

Sygn. akt VII U 201/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 września 2022 roku

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2022 roku w Warszawie

sprawy M. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

przy udziale M. Z.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

z dnia 10 grudnia 2021 roku, nr (...)(...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że M. S. jako pracownik u płatnika składek M. Z. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2021 roku.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

M. S. w dniu 19 stycznia 2022r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 10 grudnia 2021r., nr (...)(...), stwierdzającej że jako pracownik u płatnika składek M. Z. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 czerwca 2021 roku. Ubezpieczona zarzuciła organowi rentowemu:

a) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że celem i zamiarem stron stosunku pracy nie była faktyczna realizacja postanowień umowy o pracę, a jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną statusu pracownika oraz zamierzone krótkotrwałe wykonywanie pracy za wynagrodzeniem, które miałyby stanowić podstawę do wyliczenia zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, a w okresie późniejszym zasiłku macierzyńskiego, podczas gdy w rzeczywistości celem i zamiarem stron stosunku pracy była faktyczna realizacja postanowień umowy o pracę, ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika składek zainteresowanego posiadaniem pracownika, który wypłacał jej umówione wynagrodzenie adekwatne do zakresu wykonywanych obowiązków, zaś krótkotrwałość świadczenia pracy wynikała z ryzyka zagrożenia ciąży w przypadku dalszego kontynuowania pracy;

b) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2021r. zawarta z pracodawcą była czynnością mającą na

celu obejście prawa, a w konsekwencji była nieważna i miała stworzyć warunki do uzyskania statusu pracowniczego rodzącego obowiązek ubezpieczeń społecznych, a w konsekwencji uzyskania prawa do zasiłku chorobowego, zaś po urodzeniu dziecka prawa do zasiłku macierzyńskiego, co skutkowało błędnym uznaniem, że jako pracownik u płatnika składek ubezpieczona nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2021r., podczas gdy wykonywała określoną pracę na rzecz płatnika składek, pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie przez niego wyznaczonym, za co otrzymała stosowne i realne w warunkach rynku wynagrodzenie, zaś fakt krótkiego okresu rzeczywistego wykonywania pracy nie może świadczyć o sprzeczności czynności prawnej z ustawą, w sytuacji gdy zamiarem stron było faktyczne nawiązanie stosunku pracy, zaś ubezpieczona otrzymała zwolnienie lekarskie z uwagi na ryzyko zagrożenia ciąży w przypadku dalszego kontynuowania pracy;

c) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 83 ust. 1 pkt 1 i art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędne uznanie, że nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę od dnia 1 czerwca 2021r., podczas gdy jako pracownik zgodnie z art. 8 ust. 1 w związku z art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od momentu nawiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze powyższe ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że jako pracownik u płatnika składek M. Z. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2021r. oraz o zasądzenie od organu rentowego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że była zatrudniona od dnia 1 czerwca 2021r. na pół etatu na podstawie umowy o pracę w Kancelarii Adwokackiej (...) w W., na stanowisku starszego prawnika, z wynagrodzeniem w wysokości 3.000 zł brutto miesięcznie. W okresie od dnia 8 lipca 2021r. do dnia 13 stycznia 2022r. pozostawała niezdolna do pracy z uwagi na występujący stan zagrożenia ciąży związany z rozpoznaniem cukrzycy ciążowej typu 2, insulinooporności, zaburzeniami lękowo-depresyjnymi oraz stanem zdrowotnym wywołanym poprzednią ciążą, a związanym ze skróceniem szyjki macicy oraz koniecznością założenia pessarium i prowadzenia leżącego trybu życia przez okres 6/8 tygodni ciąży. W umowie o pracę łączącej strony podczas pierwszej ciąży, nie wystąpiła analogiczna sytuacja, jak aktualnie, ponieważ po zakończeniu okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego, związanego z urodzeniem pierwszego dziecka, ubezpieczona realizowała ówczesny stosunek pracy jeszcze przez kilkanaście miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wyższym niż w przypadku przedmiotowego zatrudnienia.

M. S. zarzuciła, że organ rentowy pominął fakt, że współpracowała z aktualnym pracodawcą w latach 2012-2017 w ramach umów zlecenia, co nie potwierdza jej wzmożonej aktywności jedynie w trakcie ciąży. Ponadto wskazała, że współpraca polegała na przygotowywaniu pism procesowych na zlecenie w okresie jej studiów, co wykluczało zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z uwagi na brak możliwości podporządkowania kierownictwu płatnika ze względu na wielość obowiązków i konieczność kontynuowania nauki. Ubezpieczona zaakcentowała również, że organ rentowy nie dysponował żadnymi dowodami potwierdzającymi tezę o pozorności umowy o pracę. Dla potwierdzenia swego stanowiska przedstawiła szereg dowodów, z których wynika, że wykonywała obowiązki pracownicze na rzecz pracodawcy w warunkach określonych w art. 22 k.p. w okresie od dnia 1 czerwca 2021r. do dnia 7 lipca 2021r., zaś płatnik składek korzystał z tej pracy i wypłacał wynagrodzenie. Do zakresu jej obowiązków należało przygotowywanie pism procesowych, kontaktowanie się z sądami i klientami kancelarii oraz sprawdzanie pism przygotowywanych przez drugiego merytorycznego pracownika płatnika składek K. Ł. (1).

Ubezpieczona wskazała również, że posiadała odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie do wykonywania pracy na stanowisku starszy prawnik, bowiem ukończyła wyższe studia prawnicze, studia podyplomowe w zakresie prawa medycznego, aplikację adwokacką oraz pozytywnie zdała egzamin zawodowy adwokacki w maju 2021r. Z uwagi na posiadanie takich kwalifikacji zawodowych została zatrudniona u płatnika składek, którego intencją było skorzystanie z jej doświadczenia, również w celu przyuczania współpracownika do samodzielnego wykonywania zawodu starszego

prawnika. Jej zakres obowiązków był zbieżny z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Poza tym płatnik składek odbierał jej pracę i wypłacał wynagrodzenie. Co prawda ubezpieczona, przystępując do świadczenia pracy była w ciąży, lecz posiadała aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku starszego prawnika. Zatem nie było żadnych przeciwwskazań zdrowotnych przed jej zatrudnieniem, aby nie mogła wykonywać pracy. Jednak w trakcie wykonywania pracy, z uwagi na problemy zdrowotne wywołane ciążą, stała się osobą niezdolną do pracy.

Powołując się na poglądy orzecznictwa, ubezpieczona wskazała, że zawarty przez nią stosunek pracy spełniał wszystkie przesłanki określone w art. 22 k.p., w tym miało miejsce faktyczne, osobiste wykonywanie powierzonej pracy na rzecz płatnika składek oraz występujące podporządkowanie pracownicze, zarówno osobowe, jak i organizacyjne. Poza tym występowało zapotrzebowanie pracodawcy na jej usługi oraz duże zaufanie ze strony pracodawcy, które przełożyło się na możliwość powierzenia ubezpieczonej przyuczania mniej doświadczonego pracownika. Reasumując, ubezpieczona podkreśliła, że zawarta przez nią umowa o pracę nie miała na celu obejścia ustawy, co powoduje brak możliwości uznania jej za nieważną i niestanowiącą tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego (odwołanie z dnia 17 stycznia 2022r., k. 3-9 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oraz o zasądzenie od strony odwołującej się na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swe stanowisko, organ rentowy zaznaczył, że na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych jest uprawniony do dokonywania kontroli zgłoszeń pracowników do ubezpieczeń społecznych przez płatników składek. W dalszej kolejności wskazał, że zgłoszenie przez M. S. roszczenia zasiłkowego w bardzo krótkim okresie od zgłoszenia do pracowniczych ubezpieczeń społecznych wzbudziło wątpliwości, czy faktycznie został nawiązany stosunek pracy oraz czy nie dokonano zgłoszenia jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Organ rentowy podniósł, że płatnik składek nie zatrudnił nowego pracownika, a obowiązki ubezpieczonej przejęła M. Z. wraz z innym pracownikiem. Jeśli chodzi o twierdzenia płatnika składek, że z uwagi na okres wakacyjny i urlopowy oraz narastającą pandemię zmalała ilość obowiązków służbowych i obecnie nie ma potrzeby zatrudniania innej osoby na zastępstwo, to organ rentowy wskazał, że w czerwcu 2021r. pandemia trwała już od ponad roku i nie była przeszkodą do zatrudnienia ubezpieczonej, w sytuacji gdy większość firm stara się ograniczać koszty. Poza tym płatnik składek zatrudnił ubezpieczoną przed sezonem urlopowym, będącą w ciąży, a zatem powinien liczyć się z tym, że w niedługim okresie ubezpieczona rozpocznie dłuższą absencję. Według organu rentowego, nie było konieczności zatrudniania pracownika na stanowisku, jakie powierzono ubezpieczonej, a podpisanie umowy o pracę miało na celu tylko i wyłącznie umożliwienie uzyskania przez nią korzyści finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł również, że analogiczna sytuacja miała miejsce przed urodzeniem poprzedniego dziecka przez ubezpieczoną. Wówczas zawarcie umowy o pracę z M. Z. nastąpiło w dniu 10 października 2016r., zaś miesiąc później ubezpieczona przeszła na zwolnienie lekarskie, by następnie wyrejestrować się z ubezpieczeń po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Ponadto podczas dokonywania analizy danych zaewidencjonowanych na koncie M. S. organ rentowy stwierdził, że przed zakwestionowanym zatrudnieniem M. S. nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych, zapewniającego jej ochronę ubezpieczeniową. Zdaniem ZUS ubezpieczona wykazuje wzmoczoną aktywność zawodową dopiero będąc w ciąży. Poza tym w sposób marginalny partycypowała w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Mając na uwadze powołane okoliczności organ rentowy doszedł do wniosku, że zgłoszenie M. S. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek nastąpiło celem uzyskania korzyści materialnych w postaci świadczeń wypłacanych z ubezpieczenia społecznego oraz nie miało na celu realizacji interesów płatnika i świadczenia pracy za wynagrodzeniem, a jedynie uzyskanie zasiłków. Tym samym wyłączenie z pracowniczych ubezpieczeń społecznych było w pełni uzasadnione (odpowiedź na odwołanie z dnia 15 lutego 2022r., k. 10-12 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. Z. od dnia 15 lipca 2000r. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą Kancelaria Adwokacka (...) z siedzibą w W., w ramach której zajmuje się świadczeniem usług prawnych (wydruk z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej - akta organu rentowego). Rozpoczęła współpracę z M. S. pod koniec 2012r. Wówczas ubezpieczona wykonywała czynności w Kancelarii Adwokackiej, prowadzonej przez zainteresowaną, w ramach nieodpłatnych praktyk. Następnie w 2013r. i w 2014r. strony zawarły dwie umowy zlecenia, na podstawie których M. S. świadczyła czynności na rzecz M. Z. do października 2015r. (zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

Ubezpieczona w dniu 14 września 2015r. ukończyła jednolite studia magisterskie na Uniwersytecie (...), uzyskując tytuł zawodowy magistra prawa (dyplom z dnia 9 listopada 2015r. - akta organu rentowego). W kolejnych latach odbywała aplikację adwokacką, którą ukończyła z dniem 31 grudnia 2018r. (zaświadczenie o odbyciu aplikacji adwokackiej z dnia 2 stycznia 2019r. - akta organu rentowego).

W październiku 2016r. M. Z. i M. S. po raz pierwszy zawarły umowę o pracę i od dnia 10 października 2016r. nastąpiło zgłoszenie M. S. do ubezpieczeń społecznych. Począwszy od 15 listopada 2016r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z uwagi na zagrożenie ciąży i ryzyko przedwczesnego porodu. Taka sytuacja trwała do dnia porodu w maju 2017r., po którym M. S. korzystała z rocznego urlopu macierzyńskiego. Następnie w czerwcu 2018r. powróciła do pracy i przez okres kolejnego roku, do czerwca 2019r. wykonywała obowiązki pracownicze na rzecz płatnika składek. Umowa została rozwiązana za porozumieniem stron, ponieważ ubezpieczona zdecydowała się poświęcić czas na wychowywanie dwuletniego syna oraz na przygotowania do egzaminu adwokackiego. Poza tym z uwagi na okoliczność, że zakończyła aplikację, a nie zdała jeszcze egzaminu adwokackiego, jej praca nie miała już dla pracodawcy takiej wartości jak wcześniej. M. Z., po skończonej przez ubezpieczoną aplikacji, nie mogła już udzielać jej upoważnienia do zastępowania w postępowaniach sądowych i kierować na rozprawy. Ponadto sama w tym okresie była w ciąży, a potem urodziła dziecko i wobec tego przyjmowała mniej spraw do prowadzenia, zmniejszając zakres wykonywanych prac (zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

W okresie po rozwiązaniu przez ubezpieczoną pierwszej umowy o pracę zawartej z M. Z., ubezpieczona nie wykonywała żadnej pracy, nie była nigdzie zatrudniona. W Kancelarii (...) bywała rzadko. W celach szkoleniowych utrzymywała kontakt z byłym pracodawcą, nie wykonywała jednak pracy, nie miała zawartej umowy ani nie pobierała wynagrodzenia. Na potrzeby szkolenia oraz celem pozostawania na bieżąco z przepisami, omawiała z M. Z. niektóre sprawy klientów jej kancelarii. W tym celu analizowała możliwość wniesienia środka zaskarżenia, lecz osobiście nie sporządzała żadnych pism procesowych, nie reprezentowała nikogo podczas rozpraw, jak również nie kontaktowała się z klientami kancelarii. Podobne konsultacje o charakterze szkoleniowym odbywała czasem z radcą prawnym A. B. (zeznania świadka P. Ł., k. 45 a.s., zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

Pod koniec 2020r. M. S. ustaliła z M. Z., że po przystąpieniu ubezpieczonej do egzaminu zawodowego, planowanego na maj 2021r., nastąpi wznowienie współpracy w ramach kolejnej umowy o pracę (zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.). M. Z., z uwagi na okoliczność, że zatrudniła aplikantkę K. Ł. (2), potrzebowała pracownika, który oprócz sporządzania pism procesowych i kontaktu z klientami kancelarii, będzie wdrażał i przyuczał nowego pracownika. Dodatkowo zainteresowana chciała nadal współpracować z ubezpieczoną, którą darzyła zaufaniem, gdyż ubezpieczona miała wiedzę w zakresie prowadzenia spraw medycznych, których kilka pojawiło się w kancelarii. Powstały w związku z tym plany zawiązania w przyszłości spółki przez obie panie, ubezpieczona jednak musiała zdać najpierw egzamin zawodowy (zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

M. S. w dniach 18-21 maja 2021r. przystąpiła do egzaminu adwokackiego, z którego uzyskała wynik pozytywny (uchwała Nr 43/2021 z dnia 17 czerwca 2021r. Komisji Egzaminacyjnej nr 3 do przeprowadzenia egzaminu adwokackiego z siedzibą w W. w sprawie ustalenia wyniku egzaminu adwokackiego - akta organu rentowego; zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

M. Z. w dniu 28 maja 2021r. wystawiła ubezpieczonej skierowanie na badania wstępne zgodnie z art. 229 § 4a k.p. (skierowanie na badania lekarskie z dnia 28 maja 2021r. - akta organu rentowego). Następnie w dniu 1 czerwca 2021r. zawarła z M. S. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 czerwca 2021r., na stanowisku starszego prawnika, w wymiarze ½ etatu, z wynagrodzeniem w kwocie 3.000 zł brutto. Strony ustaliły, że wypłata wynagrodzenia będzie następowała na rachunek bankowy ubezpieczonej (umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2021r. - akta organu rentowego).

Tego samego dnia, w którym strony zawarły umowę o pracę, główny specjalista BHP J. H. przeprowadził z M. S. instruktaż stanowiskowy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 1 czerwca 2021r. - akta organu rentowego).

W dniu podpisywania umowy o pracę M. S. wiedziała, że jest w ciąży, o której wówczas nie poinformowała płatnika składek. Jednakże M. Z. zatrudniłaby ubezpieczoną nawet ze świadomością, że ubezpieczona spodziewa się dziecka, gdyż sama będąc matką, nie widziała przeszkód do zatrudnienia kobiety w ciąży (zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

W dniu 8 czerwca 2021r. ubezpieczona odbyła badania wstępne i uzyskała orzeczenie lekarskie potwierdzające jej zdolność do pracy na stanowisku starszego prawnika (orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 8 czerwca 2021r. - akta organu rentowego).

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej, jako starszego prawnika w kancelarii, należało tworzenie projektów dokumentów, edytowanie tekstów i wprowadzanie danych wynikających z pism procesowych, tworzenie korespondencji prawniczej, przygotowywanie porad i opinii prawnych, archiwizowanie dokumentacji, w tym elektronicznej, a także drukowanie, kopiowanie, fotografowanie, składanie, bindowanie i skanowanie oraz udział w poradach prawnych, spotkaniach i telekonferencjach (załącznik nr 1 do umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2021r. - akta organu rentowego).

M. S. wykonywała obowiązki na rzecz płatnika składek przez ponad miesiąc. W dniu 8 lipca 2021r. stała się niezdolna do pracy ze względu na ciężą wysokiemu ryzyku, które to ryzyko było spowodowane rozpoznaną u ubezpieczonej cukrzycą i otyłością. W zaleceniach dotyczących codziennego trybu życia wskazano ubezpieczonej stosowanie diety o niskim indeksie glikemicznym, unikanie stresu, a także oszczędny tryb życia i odbycie licznych konsultacji (zaświadczenie lekarskie z dnia 6 kwietnia 2022r., k. 34 a.s.).

W okresie, w którym M. S. wykonywała pracę, do jej zadań należało sporządzanie pism procesowych i utrzymywanie kontaktu z klientami kancelarii. Dodatkowo przyuczała współpracownicę K. Ł. (2). Uczyla ją m.in. prawidłowego tworzenia pism procesowych, udzielała różnych porad oraz sprawdzała sporządzone przez nią pisma. Ubezpieczona przysyłała tworzone przez siebie pisma procesowe do M. Z. za pośrednictwem poczty elektronicznej. Pracę wykonywała zarówno w siedzibie kancelarii, jak i zdalnie (korespondencja e-mail - akta organu rentowego; zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.; zeznania świadka K. Ł. (2), k. 44 verte – 45 a.s.; zeznania świadka P. Ł., k. 45 a.s.; projekty pism procesowych – akta organu rentowego; oświadczenie adw. M. F. z dnia 9 listopada 2021r. – akta organu rentowego; oświadczenie P. Ł. z dnia 10 listopada 2021r. – akta organu rentowego; oświadczenie K. Ł. (2) z dnia 10 listopada 2021r. – akta organu rentowego; oświadczenie r.pr. A. B. z dnia 10 listopada 2021r. – akta organu rentowego).

M. Z. poleciła ubezpieczonej nadzorowanie pracy K. Ł. (2), ponieważ była wówczas zajęta sporządzaniem skargi kasacyjnej w skomplikowanej sprawie. Sama sprawowała nadzór nad pracą, którą powierzała M. S.. Omawiała z ubezpieczoną poprawność sporządzonych przez nią pism procesowych i kontrolowała postęp wykonywanych prac, ponieważ każdy stworzony dokument opatrywała swoim podpisem. Ponadto rozdzielała sprawy pomiędzy podległymi jej pracownikami (zeznania M. S., k. 45 a.s.; zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.; zeznania świadka K. Ł. (2), k. 44 verte – 45 a.s.).

M. Z. nie zatrudniła nowego pracownika na stanowisko ubezpieczonej, ponieważ K. Ł. (2) stała się pracownikiem samodzielnym i mogła przejąć prowadzenie spraw od M. S.. Dodatkowo, dzięki nawiązaniu współpracy z dwoma adwokatami, zainteresowana mogła korzystać z ich zastępstwa procesowego podczas rozpraw (zeznania M. Z., k. 45-46 a.s.).

Pracodawca wypłacał ubezpieczonej wynagrodzenie na rachunek bankowy (potwierdzenia wykonania przelewów - akta organu rentowego). Dochód pracodawcy za 2020r. wyniósł 489.048,19 zł (zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu za 2020r. – PIT-36L - akta organu rentowego).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w dniu 2 listopada 2021r., działając na podstawie art. 61 § 1 i 4 k.p.a. w związku z art. 123 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zawiadomił M. S. i M. Z. o wszczęciu z urzędu postępowania wyjaśniającego na okoliczność zasadności zgłoszenia M. S. do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (zawiadomienia o wszczęciu postępowania z dnia 2 listopada 2021r. - akta organu rentowego).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy w dniu 10 grudnia 2021 roku wydał decyzję nr (...) (...), w której na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 2a ust. 1 i 2 pkt 1-4, art. 68 ust. 1 pkt 1a i art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 22 § 1 i art. 300 k.p., stwierdził, że M. S., jako pracownik u płatnika składek M. Z., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2021r. (decyzja z dnia 10 grudnia 2021r. - akta organu rentowego).

Wskazany stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz w oparciu o zeznania świadków K. Ł. (2), P. Ł. i stron M. S. i M. Z..

Dowody z dokumentów, w części urzędowych, zostały ocenione jako wiarygodne, gdyż korespondują ze sobą oraz z osobowymi środkami dowodowymi. Wynika z nich, jakie wykształcenie i kwalifikacje posiada M. S.. Rzeczowy materiał dowodowy potwierdza również, że płatnik składek dochował wszystkich obowiązków związanych z formalnym zatrudnieniem ubezpieczonej, ponieważ zlecił wykonanie badań lekarskich mających na celu dopuszczenie jej do pracy, nawiązał stosunek pracy sporządzając pisemną umowę o pracę, przeprowadził instruktaż stanowiskowy z zakresu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również zapoznał pracownika z zakresem obowiązków przypisanych do zajmowanego stanowiska. Natomiast dla potwierdzenia faktu realizowania pracy strony przedstawiły wydruki korespondencji e-mail, projekty pism procesowych, a także oświadczenia adw. M. F., r.pr. A. B., K. Ł. (2) i P. Ł.. Wskazanych dokumentów organ rentowy – choć wydał decyzję niekorzystną dla ubezpieczonej – nie zakwestionował, a i Sąd – biorąc pod uwagę całokształt zgromadzonego materiału dowodowego – nie miał podstaw, by wymienione dowody ocenić jako niewiarygodne. Zdaniem Sądu ze wszystkich wskazanych dokumentów wynikają okoliczności, które podczas przesłuchania potwierdziły strony i świadkowie, wobec tego Sąd dokumenty ocenił jako wiarygodne i na ich podstaw dokonał ustaleń faktycznych.

Zeznaniom świadków K. Ł. (2) i P. Ł. oraz zeznaniom stron Sąd dał wiarę, gdyż są spójne oraz zgodne z dowodami z dokumentów. K. Ł. (2) bezpośrednio współpracowała z ubezpieczoną i potwierdziła wykonywanie przez nią pracy polegającej m.in. na udzielaniu świadkowi wskazówek w zakresie dotyczącym sporządzania pism procesowych i weryfikacji ich poprawności. Również świadek P. Ł., tak jak K. Ł. (2), potwierdziła, że ubezpieczona sporządzała pisma procesowe oraz spotykała się z klientami w celu omówienia ich spraw i podjęcia decyzji procesowych. Co prawda P. Ł. nie była pracownikiem M. Z., jednak widywała ubezpieczoną podczas wykonywania obowiązków pracowniczych, gdyż dzieliła z nią jedno pomieszczenie biurowe, wynajmowane wspólnie przez M. Z. oraz innych radców prawnych i adwokatów. Uwzględniając powyższe, Sąd zeznania wskazanych świadków oraz zbieżne z nimi zeznania stron, ocenił jako zasługujące na wiarę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie M. S. podlegało uwzględnieniu.

Sporne w prowadzonym postępowaniu było to, czy M. S. w okresie od dnia 1 czerwca 2021r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek M. Z.. Aby tę kwestię rozstrzygnąć na wstępie należy dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2021r., poz. 423), zwanej dalej ustawą systemową. Art. 6 ust. 1 pkt 1 wskazanej ustawy stanowi, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy systemowej następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. W myśl definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz za wynagrodzeniem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie Sąd zmienił zaskarżoną decyzję, ponieważ jest ona wadliwa. ZUS, wydając tę decyzję, niesłusznie skoncentrował się na ciąży, w której ubezpieczona znajdowała się w chwili zawarcia umowy o pracę, niezdolności do pracy powstałej w krótkim czasie po jej zawarciu oraz na wcześniejszym stosunku pracy łączącym strony. Te okoliczności w głównej mierze determinowały wydanie zaskarżonej decyzji, jednak według Sądu nie dają one podstaw do wykluczenia M. S. z ubezpieczeń społecznych. Umowa, którą ubezpieczona zawarła z M. Z. w dniu 1 czerwca 2021r. nie jest nieważna. O nieważności umowy można byłoby mówić, gdyby zaistniały przesłanki określone w art. 83 k.c. bądź w art. 58 k.c. Organ rentowy w zaskarżonej decyzji, jako podstawę jej wydania, wskazał art. 58 § 2 k.c., ale Sąd badał, czy umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2021r. nie jest nieważna, biorąc pod uwagę wszystkie możliwe podstawy prawne nieważności.

Art. 83 § 1 k.c. wskazuje, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Przy czym należy odróżnić nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie

uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

W rozważanym przypadku, zdaniem Sądu, strony faktycznie realizowały umowę o pracę, zatem nie może być mowy o złożeniu pozornych oświadczeń. Na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną pracy uzgodnionej z płatnikiem składek wskazują dokumenty, jakie strony przedstawiły w postępowaniu administracyjnym – korespondencja e-mail, jak również projekty pism procesowych tworzonych przez M. S.. Również z przedstawionych organowi rentowemu oświadczeń P. Ł., K. Ł. (2), adw. M. F. i r.pr. A. B. wynika, że M. S. przygotowywała projekty pism, umów, jak również była odpowiedzialna za kontakt z klientami i sądami, a także wykonywała prace administracyjno – biurowe – częściowo w biurze, a częściowo zdalnie. Wskazane okoliczności zostały następnie potwierdzone w postępowaniu sądowym zeznaniami świadków oraz stron. Zeznające na rozprawie K. Ł. (2), P. Ł., M. Z. i M. S., potwierdziły to, co wynika z wymienionych dokumentów, potwierdzając tym samym, że praca na stanowisku starszego prawnika była przez ubezpieczoną realizowana. Przy tym następowało to w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., tj. ubezpieczona świadczyła pracę osobiście i odpłatnie, na co wskazują potwierdzenia przelewów, jak również była podporządkowana pracodawcy. M. Z. wyznaczała ubezpieczonej zadania, np. poleciła jej przyuczać K. Ł. (2) oraz wskazywała konkretne sprawy, w których ubezpieczona powinna wykonać określone zadania – przygotować pismo, spotkać się z klientem itp. Następnie zainteresowana weryfikowała sposób wykonania zadań przez M. S. – sprawdzała i omawiała przygotowane przez nią pisma oraz monitorowała postęp przydzielonych prac.

Dodatkowo, choć to nie są elementy przedmiotowo istotne w stosunku pracy i go nie kreują - strony zakwestionowanej przez ZUS umowy o pracę dopełniły wszelkich formalności, a więc umowa o pracę została zawarta na piśmie, w tej samej formie określono zakres obowiązków M. S., ubezpieczona odbywała badania wstępne, uzyskując orzeczenie o zdolności do pracy, jak również przeszła szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku z powyższym nie ma podstaw do stwierdzenia pozorności oświadczeń stron umowy o pracę. Poza tym Sąd nie stwierdził, by doszło do działania ubezpieczonej i płatnika składek sprzecznego z zasadami współzycia społecznego bądź stanowiącego obejście prawa. Oczywiście prawdą jest, że M. S. w dacie zawarcia umowy o pracę była w ciąży, to jednak nie przesądza o nieważności umowy o pracę. Kwestia ciąży w kontekście obejścia prawa była przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. M.in. w wyroku z dnia 13 czerwca 2006r. (sygn. akt II UK 202/05) SN wskazał, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią, lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany. W związku z powyższym, nawet gdyby pracownica celowo zawarła umowę, aby uzyskać świadczenia w związku z chorobą i macierzyństwem, to nie czyni to umowy o pracę nieważną, gdyż była realizowana. Co prawda ubezpieczona z upływem czasu zaprzestała realizowania stosunku pracy wskutek niezdolności do pracy, ale i ta okoliczność nie świadczy o pozorności umowy o pracę, gdyż kobieta w ciąży ma prawo podjąć zatrudnienie, a w jej przypadku z większym prawdopodobieństwem może wystąpić niezdolność do pracy. Ponadto należy zaznaczyć, że nawet zaawansowana ciąża nie stoi na przeszkodzie nawiązaniu stosunku pracy, jeśli faktycznie jest on realizowany. Fakt ciąży nie przekreśla bowiem aktywności zawodowej. Zatem nie można mówić o obejściu prawa nawet w sytuacji, gdy kobieta posiada wiedzę, że jest w ciąży i ma świadomość, że w pewnym momencie nie będzie w stanie wykonywać pracy z uwagi na uprawnienia związane z macierzyństwem bądź z uwagi na niezdolność do pracy. Przepisy prawa nie wskazują również przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenie społeczne, by późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczerplania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia, o których również wspominał w swojej argumentacji organ rentowy. W takiej sytuacji nie ma podstaw, aby z uwagi na stan, w jakim ubezpieczona się znajdowała, czynić zarzuty nawiązania nieważnego stosunku pracy. Argumentem przemawiającym za tym nie jest również i to, że przed nawiązaniem stosunku pracy z M. Z., ubezpieczona nie była aktywna zawodowo. Wskazana okoliczność nie stanowi wystarczającej podstawy w kontekście wyłączenia z ubezpieczeń społecznych.

Ponadto w analizowanej sprawie okres nieaktywności zawodowej M. S. nie był długi. Ubezpieczona do czerwca 2019r. pracowała dla M. Z.. Współpraca stron rozpoczęła się w 2012r., kiedy ubezpieczona była studentką i następowała w oparciu o różne umowy – w zależności od okresu i zadań przydzielonych ubezpieczonej. Jedynie od czerwca 2019r. do końca maja 2021r. (okres 2 lat) M. S. nie świadczyła pracy. Wówczas, z racji tego, że już była matką, poświęciła się opiece nad dzieckiem, a zarazem z racji tego, że z końcem grudnia 2018r. ukończyła aplikację adwokacką, poświęcała się przygotowaniu do egzaminu zawodowego. Wybór takiej drogi nie może być kwestionowany ani przez Sąd, ani przez organ rentowy. Ubezpieczona miała prawa podjąć decyzję o zaprzestaniu na pewien czas aktywności zawodowej, tym bardziej że w jej przypadku było to uzasadnione ww. okolicznościami. Do pracy powróciła ponownie, kiedy jej dziecko było już starsze, a zarazem, gdy zdała egzamin adwokacki, co czyniło ją dla pracodawcy bardziej wartościowym pracownikiem. Poza tym pracodawca potrzebował w tym czasie świadczenia pracy przez ubezpieczoną m.in. z uwagi na konieczność wdrożenia, przyuczenia do pracy aplikantki K. Ł. (2), która zeznając potwierdziła, że M. S. pomagała jej we wdrożeniu się w zadania.

Argumentem, który mógłby potwierdzić obejście prawa w przedmiotowej sprawie nie jest również okoliczność, że strony wcześniej łączył stosunek pracy i jak ocenił Zakład sytuacja w przypadku tego stosunku pracy była analogiczna, jak w przypadku umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2021r. Zdaniem Sądu, oczywiście prawdą jest, że M. S. i M. Z. kilka lat wcześniej zawarły umowę o pracę i w trakcie jej realizacji, po okresie nieco dłuższym niż miesiąc, nastąpiła niezdolność ubezpieczonej do pracy trwająca do czasu porodu, a potem ubezpieczona korzystała z urlopu macierzyńskiego, zaś w późniejszym czasie strony rozwiązały ten stosunek pracy. Zarazem jednak należy podkreślić, że ZUS nie wyłączył wówczas ubezpieczonej z ubezpieczeń społecznych, zatem ten stosunek pracy był i jest ważny. Jeśli chodzi zaś o jego rozwiązanie, to nie nastąpiło to zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, tylko znacznie później. Ubezpieczona jeszcze przez rok po powrocie do pracy, wykonywała pracę dla M. Z.. Kiedy M. Z. była w ciąży i oczywistym jest, że planowała mniejszą aktywność zawodową, a zarazem ubezpieczona nie była już aplikantką i niektórych zadań nie mogła realizować dla pracodawcy, została podjęta decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę. Powody o tym decydujące nie są błahe, czy też wymyślone, zatem nie ma podstaw, by organ rentowy na fakt łączącego strony wcześniej stosunku pracy i jego rozwiązanie powoływał się w przedmiotowej sprawie, jako na fakt kluczowy dla wyłączenia M. S. z ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc się jeszcze do argumentacji podniesionej przez organ rentowy, należy wskazać, że Sąd nie stwierdził, by niezatrudnienie przez płatnika składek nowego pracownika na zastępstwo w miejsce ubezpieczonej mogło samodzielnie przesądzić o słuszności zaskarżonej decyzji. Zainteresowana w toku postępowania sądowego wskazała jakimi względami kierowała się, nie zatrudniając nikogo w czasie, kiedy M. S. nie świadczyła pracy. Wyjaśniła, że oczekiwała na powrót ubezpieczonej do pracy, a ponadto podkreślała, że K. Ł. (2), która była przyuczana przez M. S., mogła przejąć jej obowiązki z uwagi na pozyskanie odpowiedniej wiedzy i umiejętności. Jednocześnie w celu zastępstwa podczas rozpraw płatnik składek nawiązał współpracę z dwoma adwokatami, co pozwoliło na rezygnację z poszukiwania nowego pracownika. Gdyby jednak wskazane wyjaśnienia M. Z. nie były wystarczające, to Sąd uważa, że i tak nie podstaw do zaaprobowania zaskarżonej decyzji. Tylko ta okoliczność, że nie nastąpiło zatrudnienie nikogo w zastępstwie za ubezpieczoną - w sytuacji, kiedy inne argumenty ZUS okazały się nietrafione – to zbyt mało, by ocenić, że zaistniała nieważność umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2021r. z uwagi na obejście prawa. Sąd takiego obejścia prawa nie dostrzegł i oceny tej nie zmieniliby nawet stwierdzenie, że M. Z. nie zatrudniła innej osoby, gdyż nie miała takiej potrzeby.

Zdaniem Sądu, w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło również naruszenie zasad współzycia społecznego. Wskazanej klauzuli generalnej nie można nadużywać na potrzeby każdego postępowania, w którym występuje kobieta w ciąży korzystająca ze zwolnienia lekarskiego w krótkim czasie po nawiązaniu stosunku pracy. Organ rentowy powinien każdorazowo wskazać, jakie zasady współzycia społecznego zostały naruszone, czego jednak nie uczynił ani w treści zaskarżonej decyzji, ani w odpowiedzi na odwołanie. Ograniczył się wyłącznie do wskazania okoliczności faktycznych, z których następnie wywiódł, że doszło do nawiązania nieważnej umowy o pracę. Zdaniem Sądu kobiety w ciąży mają prawo nawiązywać umowę o pracę i poszukiwać ochrony ubezpieczeniowej, co nie tylko nie stanowi obejścia prawa, ale także nie narusza zasad współzycia społecznego.

Mając na uwadze wskazaną argumentację, Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że M. S., jako pracownik u płatnika składek M. Z., podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2021r.

sędzia Agnieszka Stachurska