

Sygn. akt: VU 1416/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz

Protokolant: Katarzyna Awsiukiewicz

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2013 r. w Legnicy

sprawy z odwołania P. S. i K. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym P. S.

na skutek odwołania P. S. i K. S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.

z dnia 19 czerwca 2012 roku

znak (...)

I. zmienia decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 19 czerwca 2012 roku znak (...) i stwierdza, iż wnioskodawczyni P. S. jako pracownik u płatnika składek (...) K. S. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 07 października 2011 roku,

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawczyni P. S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VU 1416/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 czerwca 2012 r. znak: (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. stwierdził, że P. S. jako pracownik płatnika składek, (...) K. S. pomimo zgłoszenia, nie została objęta od dnia 07 października 2011 r. obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że umowa o pracę zawarta w dniu 07 października 2011 r. pomiędzy P. S. a (...) K. S. jest pozorną czynnością i jako taka w świetle art. 83 § 1 k.c. jest nieważna. Zakład Ubezpieczeń argumentował, że K. S., prowadząca działalność gospodarczą, której przedmiotem jest pośrednictwo w zakresie ubezpieczeń, zatrudniła na czas nieokreślony P. S. na stanowisku telemarketera. Do obowiązków pracownika należało umawianie spotkań z potencjalnymi klientami firmy. Organ rentowy wskazywał, iż zgodnie z oświadczeniem K. S., P. S. przekazywano listę osób, z którymi miała nawiązać kontakt. W toku kontroli płatnik składek nie przedstawił jednak żadnych dokumentów stanowiących dowód wykonywania powierzonej pracy. Nadto, P. S. nie podpisywała listy płac i nie miała obowiązku potwierdzania obecności w pracy poprzez popisanie listy obecności. Co więcej, przed dniem

zatrudnienia P. S., jak również po stwierdzeniu, iż jest ona niezdolna do pracy K. S. nie zatrudniała pracownika na stanowisku telemarketerki, bowiem zadania przypisane temu stanowisku wykonywała osobiście. Wobec powyższego, organ rentowy stwierdził, że celem zawarcia umowy z dnia 07 października 2011 r. było wyłącznie uzyskanie tytułu do ubezpieczeń społecznych, zaś wnioskodawczyni w rzeczywistości nie świadczyła pracy na rzecz K. S..

Od powyższej decyzji odwołanie złożyła K. S. oraz P. S.. W odwołaniu od decyzji ZUS, K. S. zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że umowa o pracę zawarta z P. S. była umową pozorną;
- dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i nie wyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia.

W odwołaniu sporządzonym przez pełnomocnika P. S. zarzucono natomiast naruszenie:

- art. 22 k.p. poprzez jego niezastosowanie, mimo oczywistych cech istotnych stosunku pracy;
- art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez nieodpowiednie zastosowanie, w sytuacji gdy niewątpliwie wykonywana umowa o pracę nie nosiła cech pozorności;
- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę decyzji, mająca wpływ na treść decyzji poprzez bezpodstawne przyjęcie, iż okoliczność świadczenia pracy w lokalu mieszkalnym pracodawcy oraz brak listy obecności przesądzają pozornym charakterze umowy o pracę.

W obu odwołaniach wywodzono, iż pomimo zaistnienia potrzeby gospodarczej po stronie pracodawcy, przed zatrudnieniem P. S., K. S. miała trudności ze znalezieniem pracownika o odpowiednich predyspozycjach, a w konsekwencji obowiązki związane z umawianiem spotkań wykonywał samodzielnie. Po tym, jak P. S. stała się niezdolna do pracy, na jej miejsce nie zatrudniono innego pracownika, albowiem pracodawca miała zamiar w dalszym ciągu zatrudniać P. S.. W odwołaniach wskazywano, iż wbrew stanowisku organu rentowego wnioskodawczyni podpisywała się na listach obecności, które okazano organowi rentowemu w toku kontroli. Nadto, z odwołania P. S. wynikało, iż pracodawca nie miał obowiązku potwierdzania wykonywania przez pracownika czynności na piśmie, jak również do odbierania podpisów na liście obecności, a jedynie do prowadzenia indywidualnej karty ewidencji czasu pracy.

Powołując się na powyższe wnioskodawczynie wniosły o uchYLENIE zaskarżonej decyzji.

W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wniósł o jego oddalenie, uzasadniając swoje stanowisko tak jak w zaskarżonej decyzji.

Na rozprawie w dniu 10 maja 2013 r. sprecyzowano wnioski obu odwołań w ten sposób, iż P. S. oraz K. S. domagały się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, iż P. S. podlegała ubezpieczeniom społecznym wymienionym w zaskarżonej decyzji od dnia 07 października 2011 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. od dnia 01 stycznia 2010 r. prowadzi jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą pod nazwą (...) K. S. na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej. Przedmiotem działalności jest pośrednictwo w zakresie ubezpieczeń majątkowych i na życie. Miejszem prowadzenia działalności gospodarczej jest miejsce zamieszkania K. S.. Od chwili zgłoszenia wniosku o wpis działalności gospodarczej do ewidencji K. S. poszukiwała pracownika na stanowisko telemarketera. Osoby zgłaszające się na wskazane stanowisko pracy nie wykazywały odpowiednich predyspozycji.

Wnioskodawczyni P. S., w dniu 07 października 2011 r. została zatrudniona w (...)K. S., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku telemarketerki, za wynagrodzeniem 2.750 zł brutto. Sprawy kadrowo-rachunkowe związane z zatrudnieniem P. S.prowadziło Biuro (...)w G..

Do obowiązków P. S.należało nawiązanie kontaktu telefonicznego z klientami, wstępne przedstawienie oferty z zakresu ubezpieczeń oraz umówienie spotkania z K. S., która przedstawiała pełną ofertę ubezpieczeniową, a następnie podpisywała umowę. Umawianie spotkań następowało głównie w drodze kontaktu telefonicznego lub w kontaktach bezpośrednich z klientem. Numery telefonów pozyskiwała z książki telefonicznej lub z bazy komputerowej. Przed podpisaniem umowy, P. S.została przeszkolona stanowiskowo przez K. S.. Otrzymała szczegółowe instrukcje dotyczące prowadzenia rozmów telefonicznych z klientami oraz materiały w formie papierowej. W celu sprawdzenia predyspozycji do wykonywania pracy telemarketera, K. S.nadzorowała P. S.przez okres 2-3 dni.

P. S.otrzymywała należne jej wynagrodzenie „do ręki”. Odbiór wypłaty potwierdzała podpisując czytelnie imieniem i nazwiskiem sporządzane przez biuro rachunkowe listy płac oraz kwitując odbiór fiszek. Nie wyraziła pisemnej zgody na przekazywanie wynagrodzenia za pracę na rachunek bankowy.

P. S.świadczyła pracę w miejscu prowadzenia działalności gospodarczej, tj. w mieszkaniu K. S., gdzie udostępniono jej pomieszczenie oraz sprzęt w postaci komputera i telefonu. P. S.nie miała kluczy do mieszkania, do którego każdorazowo była wpuszczana i wypuszczana przez jednego z domowników. P. S.świadczyła pracę w godzinach od 10 do 18. W tygodniu, gdy umówiła dostateczną liczbę klientów mogła opuścić miejsce pracy, za zgodą pracodawcy na około godzinę przed umówionym końcem pracy. Zdarzało się, że świadczyła pracę w soboty, gdy liczba spotkań umówionych w tygodniu pracy była niższa niż zwykle. W ciągu dnia K. S.utrzymywała kontakt telefoniczny z wnioskodawczynią w celu weryfikacji umawianych spotkań.

W chwili zawierania umowy o pracę P. S.była już w ciąży o czym nie poinformowała K. S.. Po dniu 22 listopada 2011 r., tj. dniu, w którym P. S.stała się niezdolna do pracy, K. S.nie zatrudniła na jej miejsce innego pracownika. K. S.wyraziła chęć dalszego zatrudnienia wnioskodawczyni po urlopie macierzyńskim, gdyż była zadowolona z efektywności jej pracy.

P. S.została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 07 października 2011 r.

Dowód: - zeznania świadka A. K., 00:13:49-00:33:04;

- zeznania świadka I. S., 00:33:25-00:40:38;

- zeznania świadka J. S., 00:41:00-00:49:40;

- zeznania świadka B. K., 00:01:35-00:09:49;

- wyjaśnienia wnioskodawczyni K. S., 00:09:49-00:35:43;

- wyjaśnienia wnioskodawczyni P. S., 00:35:43-00:50:57;

- wydruk e-mail z dnia 04 stycznia 2010 r., k. 83;

- wydruk e-mail z dnia 28 grudnia 2009 r., k. 84.

Po przeprowadzeniu kontroli w dniu 18 kwietnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L.w zakresie zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego P. S., decyzją z dnia 19 czerwca 2012 r. znak: (...)organ rentowy stwierdził, że P. S., jako pracownik płatnika składek, (...)K. S., pomimo zgłoszenia, nie podlega od dnia 07 października 2011 r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu

Dowód: akta ubezpieczeniowe: protokół kontroli, k. 69; decyzja ZUS dnia 10.06.2012 r., k. 2-3.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni P. S. oraz K. S. zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9 osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Z art. 8 ust. 1 tej ustawy wynika, że za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Osoby będące pracownikami podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (art. 11 ust. 1 wskazanej ustawy) oraz wypadkowemu (art. 12 ust. 1 wskazanej ustawy). Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych następuje w terminie 7 dni od daty powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 1, 2 i 4 ustawy systemowej). Stosownie do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Ponadto, stosownie do treści art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonej powołaną ustawą przysługują osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych.

Na gruncie niniejszej sprawy spornym było to, czy od dnia 7 października 2011 r. P. S. świadczyła pracę na rzecz (...), a tym samym czy podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym uprawniającym do pobierania wskazanych powyżej świadczeń.

Jak wynika z dyspozycji art. 22 § 1 k.p. 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.

Podważenie umownego stosunku pracy może nastąpić przy użyciu konstrukcji pozorności umowy o pracę. Zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność występuje w każdym przypadku, gdy strony zgodnie ustalą, że co najmniej oświadczenie woli złożone przez jedną z nich nie będzie wywoływało wyrażonych w nim skutków prawnych. Z powyższego wynika, że przy składaniu pozornego oświadczenia woli występuje element koniecznego współdziałania stron (por. Kodeks cywilny. Komentarz, Edward Gniewek (red.), Warszawa 2008 r., str. 225-226). Umowa o pracę będzie zatem zawarta dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04). O tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych decyduje zatem faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Ocena ważności umów o pracę powinna każdorazowo następować na podstawie analizy indywidualnego stanu faktycznego, przy użyciu reguł doświadczenia życiowego i dokładnym rozważeniu okoliczności danej sprawy, w tym zwłaszcza rzeczywistego świadczenia pracy, jej odbierania i opłacania, racjonalnego układania stosunków pracy (np. w przedmiocie faktycznych potrzeb lub możliwości ekonomicznych zatrudnienia pracownika, czy też stopnia naruszenia zasad uczciwości pomiędzy stronami stosunku pracy).

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dowodów z dokumentów, zeznań świadków oraz wyjaśnień wnioskodawczyń Sąd ustalił, iż P. S. świadczyła od dnia 07 października 2011 r. do dnia 22 listopada 2011 r. pracę na rzecz pracodawcy.

Z zeznań świadka I. S., J. S. oraz B. K. wynikało, iż pomiędzy 07 października 2011 r. a 22 listopada 2011 r., P. S. nawiązywała kontakt telefoniczny ze wskazanymi świadkami celem przedstawienia wstępnej oferty

ubezpieczeniowej, a następnie zaaranżowała spotkanie z K. S., która była uprawniona do zawarcia definitywnej umowy ubezpieczenia. Fakt, iż to P. S.inicjowała kontakt z klientami znalazł odzwierciedlenie w wyjaśnieniach K. S.. Ponadto, z zeznań wskazanych świadków wynikało, że spotkania umawiane przez P. S.dochodziły do skutku, natomiast podpisanie samej umowy ubezpieczeniowej było zależne w głównej mierze od treści oferty ostatecznie przedstawianej przez K. S..

O tym, że wnioskodawczyni faktycznie wykonywała pracę na rzecz (...) świadczyły również zeznania A. K., pracownika biura rachunkowego, który wskazał, iż realizował czynności związane z przygotowaniem umowy o pracę wnioskodawczyni, a także zapewniał obsługę kadrowo-rachunkową pracodawcy, a w tym sporządzał listy płac dotyczące P. S..

Zdaniem Sądu nie budziło wątpliwości, iż wnioskodawczyni świadczyła pracę na rzecz K. S.w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę pomimo, iż K. S.nie prowadziła kontroli czasu pracy w formie sporządzania listy obecności. Jak wynika z art. 149 § 1 k.p. pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. W obowiązujących przepisach nie ma natomiast regulacji zobowiązującej pracodawcę do weryfikacji obecności pracownika na stanowisku pracy poprzez sporządzanie listy obecności. Jak wynika z wyjaśnień K. S., przyjęła ona formę kontroli obecności P. S.stosownie do specyfiki miejsca jej pracy. Wskazała, iż pracownica nie otrzymała kluczy do mieszkania, w którym znajdowała się siedziba prowadzonej działalności gospodarczej, a w związku z tym każdorazowo jeden z domowników musiał wpuścić i wypuścić pracownicę. Z zeznań K. S.wynikało ponadto, iż w godzinach od 10 do 18 pozostawała w stałym kontakcie telefonicznym z P. S.celem potwierdzenia umówionych przez pracownicę spotkań. Ponadto zdarzało się, że K. S.wracała do mieszkania przed godziną 18 i miała możliwość osobistej kontroli obecności na stanowisku pracy. Uwagę zwraca przy tym, iż P. S.wychodziła z pracy przed godziną 18 wyłącznie w sytuacji, gdy w danym dniu umówiła dostateczną liczbę spotkań i uzyskała zgodę przełożonej. Z uwagi na powyższe, chybiony okazał się zarzut organu rentowego, że skoro wnioskodawczyni P. S.nie podpisywała się na listach obecności, to w rzeczywistości nie świadczyła pracy na rzecz K. S..

Z treści wyjaśnień wnioskodawczyni K. S.wynikało również, iż P. S.świadczyła pracę pod kierownictwem pracodawcy. Kierownictwo pracodawcy w rozumieniu art. 22 k.p. oznacza możliwość wydawania przez niego poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem (por. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz bieżący do art. 22 kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94). LEX/El.2010). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje zatem w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. Z powyższego jednoznacznie wynika, że kierownictwo pracodawcy nie wiąże się tylko i wyłącznie z jego osobistym nadzorowaniem pracy pracownika, tj. przebywaniem stale w miejscu, w którym pracownik świadczy pracę. Jest to bowiem pojęcie szersze, które odnosi się do organizowania procesu pracy, w którym pracownik występuje w roli wykonawcy obowiązków wynikających z poleceń pracodawcy.

Analizując wyjaśnienia K. S.oraz P. S.Sądu ustalił, że wnioskodawczyni wykonywała obowiązki na stanowisku telemarketera stosownie do wytycznych udzielonych przez pracodawcę i przy użyciu materiałów udostępnionych w toku przeszkolenia. Wprawdzie P. S.miała swobodny dobór kręgu potencjalnych kontrahentów, to jednak zakres terytorialny wykonywanych połączeń telefonicznych był każdorazowo skonkretyzowany przez pracodawcę. W świetle powyższego organ rentowy niesłusznie zarzucał, iż pracodawca nie sporządzał dokumentacji potwierdzającej wykonywanie połączeń zleconych P. S.. Wyznacznikiem efektywności pracy, a tym samym podstawą do ustalenia czy P. S.realizowała w rzeczywistości obowiązki pracownicze była bowiem liczba umówionych w danym okresie spotkań z klientami, nie zaś liczba wykonanych połączeń telefonicznych.

W ocenie Sądu, wbrew zarzutom organu rentowego, wnioskodawczyni została dopuszczona przez pracodawcę do wykonywania obowiązków pracowniczych i otrzymała z tego tytułu stosowne wynagrodzenie. Z dyspozycji art. 86 § 1 i § 3 k.p. wynika, iż regułą w zakresie wypłaty wynagrodzenia jest spełnienie świadczenia „do rąk” pracownika w miejscu wskazanym w regulaminie pracy lub innych przepisach prawa pracy. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia

może być spełniony w inny sposób, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie. Jak wynika z dokumentów zgromadzonych w sprawie, a także zeznań świadka A. K. oraz wyjaśnień wnioskodawczyń, P. S. nie złożyła oświadczenia uprawniającego pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia w formie odmiennej niż gotówkowa. Wynagrodzenie w okresie od października do grudnia 2011 r. otrzymywała „do ręki”, a jego odbiór kwitowała odręcznym podpisem na listach płac i tzw. fiszkach. Oryginały wskazanych dokumentów zostały załączone do akt sprawy na rozprawie w dniu 10 maja 2013 r. przez A. K., który był odpowiedzialny za ich sporządzenie w ramach powierzonych obowiązków.

W kontekście dalszych zarzutów Zakładu Ubezpieczeń Sąd zauważył, że okoliczność, iż przed dniem 07 października 2011 r. oraz po dniu 22 listopada 2011 r. na miejsce P. S. nie zatrudniono żadnego pracownika nie świadczy o tym, iż umowa zawarta z wnioskodawczynią miała charakter pozorny. Z wyjaśnień K. S. wynikało bowiem, iż nie zatrudniła ona pracownika na stanowisku telemarketera, była zadowolona z efektów pracy P. S.. Podkreśliła przy tym, iż miała trudności nie tylko w znalezieniu pracownika „na zastępstwo” za P. S., ale już od chwili zarejestrowania działalności gospodarczej, albowiem kandydaci zgłaszający swoje kandydatury na stanowisko telemarketera nie posiadali w jej ocenie odpowiednich predyspozycji. Powyższe znalazło odzwierciedlenie w wydrukach e-mail z roku 2009 i 2010 załączonych przez płatnika składek do akt sprawy.

W ocenie Sądu, w sprawie nie zachodziła podstawa do oceny zachowania stron w aspekcie obejścia prawa, o którym stanowi art. 58 § 1 k.c. Organ rentowy zarzucił bowiem, że celem zawarcia umowy o pracę z dnia 07 października 2011 r. było wyłącznie objęcie P. S. obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, o czym świadczy między innymi fakt, że od dnia zawarcia umowy do dnia 22 listopada 2011 r., tj. dnia powstania niezdolności do pracy upłynął zaledwie miesiąc. Zgodnie z art. 58 § 1 k.c., czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Sprzeczność z ustawą oznacza sprzeczność z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawnymi. Obejście ustawy natomiast, skutkujące nieważnością, polega na takim ukształtowaniu treści umowy, które pozornie nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu przez nią zakazanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006 r., sygn. akt I UK 337/05).

Należy zauważyć, że zawarcie umowy o pracę, nawet wyłącznie w celu skorzystania z prawa do świadczeń ubezpieczeniowych nie może być jako takie, uznawane za sprzeczne z prawem, gdyż jest to legalny cel nawiązania stosunku pracy, który może wynikać z różnych indywidualnych motywów ubezpieczonego. Generalnie bowiem, jednym z celów umowy o pracę jest jego przewidywany (w dalszym bądź bliższym czasie) skutek w prawie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Konsekwencje statusu pracowniczego przenoszą się na sferę ubezpieczeń społecznych, albowiem zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 17 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) pracownicy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym - emerytalnemu i rentowemu, a z mocy art. 13 pkt 1 tej ustawy podlegają oni obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy. Objęcie obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym rodzi z kolei zamierzone przez obowiązujące przepisy prawa konsekwencje w prawie do świadczeń z tego ubezpieczenia. Nawet zatem gdyby celem zawarcia umowy o pracę było objęcie pracownika ubezpieczeniem społecznym, ale strony realizowałyby postanowienia tej umowy w sposób odpowiadający warunkom określonym w przepisie art. 22 k.p., należałoby wysunąć wniosek, że strony tej umowy zmierzały do z góry założonego celu w sposób, któremu trudno zarzucić obejście obowiązujących przepisów. Wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje bowiem na to, iż cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (art. 22 k.p.). Wobec powyższego, stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., sygn. akt II UK 141/04).

Na marginesie należy zauważyć, że z wyjaśnień wnioskodawczynie P. S. wynikało, iż w dacie zawierania umowy o pracę nie powiadomiła pracodawcy o ciąży. Powyższe potwierdziła również K. S.. Nawet jednak, gdyby pracodawca był świadomy stanu wnioskodawczynie i zdawałby sobie sprawę z konieczności przerwania pracy na czas porodu i urlopu

macierzyńskiego, z przedstawionych wyżej powodów, nie można by przyjąć, że celem umowy o pracę było obejście prawa.

Mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności, Sąd uznał zarzuty organu rentowego za bezzasadne. Umowa o pracę z dnia 07 października 2011 r. zawarta pomiędzy P. S.a (...)K. S. miała na celu nawiązanie stosunku pracy, którego wykonywanie miało polegać na określonych w umowie wzajemnych świadczeniach. P. S. faktycznie wykonywała swoją pracę zgodnie z umową i zgodnie z nią była wynagradzana.

Wobec powyższego, w punkcie I wyroku Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił decyzję organu rentowego z dnia 19 czerwca 2012 r. znak: (...)w ten sposób, że stwierdził, że P. S., jako pracownik płatnika składek, (...)K. S. została objęta ubezpieczeniami emerytalnym, rentowymi, chorobowym i wypadkowym od dnia 07 października 2011 r.

W punkcie II wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie dyspozycją cytowanego przepisu, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do dochodzenia praw i celowej obrony. Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. na rzecz wnioskodawcy kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (§ 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu).