

Sygn. akt VIII U 518/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący :	Sędzia Mariola Szmajduch
Protokolant:	Katarzyna Stefańczyk

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2019 r. w Gliwicach

sprawy A. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

przy udziale (...) Spółka Akcyjna

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania A. G.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 14 lutego 2019 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdza, że A. G. podlega od 1 września 2018r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka Akcyjna;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

(-) Sędzia Mariola Szmajduch

VIII U 518/19

UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 14 lutego 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na podstawie art. 83 ust. 1, pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 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 2019r., poz. 300 ze zm.) stwierdził, że odwołująca A. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 września 2018r. z tytułu zgłoszenia do tych ubezpieczeń jako pracownik zatrudniony przez zainteresowaną (...) S.A., jako płatnika składek.

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy A. G. a zainteresowaną spółką, a to ze względu na ustalone przez organ okoliczności, jak brak fizycznych dowodów świadczenia przez odwołującą pracy oraz trudną sytuację finansową spółki, która od kwietnia 2018r., za wszystkich pracowników wykazuje zerowe raporty składkowe, co w ocenie ZUS prowadzi do przyjęcia, że umowa ta została zawarta niezgodnie z przepisami prawa. Nadto organ rentowy zarzucił niejasne powody zatrudnienia odwołującej, na okoliczność czego podniósł, że w niedługim okresie czasu od podjęcia przez odwołującą zatrudnienia stała się ona niezdolna do pracy na skutek ciąży, zaś po jej przejściu na zasiłek chorobowy, a następnie macierzyński nikt nie przejął jej obowiązków. Powołując się na nieważność umowy o pracę (art. 58§ 1 – 2 k.c.), ZUS stwierdził, że A. G. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z A. G. i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w tym do ubezpieczenia chorobowego jako pracownika, było działaniem świadomym zmierzającym do uzyskania od ZUS świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku chorobowego w wysokości niewspółmiernej do wysokości opłaconych składek na to ubezpieczenie, a tym samym sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. G., domagając się jej zmiany poprzez stwierdzenie, iż A. G. w okresie od 1 września 2018r. podlega pracownicemu ubezpieczeniu społecznemu. Uzasadniając swoje stanowisko odwołująca podniosła, iż strony podpisały umowę na czas określony trzech miesięcy i A. G. faktycznie pracę podjęła i świadczyła do momentu wysłania ją przez lekarza na zwolnienie lekarskie. Ponadto wskazała, że w momencie podpisywania spornej umowy o pracę posiadała ona zgodę lekarza medycyny pracy na podjęcie zatrudnienia na proponowanym jej stanowisku. Wskazała również, że pracę faktycznie wykonywała, na dowód czego wniosowała o przesłuchanie stron i przedstawiła dokumenty związane z przebiegiem jej zatrudnienia. Odwołująca odnosząc się z kolei do zarzutów ZUS wskazała, że podjęcie przez nią zatrudnienia było związane ze strony pracodawcy z koniecznością zastąpienia na zajmowanym przez nią stanowisku, osoby która w okresie ciąży była na zasiłku chorobowym, a dodatkowo z zamiarem poszerzenia profilu działalności spółki o usługi w zakresie domów seniora, dla pensjonariuszy z zagranicy, które miały być w perspektywie czasu zarządzane przez odwołującą, która posiadała wykształcenie i doświadczenie w branży hotelarskiej i dodatkowo znała 2 języki obce.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo ZUS zarzucił pośrednio, 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. Nadto ZUS powołał się na nieważność spornej umowy o pracę ze względu na jej sprzeczność z art. 22 k.p., bowiem faktycznie była ona wykonywana nieodpłatnie.

Zainteresowana spółka poparła stanowisko odwołującej. Nadto wskazała, że w momencie przejścia odwołującej na zasiłek chorobowy, nie zatrudniła na jej miejsce kolejnego pracownika, bowiem sama odwołująca była zatrudniona na zastępstwo za dotychczasową sekretarkę, która miała w niedługim czasie wrócić z urlopu macierzyńskiego. Nadto w tym czasie płatnik składek miał problemy finansowe związane z opóźnieniem odzyskania swoich wierzytelności i z tego względu zalegał wobec wszystkich pracowników z wypłatą należnych im wynagrodzeń.

Strony zgodnie również podnosiły, że w momencie zawierania spornej umowy nie miały świadomości, że A. G. jest w ciąży. W toku procesu odwołująca podniosła, że z przebiegu jej cyklu menstruacyjnego i związanych z tym okresów, nieprawdopodobnym jest, żeby w tym czasie w ogóle była już w ciąży, bowiem w dniu 2 września 2018r., tj. w momencie podjęcia przez nią spornego zatrudnienia była ona w końcowym etapie cyklu menstruacyjnego.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) S.A. jest firmą rodzinną prowadzoną przez E. M.. Powstała ona w 2000r. jako spółka akcyjna z kapitałem 1.000.000zł, miała 3 akcjonariuszy, przy czym E. M. miał 89 akcji, resztę jego syn i żona. Układ akcyjny zmienił się w 2006r. kiedy całość akcji została sprzedana czeskiej firmie (...). Od tego czasu rozpoczęły się trudności związane z zamiarem przeniesienia siedziby, na które KRS nie wyraża zgody, sugerując jako bardziej zasadną likwidację spółki i jej ponowne utworzenie. W konsekwencji tych problemów, spółka od 2016r. zawiesiła swoją zasadniczą działalność

produkcyjno – usługową w zakresie budowy hal sportowych. W praktyce w spółce zatrudniony jest jedynie zarząd i pełnomocnik, w sumie 3 osoby. Spółka koncentruje się jedynie na odzyskiwaniu wierzytelności, przeważnie od Skarbu Państwa, a także od samorządów. W lutym 2018r. zapadł wyrok zasądzających na rzecz spółki na kwotę 10.000.000 zł od Gminy K.. Obecnie w tej sprawie toczy się postępowanie apelacyjne. Wobec powyższych zastoju płatniczych spółka okresowo nie wypłaca swoim pracownikom wynagrodzeń w terminie. W takich wypadkach członkowie zarządu udzielają spółce pożyczek na pokrycie jej należności. Z kolei w okresie spornym niemożliwe było udzielenie pożyczki na ten cel, przez członków zarządu, bowiem ich środki pieniężne były w tym czasie zablokowane w depozycie Sądu Rejonowego w Gliwicach. W związku ze sprawami sądowymi jest tam zablokowane 2.000.000 zł pochodzące z osobistego rachunku bankowego członków zarządu. W związku z zaległościami z wypłatą wynagrodzeń, odbyła się kontrola Inspekcji Pracy. Spółka otrzymała upomnienie z tytułu niewypłacania wynagrodzeń w 4 miesiącach, zarówno odwołującej jak i członkom zarządu oraz pełnomocnikom.

Przed zatrudnieniem odwołującej w zainteresowanej spółce, przez okres 2 lat jako sekretarka, pracowała M. K.. W maju bądź kwietniu 2018r. w przebiegu ciąży, na skutek jej zagrożenia, skorzystała ze zwolnienia lekarskiego, aktualnie przebywa na urlopie macierzyńskim i zamierza wrócić po jego wykorzystaniu w sierpniu 2019r. do pracy. W związku z jej nieobecnością zainteresowana złożyła ogłoszenie na portalu (...) o zamiarze zatrudnienia sekretarki na czas określony, tj. na czas zastępstwa M. K.. Ofert wpłynęło kilkanaście, zaś na rozmowy zgłosiło się 5-6 osób, w tym odwołująca. Decyzja o zatrudnieniu była podejmowana przez E. M.. Przed przystąpieniem odwołującej do procesu rekrutacji do pracy w zainteresowanej spółce, strony się nie znały. O zatrudnieniu odwołującej zdecydowało jej kierunkowe wyższe wykształcenie i dotychczasowe doświadczenie zawodowe w hotelarstwie, ważna też była znajomość języków. Docelowym kierunkiem zatrudnienia odwołującej, po powrocie z urlopu macierzyńskiego M. K., miała być jej praca związana z prowadzeniem domów senioralnych przeznaczonych dla seniorów z zagranicy. Pierwszy taki obiekt jest przygotowywany przez zainteresowaną spółkę w I. za O.. Po zakończeniu pracy w sekretariacie, pracować tam miała odwołująca. Wstępnie odwołująca została zatrudniona na 3 miesiące. Pracodawca zaproponował jej wynagrodzenie w kwocie 3.500zł brutto, na co odwołująca przystała. W momencie zawierania spornej umowy firma nie miała jeszcze żadnych zaległości w płaceniu wynagrodzeń dla sekretarki, nie były już one płacone natomiast w tym czasie członkom zarządu, gdyż spółka oczekiwała na rozstrzygnięcia sądowe co do zwrotu swoich wierzytelności.

Strony uzgodniły zakres obowiązków, do których w głównej mierze należała obsługa sekretariatu, w tym prowadzenie korespondencji, prowadzenie dzienników podawczych, rejestracja pism wychodzących, potwierdzeń pocztowych oraz wysyłanie korespondencji na poczcie. Umowa zawarta była 1 września 2018r. i ubezpieczona podjęła faktycznie pracę. Czas pracy miała ustalony od 7:30 do 14:30, po czym miała obowiązek zebrać korespondencję i na poczcie nadać ją za potwierdzeniem. Ubezpieczona pracowała codziennie w ustalonych godzinach pracy.

Niezależnie od powyższego Sąd ustalił, że A. G. posiada ukończone wyższe studia i zawód (...) Mianowicie ukończyła studia I stopnia na Uniwersytecie (...) w K., na kierunku (...) Następnie zaś studia (...) stopnia na Politechnice (...) w zakresie (...) Obiektami Hotelarskimi. Przed podjęciem pracy w (...)u pracowała w hotelu w T. przez 9 miesięcy, a potem przez 6 miesięcy w hotelu (...)w T.. Pracowała w oparciu o umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony, z wynagrodzeniem minimalnym. Do wynagrodzenia były wypłacane dodatki nocne. W czerwcu 2018r. zrezygnowała z ostatniej pracy, ponieważ nie satysfakcjonowała jej, gdyż była zbyt obciążająca z powodu częstych zmian nocnych. W związku z powyższym odwołująca podjęła poszukiwanie innej pracy. Złożyła co najmniej 10 aplikacji drogą elektroniczną. W ogłoszeniu zainteresowanej spółki, na portalu (...), nie była podana nazwa firmy, a wyłącznie wymagania co do stanowiska, na które trwała rekrutacja. Stanowisko było określone jako asystentka biura zarządu. Po złożeniu aplikacji na to stanowisko, odwołująca po kilku miesiącach została wezwana na rozmowę do Firmy BUSINESS (...), której właścicielem jest pan M.. Odwołująca sprawdziła w internecie, że firma ta zajmuje się budową dachów

w obiektach sportowych. W trakcie rozmowy kwalifikacyjnej prezes zainteresowanej zapoznał odwołującą z chęcią wejścia na nowy rynek dla seniorów zagranicznych. Zapoznał też odwołującą z planami zatrudnienia jej w przyszłości do kontroli domów senioralnych. W momencie podpisywania umowy o pracę, orzeczenie o zdolności odwołującej do pracy, uzyskane u poprzedniego pracodawcy, było nadal aktualne. W momencie podejmowania przez nią spornego

zatrudnienia, odwołująca nie była jeszcze w ciąży o czym świadczy przebieg jej cyklu menstruacyjnego, który w tym czasie był ostatnim jego stadium. Dopiero po podjęciu pracy, odwołująca zaszła w ciążę i z dniem 24 października 2018r., stała się niezdolna do pracy, ze względu na osłabienie, nudności i wymioty. Następnie zaś wystąpiły inne dolegliwości, jak skurcze spowodowane niedoborem magnezu i w konsekwencji odwołująca nie wróciła już do pracy, mimo, że w międzyczasie stosunek pracy uległ przedłużeniu do dnia porodu. Wynagrodzenie odwołująca miała otrzymywać przelewem na rachunek bankowy do 10 dnia danego miesiąca. Wynagrodzenie za pierwszy miesiąc pracy nie przyszło, wobec czego odwołująca zapytała o to prezesa, który wyjaśnił, że spółka oczekuje na przelew, poinformował też, że wewnętrzny regulamin pracy dopuszcza takie opóźnienia. Następnie, gdy odwołująca ponownie zwróciła się z wątpliwościami, uzyskała tożsamą informację.

A. G. po 9 miesiącach ciąży, w dniu(...), urodziła dziecko. Przewidywany termin porodu ustalony był na (...).

Sąd ustalił ponadto, że zainteresowana spółka rozliczając się z Urzędem Skarbowym w formularzu CIT-8 za lata 2011 – 2017 wykazywała przychody w granicach od nieco ponad 10.000,00 zł do ponad 1.000.000,00 zł. Z kolei na formularzu VAT – 7, za rok 2018, wykazała przychody na poziomie 15.721 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt organu rentowego, zeznań świadków W. G. i J. W. (k.42-45), wyjaśnień prezesa zainteresowanej spółki (...) słuchanego w charakterze strony (k.45-46) oraz odwołującej A. G. (k.46-48), dokumentów dołączonych do odwołania, w tym z przebiegu ciąży ubezpieczonej (k.10-14), pism Państwowej Inspekcji Pracy (koperta k.40), pisemnej informacji Naczelnika Pierwszego Urzędu Skarbowego w G. (akta ZUS).

Sąd dał w całości wiarę wyjaśnieniom przedstawiciela odwołującej spółki i samej A. G., ponieważ są one obiektywne, logiczne i wzajemnie się potwierdzają, przedstawiając rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków ubezpieczonej, a także przyczyn jej zatrudnienia i korespondują z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie ubezpieczonej, 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 2019r., poz. 300 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).

Kwestia sporna w niniejszej sprawie, wobec przedmiotu i zarzutów zaskarżonej decyzji, sprowadza się do tego, czy stan faktyczny ustalony w tej konkretnej sprawie, a wynikający z wyjaśnień stron i zeznań świadków, jak również z dowodów z dokumentów, pozwala na uznanie, że umowa o pracę z dnia 1 września 2018r. zawarta między zainteresowaną spółką jako płatnikiem składek, a odwołującą A. G. była czynnością prawną zmierzającą do

objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym i uzyskania nieuprawnienie wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a tym samym naruszającą zasady współżycia społecznego – tak jak to twierdzi organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji – czy też nie i jakie są tego przyczyny.

Zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie wynikającego z niej zatrudnienia organowi ubezpieczeń społecznych nie powodują powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, jeżeli z okoliczności (nie wyłączając domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c.) wynika, że praca nie była świadczona oraz że ustalone warunki wynagradzania za pracę nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego – vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007r. w sprawie I UK 116/07 (OSNP 2008/23-24/355)

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 do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. 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). 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 więc wspomnieć, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawartą między odwołującą, a zainteresowaną można uznać za czynność prawną zmierzającą jedynie do uzyskania tytułu ubezpieczenia chorobowego i w efekcie nadmiernie wysokich świadczeń z tego ubezpieczenia. Sąd uznał, że przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że odwołująca zamierzała faktycznie podjąć pracę i ją świadczyć w dłuższym okresie, bowiem w dłuższej perspektywie czasowej miała awansować na stanowisko związane z nadzorowaniem domów seniora, co było zgodne z jej kwalifikacjami i oczekiwaniami. Nadto jest osobą młodą i posiadała zdolność do pracy od lekarza medycyny pracy. Zarówno w momencie podpisywania spornej umowy, jak i w czasie podejmowania na jej podstawie zatrudnienia, odwołująca nie była jeszcze w ciąży, o czym świadczy przebieg jej cyklu menstruacyjnego. W dodatku małżonkowie nie starali się o dziecko. Nie miała zatem przesłanek przypuszczać, że faktycznie przepracuje jedynie nieco ponad półtora 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 dopiero swoją aktywność zawodową i 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 należnych jej obecnie świadczeń chorobowych.

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 (...) S.A. i pod jego kierownictwem, za co winna otrzymać wynagrodzenie. Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje, że pracodawca faktycznie nie wypłacił odwołującej wynagrodzenia, do czego doszło w sposób przez nią niezawiniony. Pracodawca został ukarany za naruszenie tego obowiązku przez Państwowego Inspektora Pracy upomnieniem, od której to decyzji odwołał się do Wojewódzkiego Inspektora Pracy.

Organ rentowy będący stroną tego procesu w toku postępowania nie przejawiał żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że jego twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji i jej uzasadnieniu polegają na prawdzie, a nie stanowią jedynie jednej z szeregu możliwych wersji – w tym przypadku korzystnej dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z..

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż u zainteresowanej, w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia kolejnej osoby, która zastąpiłaby sekretarkę, która właśnie ze względu na poród, korzystała w tym czasie z urlopu macierzyńskiego i miała w sierpniu 2019r. wrócić do pracy. Dodatkowo zainteresowana zamierzała rozwinąć profil swojej działalności o prowadzenie domów seniora i faktycznie podjęła już działania zmierzające do otwarcia takiego ośrodka nieopodal O.. W tym celu potrzebna była również zainteresowanej osoba znająca problematykę hotelarską, która mogłaby się zająć prowadzeniem i nadzorowaniem takich ośrodków. Z kolei odwołująca kwalifikacje takie posiadała, bowiem ukończyła studia I stopnia na kierunku (...) i studia (...) stopnia w Zakresie (...) Obiektami Hotelarskimi. Posiadała też stosowne doświadczenie, bowiem uprzednio pracowała w hotelu w T. przez 9 miesięcy, a potem przez 6 miesięcy w hotelu (...)w T.. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż odwołująca od początku obowiązywania przedmiotowej umowy o pracę, podjęła faktyczne świadczenie pracy, z powierzonych obowiązków się wywiązywała i zyskała akceptację przełożonych. Natomiast krótki czas pracy odwołującej był podyktowany faktem zajścia w ciążę po podjęciu zatrudnienia i związanym z tym jej stanem zdrowia. 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 zawyżone, gdyż kwota 3.500 zł nie jest kwotą stosunkowo wysoką.

Reasumując: według oceny Sądu w dniu 1 września 2018r. doszło do zawarcia między odwołującą A. G., a zainteresowaną (...) S.A., umowy o pracę, która na pewno nie była czynnością prawną naruszającą zasady współzycia społecznego, zatem może stanowić podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi, a przyczyny takiego stanowiska zostały omówione wcześniej.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

Sędzia Mariola Szmajduch