych dowodów potwierdzających zasadność ustalenia tak wysokiej podstawy wymiaru składki. Wskazał również, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy, w tym: uprzednie zatrudnienie u odwołującego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, stosunek pokrewieństwa, czy brak zastępstwa na czas nieobecności odwołującej wskazują o pozorności nawiązania zatrudnienia odwołującej w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego z tytułu zasiłku macierzyńskiego. Z ostrożności procesowej, organ rentowy wskazał, że gdyby Sąd nie podzielił jego stanowiska w zakresie nieważności umowy o pracę, to jego zdaniem zachodzą przesłanki do stwierdzenia nieważności porozumienia z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współzycia społecznego. Podniósł, że działanie odwołującej podyktowane jest wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z tytułu urodzenia dziecka kosztem innych uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Zarządzeniem z dnia 23 czerwca 2017 r. sprawa z odwołania K. D. od decyzji organu rentowego z dnia 4 maja 2017 r. o numerze (...) tocząca się przed tutejszym Sądem, sygn. akt VIII U 1026/17 została połączona z niniejszą sprawą.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Odwołująca M. J. urodziła się (...) W 2008 r. uzyskała tytuł zawodowy licencjat na kierunku Administracja w zakresie Administracji Publicznej na Politechnice (...) w G.. W 2010 r. na tej samej uczelni ukończyła studia magisterskie na kierunku (...) o specjalności (...) Przedsiębiorstwem. W 2012 r. ukończyła studia podyplomowo w zakresie Nowoczesnego hotelarstwa i gastronomii w praktyce na (...) Wyższej Szkole Handlowej w K.. Z kolei w 2016 r. ukończyła kolejne studia podyplomowo, tym razem z zakresu (...) w Wyższej Szkole (...) w K.. Tam też uczestniczyła w warsztatach nauki programu Symfonia i Płatnik

W niżej wskazanych okresach odwołująca była zatrudniona na następujących stanowiskach pracy:

- od 2 września 2009 r. do 31 maja 2014 r. w Firmie Handlowej (...) w Z. na stanowisku zastępcy kierownika;
- od 19 maja 2014 r. do 15 lipca 2015 r. w (...) K. D. w G. na stanowisku sprzedawcy;
- od 6 czerwca 2016 r. do 15 lipca 2016 r. i od 1 sierpnia 2016 r. do 30 listopada 2016 r., w Sądzie Rejonowy w Gliwicach na stanowisku stażysty,

W dniu 1 grudnia 2016 r. odwołująca zawarła umowę o pracę z (...) K. D. w G.. Zgodnie z jej treścią była zatrudniona na stanowisku zarządcy nieruchomości na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4 000 brutto.

Odwołujący K. D. jest ojcem odwołującej. Począwszy od 20 stycznia 1990r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. D.

(NIP: (...)). Głównym miejscem wykonywania działalności są G.. Przedsiębiorstwo zajmuje się m.in. zbieraniem odpadów, kupnem i sprzedażą nieruchomości, wynajmem i zarządzaniem nieruchomościami oraz transportem drogowym towarów. W związku z rozwojem firmy oraz poszerzeniem oferty o nowe produkty związane z najmem lokali kupionych i wyremontowanych przez K. D., w przedsiębiorstwie konieczne było zatrudnienie dodatkowego zaufanego pracownika. Odwołująca spełniała warunki rekrutacyjne.

Przed podjęciem zatrudnienia, odwołująca poinformowała K. D. o tym, że jest w ciąży. Termin porodu został wyznaczony na lipiec 2017 r.

Do obowiązków odwołującej należało m.in. reprezentowanie firmy w sprawach związanych z zarządzaniem nieruchomościami, w tym z najemcami; tworzenie oraz prezentacji oferty firmy związanej z wynajmem lokali; negocjowanie warunków umów z potencjalnymi najemcami; bieżąca kontrola stanu porządku i czystości pomieszczeń i urządzeń budynków służących do wynajmu oraz ich otoczenia; tworzenie oraz prowadzenie dokumentacji dotyczącej nieruchomości; windykacja należności; wynajem kontenerów; wyszukiwanie ofert lokali do wynajęcia; bieżąca kontrola zużycia mediów oraz kontakt z najemcami oraz urzędami. Odwołująca wykonywała także prace biurowe, odbierała telefony, przyjmowała zlecenia.

Odwołująca wykonywała pracę każdego dnia co do zasady od 8:00 do 16:00. Podpisywała listę obecności. Pracowała w siedzibie przedsiębiorstwa oraz w terenie. Zdarzało się jednak, że swoje obowiązki wykonywała w innych godzinach np. pracę zaczynała później. Było to uzależnione od konkretnych okoliczności takich jak spotkania z klientami, czy oględziny nieruchomości.

Praca wykonywana przez odwołującą była nadzorowana przez jej ojca – odwołującego i płatnika składek, który był także jej bezpośrednim przełożonym. Początkowo wykonywał z odwołującą większość pracy, nie mniej jednak wraz z upływem czasu odwołujący ograniczył się do czynności nadzorczych, takich jak sprawdzanie przygotowanej przez odwołującą dokumentacji, w tym ofert, rozliczenia mediów oraz faktur VAT. Wydawał odwołującej również polecenie na przykład skontaktowania się z konkretnym najemcą, przyjęcie określonego zlecenia czy wystawienie faktury VAT.

W okresie zatrudnienia odwołującej, K. D. wynajmował kilka lokali w zakupionym i zmodernizowanym budynku przy ul. (...) w G., a także 1 lokal przy ul. (...) w G.. Wszelkie czynności związane z zarządzaniem tymi obiektami wykonywała odwołująca.

W związku z zagrożeniem ciąży, odwołująca pracowała do 13 lutego 2017 r.

W okresie wykonywania pracy odwołująca pracowała z odwołującym, E. D., P. W. – wówczas menadżerem oraz K. W. – kierownicą.

W związku z zaprzestaniem wykonywania pracy przez odwołującą, odwołujący przejął jej obowiązki. Dodatkowo zatrudnił na stanowisku pracownika biurowego K. K..

W 2016 roku K. D. wykazał dochód z działalności gospodarczej w wysokości 623.920,02 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o następujące dowody: akta organy rentowego; akta osobowe odwołującej; dyplomy ukończenia uczelni wyższych, studiów podyplomowych oraz udziału w warsztatach przez odwołującą (k.34-37); dokumentacja potwierdzająca wykonywane czynności przez odwołującą (k.41-74, 96-114, 118-129 ); listy obecności (k.115-117); informacja Naczelnika Urzędu Skarbowego (k.131); dokumentacja medyczna odwołującej (k.147-150); zeznania świadka P. W. złożone na rozprawie w dniu 8 listopada 2017 r. (k.163-164); zeznania świadka K. W. złożone na rozprawie w dniu 15 grudnia 2017 r. (k.171-172); zeznania odwołującej złożone na rozprawie w dniu 15 grudnia 2017 r. (k.172-174); zeznania odwołującego złożone na rozprawie w dniu 15 grudnia 2017 r. (k.174-175).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom świadków P. W. oraz K. W., a także zeznaniom odwołujących, gdyż były spójne i wzajemnie się uzupełniały. Świadkowie potwierdzili fakt rzeczywistego świadczenia pracy przez odwołującą. Natomiast odwołująca precyzyjnie opisała czynności które wykonywała. Fakt rzeczywistego świadczenia przez nią pracy potwierdzają także dokumenty takie jak wydruki z korespondencji elektronicznej oraz faktury VAT.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie. Zaskarżona decyzja jest nieprawidłowa.

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 M. J., a K. D. 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.

Jednocześnie 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., sygn. akt II UKN 362/99).

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., sygn. akt II UK 321/04).

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 pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, 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 M. J. i K. D. można uznać za czynność prawną pozorną, bowiem praca przez M. J. niewątpliwie była faktycznie świadczona.

Praca była świadczona osobiście, w sposób ciągły, w ustalonych godzinach. Odwołująca precyzyjnie opisała czynności wykonywane w ramach obowiązków służbowych. Odwołująca wykonywała w zasadzie wszystkie czynności należące do zarządcy nieruchomości. W tym celu odwołująca m.in. brała udział w spotkaniach z najemcami; szukała oraz przygotowywała oferty najmu; kontaktowała się z najemcami oraz potencjalnymi najemcami, wystawiała faktury VAT, rozliczała media itp. W ocenie Sądu brak jakichkolwiek podstaw do uznania, że praca wykonywana przez odwołującą nie była świadczona w ramach stosunku pracy. Odwołujący kontrolował prace odwołującej, która podlegała mu bezpośrednio. Wydawał jej polecenia dotyczące spotkań z klientami, wystawienia faktur VAT czy przyjmowania zleceń. 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 Sądu Najwyższego z 20 marca 1965 r., sygn. akt 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, bądź w lokalach przeznaczonych do wynajmu. Pracowała w ustalonych godzinach od 8:00 do 16:00, choć zdarzało się, że z klientami spotykała się w późniejszych godzinach, jeśli klient nie mógł wziąć udziału w spotkaniu wcześniej. M. J. wykonywała więc pracę podporządkowaną co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadań. Zobowiązana była także do osobistego świadczenia pracy.

Jako cechę 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 odwołującego.

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

Podkreślić należy także, 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 marca 2006r., sygn. akt I UK 222/05).

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.

Zdaniem Sądu wynagrodzenie przyznane M. J. 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, zgodnie z którym krótkotrwale 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 zarządcy nieruchomości jest odpowiednia. Uzgodnione i faktycznie wypłacane wynagrodzenie odpowiadało wykształceniu zainteresowanej, która ukończyła studia wyższe I i II stopnia na Politechnice (...) w G., a także studia podyplomowe z zakresu Nowoczesnego hotelarstwa i gastronomii w praktyce w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. oraz z zakresu (...) w Wyższej Szkole (...) w K..

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 (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2014r., sygn. akt II UK 374/13).

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 odwołującej jest nieważna w rozumieniu powyższego przepisu, bowiem działanie odwołującej i odwołującego 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 lutego 2012r., sygn. akt I UK 265/11). 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 (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.08.2007r., II UK 25/07, lex 957402, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007r, sygn. akt II UK 211/07; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 29 lutego 2012r., sygn. akt III AUa 1785/11).

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 zawierająca umowę o pracę, którą faktycznie wykonuje naruszała zasady współżycia społecznego.

Przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że M. J. faktycznie pracę wykonywała, 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. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalona została w oparciu o § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U z 2015 r, poz. 1800). Wartość przedmiotu sporu wynosiła 15.250 zł.

(-) SSR del. Magdalena Kimel