

Sygn. akt IV U 816/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 23 grudnia 2020 roku**

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Matusiak

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 grudnia 2020 roku w Sieradzu

odwołania M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 22 października 2020 r. Nr (...)

w sprawie M. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z udziałem zainteresowanej M. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

**zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że M. K. jako pracownik u płatnika składek M. G. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 6 maja 2020 roku do 31 sierpnia 2020 roku.**

**Sygn.akt IV U 816/20**

## UZASADNIENIE

**Decyzją wydaną w dniu 22.10.2020 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust.1 pkt 1 lit.a) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 300 z późn. zm.), art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. stwierdził, że M. K. jako pracownik u płatnika składek M. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 06.05.2020 r. do 31.08.2020 r.**

**W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż w związku z wnioskiem M. K. o wypłatę zasiłku chorobowego przeprowadzono postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia faktycznego świadczenia pracy przez M. K. u płatnika M. G.. W toku postępowania ustalono, że M. K. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik u płatnika składek M. G. w okresie od 06.05.2020 r. do 31.08.2020 r. M. K. stała się niezdolna do pracy od 06.06.2020 r. w związku z ciężką, pracodawca wypłacił wynagrodzenie za czas choroby od 06.06.2020 r. do 08.07.2020 r. a ubezpieczona wystąpiła z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres od 06.08.2020 r. do 04.08.2021 r. Odnosząc się do wyjaśnień i dokumentów, złożonych przez**

***płatnika organ wskazał, że wątpliwości budzi fakt iż pracodawca zgodził się na zatrudnienie pracownika w zaawansowanej ciąży pomimo wiedzy o zbliżającej się jego nieobecności w pracy a nadto mając świadomość tego, że pracownik nie będzie miał możliwości wykonywania powierzonych mu prac fizycznych związanych z narażeniem na szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w postaci środków dezynfekujących. Organ zwrócił również uwagę, że M. K. była zatrudniona przez płatnika na takim samym stanowisku pracy także w okresie od 18.04.2019 r. do 30.09.2019r., będąc wówczas zatrudnioną na 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.125 zł. Zdaniem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych biorąc pod uwagę okres pracy przypadający na stan pandemii i ogólną sytuację ekonomiczną w kraju nieuzasadnione z punktu widzenia płatnika było zatrudnienie osoby z wynagrodzeniem wyższym niż obowiązujące w danym roku wynagrodzenie minimalne, zwłaszcza że wykonywana praca dotyczyła takich samych czynności jak w roku ubiegłym, jednak wynagrodzenie przewyższało kwotę minimalnego wynagrodzenia a pracodawca nie uzasadnił kwoty wynagrodzenia, ustalonej w umowie o pracę. Organ zwrócił też uwagę, że płatnik nie przedstawił żadnych dokumentów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną jak i nie udokumentował wykonywanych na stanowisku pracy czynności, a nadto nieobecność pracownika zapewniającego dezynfekcję i mycie podłóg czy blatów nie spowodowała zatrudnienia innego pracownika. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie było konieczność zatrudniania pracownika przez płatnika, przez co zawarcie umowy o pracę miało na celu jedynie uzyskanie prawa do świadczeń z systemu ubezpieczeń***

***Organ podniósł, że ustalone w toku postępowania wyjaśniającego fakty wskazują, że doszło do naruszenia art. 83§ 1 k.c., który to przepis stanowi, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność zawartej umowy o pracę znajduje potwierdzenie m.in. w krótkim okresie pozostawania w zatrudnieniu, „szybkim” zwolnieniu lekarskim, spowodowanym ciężką oraz brakiem dowodów faktycznego świadczenia pracy.***

Odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniosła ubezpieczona, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania z argumentacją jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Organ rentowy dodatkowo podniósł, że płatnik składek po doręczeniu mu decyzji z 22.10.2020 r. dokonał korekty dokumentów poprzez wyrejestrowanie pracownika z datą zgłoszenia do ubezpieczeń, tj. 6 maja 2020 r.; zostały skorygowane również dokumenty rozliczeniowe ZUS RCA i ZUS RSA a co za tym idzie płatnik w sposób jasny i czytywisty przedstawił swoje stanowisko w sprawie.

Płatnik składek M. G. przyłączyła się do odwołania.

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

M. K. w dniu 17.04.2019 r. zawarła z M. G., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) umowę o pracę na czas określony od 18.04.2019 r. do 30.09.2019 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku prace porządkowe w lokalu. W umowie ustalono, że pracownik będzie wykonywał pracę w Z. za wynagrodzeniem 1.125 zł brutto.

M. G. jeszcze na przełomie lutego i marca 2020 r. ustaliła telefonicznie, iż M. K. będzie w sezonie letnim wykonywać prace w punkcie wyrobu i sprzedaży lodów w Z. przy Placu (...). W tej lokalizacji M. G. zajmowała się wytwarzaniem lodów o kilkunastu smakach, które następnie były sprzedawane w mieszczącym się tuż obok punkcie sprzedaży jak też w innych punktach, należących do M. G., dokąd przewoziła je sama właścicielka firmy. Ze względu na stan epidemiczny M. G. rozpoczęła sezonową produkcję i sprzedaż lodów na początku maja 2020 r. Kolejna umowa o pracę między M. G. i M. K. została zawarta w dniu 5 maja 2020 r.; pracodawca zatrudnił M. K. na czas określony od dnia 06.05.2020 r. do dnia 31.08.2020 r. na pełny etat, określając rodzaj umówionej pracy jako prace porządkowe w lokalu. W umowie ustalono, że pracownik będzie wykonywał pracę w Z. za wynagrodzeniem brutto w kwocie 3.450 zł. Pracownika obowiązywał równoważny system czasu pracy w przyjętym jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym. Stosownie do

zakresu czynności pracownika, do obowiązków M. K. należało mycie i dezynfekcja urządzeń chłodniczych, mycie i dezynfekcja podłóg i ścian, mycie i dezynfekcja blatów roboczych. Wydane w dniu 05.05.2020 r. orzeczenie lekarskie stwierdzało, że M. K. wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych została uznana za zdolną do wykonywania prac porządkowych w przedsiębiorstwie płatnika. W dniu 6 maja 2020 r. M. K. odbyła instruktaż ogólny i stanowiskowy, przeprowadzony przez pracodawcę. W punkcie przy Palcu (...) w Ł. pracowały 3 osoby – M. G. zajmowała się produkcją lodów, M. K. wykonywała prace polegające na dezynfekcji maszyn służących do produkcji lodów oraz pomieszczeń, gdzie odbywała się produkcja i sprzedaż lodów, natomiast I. N. pracowała jako sprzedawca. M. K. świadczyła pracę w dni powszednie, z reguły od godziny 10.00 do 18.00. W zależności w ilości wykonanej danego dnia produkcji M. K. mogła być w pracy dłużej bądź krócej. Stosowany przy produkcji lodów reżim technologiczno-sanitarny wymagał, aby przed przystąpieniem do produkcji lodów o danym smaku maszyna wytwarzająca produkt została wyczyszczona i zdezynfekowana.

W dniu 31.08.2020 r. pracodawca wystawił świadectwo pracy stwierdzające, że M. K. w okresie od 06.05.2020 r. do 31.08.2020 r. była zatrudniona w firmie (...) wykonując prace porządkowe w lokalu, w okresie od 06.06.2020 r. do 05.08.2020 r. przebywając na zwolnieniu chorobowym a od 06.08.2020 r. do 31.08.2020 r. korzystając z zasiłku macierzyńskiego. W okresie niezdolności do pracy M. K. jej obowiązki przejęła właścicielka firmy. Pomimo zamieszczenia ogłoszenia o poszukiwaniu pracownika M. G. nie znalazła osoby gotowej do podjęcia pracy na stanowisku, dotychczas zajmowanym przez M. K.. Stosując się do wezwania organu rentowego, M. G. po wydaniu decyzji z 22.10.2020 r. sporządziła deklaracje korygujące, dotyczące wyrejestrowania M. K. z obowiązkowych ubezpieczeń pracowniczych.

***(umowy o pracę, karta szkolenia wstępnego, zakres obowiązków, orzeczenie lekarskie, świadectwo pracy w aktach ZUS; zeznania z dnia 23.12.2020 r.: I. N. od 00:01:49 do 00:11:51 minuty, M. K. od 00:11:58 do 00:20:39, M. G. od 00:20:39 do 00:38:21 minuty)***

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie dokumentów, zgromadzonych w aktach sprawy i aktach organu rentowego, zeznań świadka I. N., a także na podstawie zeznań odwołującej się i płatnika.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność, to jest czy zawarta w dniu 5 maja 2020 r. przez M. K. i M. G. umowa o pracę nosi cechy pozorności i czy została podpisana jedynie dla uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia w związku z niezdolnością do pracy. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka oraz odwołującej się i zainteresowanej, w których wskazano na realność zawartej umowy o pracę oraz faktyczne świadczenie pracy przez M. K.. W ocenie Sądu powyższe zeznania złożone w niniejszej sprawie są jasne, logiczne i wzajemnie niesprzeczne. Wersję zdarzeń przedstawioną przez skarżącą i płatnika potwierdziła zeznająca w tej sprawie I. N., która jest osobą obcą dla stron postępowania, a zatem nie zainteresowaną sposobem rozpoznania sporu oraz posiadającą wiedzę co do spornych okoliczności. Z zeznań świadka jasno wynika, że ubezpieczona w spornym okresie świadczyła pracę, wykonując czynności pracownicze, określone w umowie o pracę. Nadto płatnik przedstawił racjonalne przesłanki, dla których zatrudnił M. K. w punkcie sprzedaży, gdzie prowadzono również produkcję lodów. Prawdą jest, że M. G. mogła osobiście wykonywać obowiązki, które w umowie o pracę powierzono M. K. (co w rzeczywistości miało miejsce od czasu pójścia przez ubezpieczoną na zwolnienie lekarskie), jednak było to związane niejednokrotnie z koniecznością wykonywania pracy przez właściciela firmy przez kilkanaście godzin na dobę (włączając w to zadania związane z przewozem wytworzonych lodów). W tym stanie rzeczy nie może budzić wątpliwości ekonomiczne uzasadnienie zatrudnienia M. K., którego celem bezsprzecznie nie był wyłącznie zamiar objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi.

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Odwołanie, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, zasługuje na uwzględnienie, co skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji. Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art.12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2020.266 t.j.) pracownicy, to jest osoby

fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Stosownie zaś do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2020.870 t.j.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą. W myśl art. 4 w ust 1 i 2 wskazanej wyżej ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Z kolei zgodnie z treścią art. 29 ust. 1 pkt 1 analizowanej ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko. Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, M. K. zawarła z M. G. w dniu 5 maja 2020 r. umowę o pracę, która stanowiła podstawę do zastosowania ww. regulacji i przyjęcia, że odwołująca podlega ubezpieczeniom. Ważność tej umowy została przez organ rentowy niesłusznie zakwestionowana. Niewątpliwie bowiem sporna umowa o pracę nie została zawarta dla pozorów, jest ważna i nie ma do niej zastosowania przepis art. 83 k.c. O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Zgodnie z treścią 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. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251). Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122). Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej podniesione - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: 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, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do

świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, Lex nr 531865). Należy także w pełni zaakceptować pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 r. II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to Sąd Najwyższy stwierdza, że 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 (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Nadto nadmienić należy, że w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/2006, LEX nr 328015). Za utrwalony w judykaturze należy uznać pogląd, wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale 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. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa. W świetle poczynionych w rozpoznawanej sprawie ustaleń faktycznych nie można mówić o pozorności oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę. Postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że M. K. pracę podjęła i ją świadczyła, a pracodawca – świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie. M. K. wykonywała w spornym okresie pracę u płatnika składek, zajmując się czyszczeniem i dezynfekcją pomieszczeń produkcyjnych i urzędów do produkcji lodów. Mając na względzie charakter obowiązków M. K. nieuzasadnione jest stanowisko organu rentowego, że brak materialnych dowodów potwierdzających wykonaną pracę świadczy o pozorności zawartej w dniu 5 maja 2020 r. umowy o pracę. W rzeczywistości to charakter i zakres obowiązków M. K. wpływał na niemożność przedstawienia przez odwołującą się materialnych dowodów, potwierdzających wykonaną przez pracownika pracę. M. K. wykonywała prace porządkowo-dezynfekcyjne, które to czynności nie podlegają przecież specjalnemu ewidencjonowaniu.

Odnosząc się do okoliczności związanej z niezdolnością do pracy M. K., przypadającą na okres ciąży, to wypada podkreślić, że z samego faktu zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży ani z tego, że w stosunkowo niedługim czasie od zawarcia takiej umowy pracownik zaczyna korzystać ze zwolnień lekarskich, nie można wywodzić pozorności takiej umowy. Pozorność powinna być wykazana przez organ rentowy stosownymi dowodami i nie może opierać się jedynie na przypuszczeniach. Ponadto wskazać należy, że nie jest objęte zakazem prawnym zawieranie umów o pracę w celu osiągnięcia skutku w postaci objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym, ani też skutek w postaci objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym nie jest zakazany przez prawo, ale właśnie odwrotnie – następczym skutkiem rzeczywistego podjęcia pracy w ramach stosunku pracy jest nakaz obowiązkowego ubezpieczenia pracownika, co wprost wynika z ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 6 ust.1 pkt 1, art. 12 ust.1, art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 2006 roku, w sprawie III UK 156/05, Lex 272549 stwierdził, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. W teorii prawa cywilnego uznaje się, że czynnością prawną podjętą w celu obejścia ustawy jest czynność, wprawdzie nie objęta zakazem prawnym, ale przedsięwzięta w celu osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 listopada 2004 roku (sygn. akt I PK 42/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 209) stwierdził, że „czynności mające na celu obejście ustawy (in freudem legis) zawierają

jedynie pozór zgodności z ustawą. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, która z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Chodzi tu zatem o wywołanie skutku sprzecznego z prawem” (podobnie również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 235; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od causa czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). Między innymi, jak wskazał Sąd Najwyższy, zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało do uzyskania kredytu bankowego, nie jest obejściem ustawy (zob. powołany wyżej wyrok z 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). Podobnie takiego zarzutu nie można postawić umowie o pracę nienaruszającej art. 22 k.p., nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (zob. powołany wyżej wyrok z 25 listopada 2004 roku, I PK 42/04, wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 roku, III UK 89/05). W szczególności trudno uznać, że dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania takiej ochrony jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Podkreślić należy ponownie, że najistotniejsze na gruncie niniejszej sprawy jest to, że skarżąca faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika składek po podpisaniu umowy o pracę, a pracodawca przyjmował świadczoną na jego rzecz przez odwołującą pracę i wypłacał jej za to umówione wynagrodzenie. W odniesieniu do zarzutów organu rentowego dotyczących wysokiego wynagrodzenia w umowie o pracę (na gruncie rozpoznawanej sprawy wyższego aniżeli minimalne wynagrodzenie za pracę) to stwierdzić trzeba, że ustalenie w umowie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne, jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego, polegającym na świadomym osiąganiu nieuzasadnionych korzyści z ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu. Jednak nawet takie uznanie nie wpływa na ważność samej umowy o pracę jako tytułu ubezpieczenia społecznego, bowiem umowa o pracę realizowana zgodnie z jej postanowieniami nie może być uznana za nieważną w całości ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego tylko z tego powodu, że przynajmniej pracownikowi znaczne przywileje, nawet gdy są one nieuzasadnione. W niniejszej sprawie Sąd nie badał tych kwestii, gdyż przedmiotem rozpoznania sprawy było to, czy odwołująca podlega ubezpieczeniom społecznym, a nie ważność postanowień umowy w zakresie wynagrodzenia. Wskazać należy, iż organ rentowy ma możliwość oceny postanowień umowy o pracę w zakresie dot. wysokości wynagrodzenia i ustalenia niższej podstawy wymiaru składek. W ocenie Sądu organ rentowy całkowicie dowolnie uznał fakt dokonania przez płatnika korekty dokumentów zgłoszeniowych M. K. jako przejaw swego rodzaju uznania stanowiska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W istocie bowiem płatnik zrealizował jedynie zalecenie organu, co w żadnym razie nie oznacza przyznania racji stanowisku, wyrażonemu w zaskarżonej decyzji.

Na mocy art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń, a zatem ma prawo do kwestionowania podstaw ubezpieczenia, w tym umów o pracę, jako że rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. W takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajęł także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78, w którym stwierdził, iż na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, czy była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie tylko potwierdził fakt wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika, ale wykluczył pozorny charakter zatrudnienia. Uwzględniając poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w przytoczonych orzeczeniach należy uznać, że w sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i doszło do faktycznego świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu jej stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (np. choroby, ciąży), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa. Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że M. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom

społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik płatnika składek w okresie, kiedy strony wiązała ważna umowa o pracę.