

Sygn. akt IV U 194/22

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 4 sierpnia 2022 roku***

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 sierpnia 2022 roku w Sieradzu

odwołania J. G. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z 9 marca 2022 r. Nr (...)

w sprawie J. G. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanej J. G. (2)

### ***o podleganie ubezpieczeniom społecznym***

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że J. G. (2) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu u płatnika składek J. G. (1) od 2 sierpnia 2021 roku.

***Sygn. akt IV U 194/22***

## UZASADNIENIE

Na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423, ze zm.) oraz art. 83 kc w związku z art. 300 kp, Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że J. G. (2) jako pracownik u płatnika składek J. G. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 2.08.2021r.

Nie podzielając powyższej decyzji J. G. (1) złożył odwołanie, wnosząc o zmianę decyzji poprzez stwierdzenie, że J. G. (2) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 2.08.2021r., bowiem po podpisaniu umowy o pracę, J. G. (2) faktycznie wykonywała prace na rzecz płatnika składek, w warunkach podporządkowania pracodawcy, a pracodawca tę pracę przyjmował i wypłacał umówione wynagrodzenie. Do odwołania przyłączyła się zainteresowana.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wnosił o jego oddalenie. W ocenie ZUS, zgłoszenie J. G. (2) do ubezpieczeń było działaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego oraz zmierzającym do obejścia prawa, w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

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

J. G. (1) od 30 lat prowadzi działalność gospodarczą w zakresie handlu art. przemysłowymi i spożywczymi w K., jest to sklep samoobsługowy na terenie gminy. Sklep jest czynny od 7 – 21. Ekspedientki pracują na dwie zmiany; 7 - 15, 13 – 21; zmiany zajądają się przez 2 godziny. Towar jest dostarczany do sklepu najpóźniej do godziny 15. Wcześniej, tj. od 1990r., przedsiębiorstwo było prowadzone przez żonę płatnika - Z. G.. Od początku działalności - przedsięwzięcie miało charakter firmy rodzinnej. Poza żoną płatnika, która przebywa obecnie na emeryturze; w pomoc w firmie zaangażowani byli również, w różnym przedziale czasowym oraz z różnym natężeniem, obaj synowie płatnika składek - Ł. oraz M. G.. Płatnik nie praktykuje przyjmowania do pracy poprzez UP. Jeśli zamierza zatrudnić pracownika, robi wcześniej wywiad. Z tzw. „poręczenia” była zatrudniona np. siostra i kuzynka A. S.. A. S. jest zatrudniona u płatnika jako sprzedawca od 2014r.

W-ca jest w wieku emerytalnym, nie jest biegły w obsłudze komputera, w tym zakresie korzysta z pomocy osób trzecich. J. G. (1) ma problemy zdrowotne; przeszedł chorobę nowotworowa (2017r.), a obecnie leczy się na wrzodziejące zapalenie jelita grubego, jego stan zdrowia okresowo ulega pogorszeniu. W okresie od 16.06. - 22.10. 2021, przebywał na zwolnieniu lekarskim.

J. G. (2) jest synową J. G. (1). Od 2012r., zainteresowana boryka się z przepukliną międzykręgową w odcinku lędźwiowym i z tego powodu leczy się. Ojciec zainteresowanej jest po udarze mózgu. Po powrocie ze szpitala był osobą leżącą, niesprawną, wymagającą rehabilitacji. Przez pół roku korzystał ze zwolnienia lekarskiego, następnie był uprawniony do świadczenia rehabilitacyjnego, a obecnie jest na rencie z tytułu niezdolności do pracy. Prowadzenie rehabilitacji w ramach NFZ było niemożliwe, wobec czego trzeba było korzystać z rehabilitacji komercyjnej, która w poprzednim roku kosztowała 100 tys. zł. jej opłacenie było możliwe dzięki finansowej pomocy rodziny oraz uzyskanemu wsparciu z Fundacji (...) w W., w kwocie 20 tys. zł., na odbycie rehabilitacji w Ośrodku w B.. Po wyjściu ze szpitala, do kwietnia 2021r., ojciec zainteresowanej przebywał w Ośrodku w K.. Później przez 2 tygodnie miał rehabilitację z NFZ. Następnie korzystał z domowej rehabilitacji; koszt wizyty wynosił od 100zł. - 150zł. Ojciec zainteresowanej przebywał także na prywatnej rehabilitacji w O.. Matka J. G. (2) pobiera najniższą emeryturę.

J. G. (2) od 1.03.2010r. do nadal, jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (od 7:30 - 15:30), w (...) w B.. Do pracy dojeżdża samochodem.

W dniu 2.08.2021r., między J. G. (1), a J. G. (2) została zawarta umowa o pracę na okres próbny od 2.08.2021 – 1.11.2021, mocą której zainteresowana została zatrudniona jako pracownik biurowy w wymiarze 1/2 etatu – 20 godzin tygodniowo, z wynagrodzeniem miesięcznym 2000zł. brutto, z miejscem wykonywania pracy: (...)-(...) K., ul. (...). Kolejną umowę o pracę zawarto na czas określony w dniu 2.11.2021r., na okres od 2.11.2021 – 30.04.2023, na warunkach, jak poprzednio. W związku z zatrudnieniem, J. G. (2) została zgłoszona przez J. G. (1) od 2.08.2021r. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik.

W momencie zatrudnienia zainteresowanej, sytuacja finansowa płatnika była stabilna. Na dzień zatrudnienia synowej, u płatnika pracowały 3 ekspedientki, pozostałe 4 były na urlopie wychowawczym, macierzyńskim. Aktualnie czynnie pracują 2 ekspedientki. W sklepie są dwa stanowiska kasowe. Od 2014r., pracuje na dwie zmiany jako sprzedawca A. S.. Miała przerwę w związku z urodzeniem dziecka, była na urlopie macierzyńskim i wychowawczym od 29.09.2017r., wróciła do pracy po 3 latach, tj. od września 2020r. Zajmowała się sprzedażą, pracowała przy kasie, rozkładała towary na półkach. Od 2012r. w sklepie jest zatrudniona jako sprzedawczyni P. B.. Od 29.04.2022r., przebywa na urlopie macierzyńskim. P. B. zajmuje się głównie sprzedażą, obsługą klientów przy kasie, wykładaniem towarów na półki. Przed 2.08.2021r., u płatnika była zatrudniona jako pracownik biurowy S. I. w wymiarze 1/2 etatu, ale w związku z ciężką przeszłą na zwolnienie lekarskie.

Był czas, kiedy w-ca zatrudniał 4 sprzedawczynie, ale po otwarciu sklepu (...) nastąpiła redukcja zatrudnienia. Gdy w-ca zawierał z zainteresowaną umowę o pracę, prowadził jeszcze sklep w S., ale w listopadzie został zamknięty.

Specyfika pracy w sklepie zmieniła się na przestrzeni lat. Wcześniej wystarczyło towar pometkować, po czym można było go sprzedawać. Od 3-4 lat jest system kasowy, który wymaga pracy przy komputerze, do którego należy wczytać

kod paskowy towaru, przetwarzany następnie na kasę. Towar kupowany przez klienta jest czytywany czytnikiem i na tej podstawie kasjerka może sprzedać towar. Sprzedawca musi mieć wprowadzone do systemu wszystkie dane dotyczące produktu. Zadaniem sprzedawcy była tylko sprzedaż towaru i wykładanie towaru na półki. Każda z ekspedientek musi także posprzątać stanowisko pracy i przekazać koleżance zmiany cen.

Płatnik od 25 lat zaopatruje się w dużych hurtowniach, oferujących większy asortyment (60-70 pozycji), tj. (...), (...), (...) - dawny (...). Współpracuje także z hurtowniami dostarczającymi niewielki asortyment. Towar z hurtowni jest różnego rodzaju, w tym są także drobne produkty w dużych ilościach, np. galaretki, budynie, kisiel, drożdże, słoiki i in. Codziennie przychodzi towar z dużych hurtowni i jest wyładowywany przez tych dostawców w sklepie i sprawdzany później, kiedy jest na to czas w danym dniu. W danym momencie trudno jest sprawdzić, ile dostarczono np. sztuk galaretek, drożdży, budyni, itp. Płatnik współpracuje także z (...) w Ł. i w C., (...), do których jeździ sam po towar. U płatnika zaopatrują się dwie szkoły: z C. i K. oraz przedszkole z K., a także UG. Ci kontrahenci odbierają towar na podstawie złożonego zamówienia, bezpośrednio ze sklepu, albo jest do nich zawożony.

Są dwa rodzaje faktur: przychodzące i wychodzące. Faktury przychodzące można podpisać w różnym czasie, nie jest konieczne ich podpisanie. Faktury wychodzące ze sklepu nie mogą być podpisane później lub w innym czasie, ponieważ są już u danych kontrahentów. Od 2004r. nie ma obowiązku podpisywania faktur. W-ca zawsze podpisuje faktury i większość kontrahentów takie faktury podpisuje. Każda pozycja z faktury wymaga osobnego wprowadzenia do programu (...), który zawiera wszystkie ceny asortymentu sprzedawanego w sklepie. Przykładowo, jeśli na stanie sklepu jest mąka pszenna w małej ilości i była dokupiona, należy sprawdzić na podstawie kodu kreskowego, czy taki produkt już istnieje, czy karta tego produktu została założona przy wcześniejszych zakupach, a jeżeli tak, to trzeba sprawdzić, czy zgadza się gramatura i cena. Jeżeli jest zakupiony towar po wyższej cenie, trzeba przeliczyć cenę i dostosować do marży, podatku VAT. Jeśli nic się nie zmienia, to dopisuje się do programu tylko ilość. Przy każdej dostawie ceny bywają różne. Te czynności wykonywała zainteresowana.

Raz w miesiącu, w-ca albo jego syn zanoszą faktury do biura rachunkowego prowadzonego przez I. S., której zadaniem jest księgowanie dostarczonych faktur zakupowych i sprzedażowych do odpowiednich rejestrów; utworzenie na tej podstawie jednolitego pliku kontrolnego, deklaracji VAT, wysłanie w/w dokumentów drogą elektroniczną. Na podstawie tych dokumentów księgowych tworzone są KPiR i wylicza się podatek dochodowy. Na podstawie dostarczonych list obecności, biuro sporządza listę płac, a następnie deklaracje do ZUS, w których ujęte są nieobecności chorobowe, urlopy etc.

Po zakończeniu pracy w (...), zainteresowana codziennie przyjeżdżała do sklepu teścia w K. i pracowała od 17 do 21; podróż zajmowała 30-40 minut.

Do zakresu obowiązków J. G. (2) należało: wykonywanie doraźnych poleceń przełożonego, które dotyczyły pracy, przyjmowanie dokumentów WZ; faktur, wprowadzanie dostaw w programie (...), weryfikacja dostaw pod względem cen, sprawdzanie marży i nanoszenie ewentualnych korekt w systemie kasowym za pośrednictwem programu (...), weryfikacja zamówień pod względem stanów w programie (...), sporządzanie list obecności pracowników firmy, ustalanie grafiku pracy oraz urlopów pracowników, kreowanie polityki marketingowej sklepu i jego promocji, nadzorowanie estetycznej ekspozycji produktów, nadzór nad dokumentacją HACAP, BHP, obsługa korespondencji firmowej, obsługa programu (...) w celu wystawiania faktur VAT, dbałość o przestrzeganie obowiązujących procedur i standardów, nadzór nad prawidłową obsługą reklamacji, zwrotów. Najważniejszym zadaniem zainteresowanej było wprowadzanie towaru do systemu (...) i program (...). Zainteresowana nie miała w zakresie obowiązków przyjmowania towaru od dostawcy.

Zatrudniając synową wnioskodawca wymagał, aby po dostarczeniu towaru przeliczyła towar, sprawdziła pod względem daty przydatności do spożycia, uszkodzenia, wprowadzała kody paskowe do komputera, sprawdzała cenę, liczyła marżę. Jeśli cena się nie zmieniała, produkt mógł być wprowadzony na sklepową półkę. Jeśli był nowy produkt, wn – i wprowadzała towar do programu, wpisywała nazwę produktu, cenę, gramaturę i in. Na koniec dnia zgrywała zestawienie sprzedaży towarów, wgrywała produkty, które zostały zmienione, czy zmieniona została cena.

Do zadań wn – i należały także sprawy dot. współpracy w zakresie zaopatrzenia przedszkoli w: K. i C. oraz dwóch szkół, Urzędu (...) w K., Bankiem (...) w R. i Przedsiębiorstwem (...) w K.. Przedszkole, szkoły składają zamówienia na kartce. Zaineresowana weryfikowała te zamówienia, gdyż niekiedy lista zakupów była składana codziennie. Na koniec miesiąca J. G. (2) wykonywała miesięczne zestawienie zakupionych w sklepie towarów przez w/w kontrahentów i wystawiała fakturę zbiorczą dla tych kontrahentów. W okresie wakacyjnym, szkoły i przedszkola nie pracowały. Zaineresowana drukowała etykiety przy zmianie ceny produktów, co jest wymogiem PIH-u, ustalała urlopy wypoczynkowe dla ekspedientek, ich godziny pracy, prowadziła listy obecności, segregowała faktury dla biura rachunkowego, drukowała tabelki do wpisywania temperatury w lodówkach, co jest wymogiem Sanepidu. Tabelki dot. temperatury wypełniały sprzedawczynie. Zaineresowana zajmowała się także promocją produktów. Gdy sprzedawczynie robiła zapotrzebowanie towaru, zaineresowana analizowała w systemie, czy dany towar jest w magazynie, czy trzeba go zamówić, prowadziła też korespondencję. Jeśli któryś z dostawców zaproponował cenę, zaineresowana ustalała, czy jest korzystna, czy można zrobić promocję. Gdy była promocja towarów w sklepie, zaineresowana przygotowywała plakaty, drukowała ceny, po których ma być sprzedawany promocyjny towar, wprowadzała promocyjną cenę do systemu. Nieraz 4 godziny nie wystarczały zaineresowanej na wprowadzenie wszystkich danych do systemu komputerowego.

Chyba na początku września 2021r., zaineresowana dowiedziała się, że jest w ciąży, która nie była planowana. Dopóki zaineresowana nie wiedziała, że jest w ciąży, godziła pracę w (...) z pracą u teścia, która nie była obciążająca fizycznie. Gdy dowiedziała się, że jest w ciąży, pracę nadal wykonywała. W związku z ciążą, zaineresowana nie mogła jednak kontynuować leczenia neurologicznego dotychczas ordynowanymi lekami.

Od 5.10.2021 - 19.10.2021, zaineresowana przebywała na zwolnieniu lekarskim z przyczyn neurologicznych. Od 3.11.2021r. do nadal J. G. (2) przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W lutym 2022r., trafiła do szpitala w Ł. na podtrzymanie ciąży, gdyż rozpoczęły się skurcze przepowiadające poród. Zaineresowana urodziła dziecko 19.03.2022r., tj. przed terminem wyznaczonym na 24.04.2022r. Obecnie J. G. (2) jest na urlopie macierzyńskim.

Po przejściu zaineresowanej na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki przejął płatnik, ale część z nich przejmie pracownica po powrocie z urlopu wychowawczego (**zeznania wnioskodawcy, zaineresowanej, zeznania świadków P. B., A. S. – na nagraniu CD – 00:02:57 – 00:33:41 k. 44, wydruk e-mail Biura (...) z 21.03.2022r. k. 11, k z 5.04.2022r. dokumentu z systemu Nowy Portal Informacyjny Platformy Usług Elektronicznych dla Klientów ZUS k. 12/ akta sprawy; umowy o pracę, zakres czynności pracownika, orzeczenie lekarskie nr (...), karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, listy obecności, listy płac, kwestionariusz osobowy, Faktury, dyplom ukończenia studiów I i II stopnia, zaświadczenia o ukończonych kursach i certyfikaty, upoważnienie do podpisywania faktur VAT w imieniu i na rzecz płatnika, księga przychodów i rozchodów za rok 2021, pisemne oświadczenia: P. B., R. Z., A. S., zeznania wnioskodawcy złożone w trakcie kontroli ZUS/akta ZUS).**

**Powyższy stan faktyczny** Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w postępowaniu przed organem rentowym. Fakty związane z zatrudnieniem J. G. (2) u teścia i jego przebiegiem, Sąd ustalił na podstawie zeznań wnioskodawcy, zeznań zaineresowanej oraz zeznań świadków - P. B., A. S., którym dał wiarę, a które nie były kwestionowane przez organ rentowy. W poczet materiału dowodowego Sąd przyjął także dokumenty, tj. umowy o pracę, zakres czynności pracownika, orzeczenie lekarskie nr (...), karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, listy obecności, listy płac, kwestionariusz osobowy, faktury, dyplom ukończenia studiów I i II stopnia, zaświadczenia o ukończonych kursach i certyfikaty, upoważnienie zaineresowanej do podpisywania faktur VAT w imieniu i na rzecz płatnika, księga przychodów i rozchodów za rok 2021, dokument z systemu Nowy Portal Informacyjny Platformy Usług Elektronicznych dla Klientów ZUS, wydruk e-mail Biura (...) z 21.03.2022r., pisemne oświadczenia: P. B., R. Z., A. S., zeznania wnioskodawcy złożone w trakcie kontroli ZUS.

W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie tylko potwierdził fakt rzeczywistego wykonywania przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika, ale także wykluczył pozorny charakter zatrudnienia. Wnioskodawczynie

podjęła rodzajowo umówioną pracę i ją faktycznie świadczyła, a pracodawca świadczenie to przyjmował, płacąc umówione wynagrodzenie i niewątpliwie brak było po obydwu stronach zgody na zatrudnienie pozorne.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę o pracę było nawiązanie stosunku pracy i doszło do faktycznego świadczenia pracy przyjmowanego przez pracodawcę 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. ciąży), nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa bądź, że jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Trudno bowiem uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być zakwalifikowane jako zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia.

Podkreślenia wymaga, że od początku działalności, przedsięwzięcie płatnika miało charakter firmy rodzinnej. Poza żoną płatnika - Z. G., obecnie emerytką, w pomoc zaangażowani byli również, w różnym przedziale czasowym oraz z różnym natężeniem, synowie płatnika składek. Całkiem naturalne zatem było zatrudnienie synowej, zwłaszcza, co z całą mocą podkreślić trzeba, że w przedmiotowym okresie płatnik nie był w stanie wykonywać żadnych czynności przy prowadzeniu przedsiębiorstwa, gdyż przez ponad 4 miesiące przebywał na zwolnieniu lekarskim, z uwagi na stan zdrowia, a wykonywanie pracy pozbawiłoby go prawa do zasiłku chorobowego.

ZUS zarzucał, że płatnik na stanowisko zajmowane przez J. G. (2) nie złożył oferty pracy. Wskazać jednak należy, iż nabór na stanowisko pracy w prywatnym, lokalnym sklepie, nie jest obwarowany takimi wymogami i nie istnieje żaden prawny obowiązek składania odpowiedniego ogłoszenia o pracę np. w mediach, prasie. Nadto firma płatnika prowadzona jest w małej miejscowości wiejskiej i stanowi małe przedsiębiorstwo, przede wszystkim rodzinne. Zupełnie naturalnym jest zatem swoboda dobierania personelu, czy z tzw. „polecenia”. Zgodzić należy się z twierdzeniem odwołującego, iż w małej lokalnej społeczności nie ma zbyt wiele osób chętnych do pracy w niepełnym wymiarze pracy (1/2 etatu) i na czas określony, tj. do powrotu innego pracownika z urlopu wychowawczego. W takiej sytuacji całkiem naturalne jest zatrudnienie kogoś znajomego.

Zdaniem Sądu, okoliczności zawarcia spornej umowy o pracę wskazują, że zarówno płatnik miał realny powód do zatrudnienia pracownika na stanowisku biurowym, na którym wcześniej była zatrudniona S. I.. Specyfika pracy w sklepie zmieniła się na przestrzeni lat. Wcześniej towar wystarczyło pometkować i można było towar sprzedawać. Od 3-4 lat obowiązuje system kasowy, który wiąże się z obsługą programów komputerowych. Zakład nie poddał ocenie w tym zakresie przyczyn, dla których w przedsiębiorstwie J. G. (1) istniała w ogóle potrzeba zatrudnienia pracownika pomocy biurowej na 1/2 etatu. Płatnik jest w wieku emerytalnym, a obsługa komputera na poziomie potrzeb prowadzonego przedsiębiorstwa powoduje, że jest konieczna w tym zakresie pomoc osób trzecich, zwłaszcza w sytuacji pogarszającego się stanu zdrowia i pobytu na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, co oznaczało, że wykonywanie pracy pozbawiłoby J. G. (1) prawa do zasiłku chorobowego. Po stronie zainteresowanej podjęcie dodatkowego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, miało także racjonalne uzasadnienie, biorąc pod uwagę jej sytuację rodzinną, potrzebę pozyskania dodatkowych środków finansowych na leczenie i kosztowną rehabilitację ojca. Uwzględniając fakt braku przeciwwskazań do wykonywania przez ubezpieczoną pracy biurowej na rzecz płatnika, Sąd nie podziela stanowiska ZUS, iż skoro J. G. (2) była już zatrudniona w (...) w B. w pełnym wymiarze czasu pracy, to podjęcie dodatkowego zatrudnienia na 1/2 etatu, stanowiło nadmierne obciążenie. Nawet jeśli wobec ciąży pracownikowi zależało na zapewnieniu możliwości uzyskania tytułu ubezpieczeń społecznych do świadczeń związanych z chorobą w okresie ciąży i z macierzyństwem, to nie można jej czynić z tego powodu zarzutów, pod warunkiem, że pracę tę rzeczywiście wykonywała. Podkreślić należy, że wnioskodawczyni zawarła umowę o pracę, gdyż pozwalał jej na to stan zdrowia. Wnioskodawczyni w pierwszym okresie ciąży czuła się bardzo dobrze, dodatkowe zatrudnienie nie było dla niej obciążeniem i godziła pracę w (...)z pracą u teścia. Dopiero od 5.10.2021r. udała się na zwolnienie lekarskie, bowiem nie była w stanie jej świadczyć z powodu problemów z kręgosłupem, z powodu którego ordynowano leczenie farmakologiczne, będące przeciwwskazaniem dla prawidłowego przebiegu ciąży. Pogarszające się samopoczucie wymusiło jednak konieczność pójścia na zwolnienie od 3.11.2021r.

Odnosząc się do akcentowanego przez organ rentowy twierdzenia, iż J. G. (2) była w ciąży wskazać należy, iż ustawodawca polski nie ukształtował nigdzie zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, ale przeciwnie - odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację ze względu na płeć.

Organ rentowy zakwestionował część obowiązków J. G. (2) dotyczących pracy z fakturami wskazując, iż płatnik korzysta w tym zakresie z Biura (...). ZUS całkowicie pominął jednak fakt, iż biuro rachunkowe nie dokonuje weryfikacji otrzymanego towaru ze złożonego zamówienia. Jego zadaniem jest księgowanie dostarczonych faktur zakupowych i sprzedażowych do odpowiednich rejestrów; utworzenie na tej podstawie jednolitego pliku kontrolnego, deklaracji VAT i wysłanie w/w dokumentów drogą elektroniczną. Na podstawie tych dokumentów księgowych tworzone są KPiR i wylicza się podatek dochodowy. Na podstawie dostarczonych list obecności, biuro sporządza też listę płac, a następnie deklaracje do ZUS, w których ujęte są nieobecności chorobowe, urlopy i inne.

Organ rentowy na poparcie tezy o pozorności stosunku pracy wskazywał również, że przedłożone przez płatnika kserokopie faktur z podpisem J. G. (2), nie świadczą w żaden sposób o wykonywaniu pracy przez zainteresowaną, ponieważ od 2004 r. faktury nie muszą być podpisywane. O ile od 2004r. nie ma obowiązku podpisywania faktur, to fakt ten nie oznacza, iż dla celów wewnętrznych nie można tego czynić i tę praktykę podpisywania faktur przyjął płatnik. Co istotne, zainteresowana była upoważniona do podpisywania faktur w imieniu płatnika, a co zostało wykazane w niniejszym postępowaniu, a co było zresztą uzasadnione pobytem płatnika na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Co do stanowiska ZUS, że oprócz podpisanych faktur, czy oświadczeń trzech pracowników płatnika, brak jest innych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez J. G. (2), to z tym stanowiskiem zgodzić się nie sposób. Zaakcentować bowiem należy, że w sytuacji, gdy praca zainteresowanej była w większości wykonywana w systemie komputerowym - w programie (...) i programie (...), uznać należy, iż nie ma fizycznej możliwości wydrukowania „efektów” prac polegających na zaciąganiu konkretnych danych do specjalistycznych programów, a nawet gdyby takie dane udało się wydrukować - to zgodzić należy się z odwołującym, że data wydruku byłaby datą bieżącą, a nie datą, kiedy faktycznie owe dane były wprowadzane. Natomiast w świetle zebranego materiału dowodowego nie ma najmniejszych wątpliwości, że zainteresowana faktycznie pracę świadczyła, realizując obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu ZUS, iż płatnik ma zgłoszonych do ubezpieczenia 7 pracowników, z czego pracę wykonują zaledwie 2 pracownicy, gdyż w 01/2022r.: 2 przebywają na zasiłku macierzyńskim, 2 przebywają cały miesiąc na zwolnieniu lekarskim, 1 przebywa na urlopie wychowawczym, to podnieść trzeba, że personel sklepu stanowią tylko kobiety, a zatem zawsze istnieje ryzyko zajścia przez nie w ciążę. To z kolei może w określonych warunkach pociągać konieczność dodatkowego zatrudnienia.

### **Sąd Okręgowy zważył:**

Odwołanie zasługuje na uwzględnienie.

Charakter zatrudnienia w ramach umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne, z mocy przepisów prawa pracy przysługują bowiem tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Zgodnie z art. 22 k. p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę winna określać w szczególności rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie oraz wymiar czasu pracy (art. 29 k. p.). Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień (por. post. SN z 22.11.1979r., III PZ 7/79). Status umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności

do pracy i inne, przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Podkreślenia wymaga, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym - w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Powstaje zatem konieczność ustalenia, czy pomiędzy stronami nastąpiło faktyczne nawiązanie i realizacja stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (por. uchwała SN z 27.04.2005r., II UZP 2/05).

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. Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę lub ugody pozasądowej nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczemu ubezpieczeniu społecznego (por. wyrok SN z 24.02.2010r., II UK 204/09).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok SN z 4.08.2005r., II UK 320/04). Kreacja stosunku pracy powoduje zawsze konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek spełnienia się przewidzianych przez ustawy przesłanek. Strony mogą kierować się takim celem i nie można czynić im zarzutu dążenia do celu sprzecznego z ustawą. Skoro osiągnięcie celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, strony zmierzające do takiego celu nie dokonują obejścia ustawy. Zawarcie umowy o pracę, choćby zmierzało wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, nie jest powiązane z zamiarem obejścia ustawy. Stwierdzenie, że umowa zmierza do obejścia ustawy wymaga zatem poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia i celu, jaki strony zamierzały osiągnąć (por. uchwała SN z 8.03.1995r., I PZP 7/95, wyrok SN z 23.09.1997r., I PKN 276/97).

Nawiązując stosunek pracy, pracodawca realizuje swoją gospodarczą potrzebę, a więc zmierza do uzyskania od pracownika niezbędnego mu świadczenia w postaci wykonywanej pracy. Po stronie pracodawcy istnieje zatem gospodarcza konieczność realizowania określonych czynności, mających wartość materialną lub niematerialną w sposób ciągły, a więc stale i powtarzalnie. Samo formalne zawarcie umowy o pracę, nie jest przesądzające o faktycznym istnieniu stosunku pracy, a tym samym powstaniu obowiązku ubezpieczeń. Niezbędne jest również rzeczywiste wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, opisanych w art. 22 k.p. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma stronami, z których każda jest wobec drugiej zobowiązana i zarazem uprawniona do określonego świadczenia. Element kierownictwa pracodawcy, a tym samym podporządkowania pracownika jest cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków cywilnoprawnych, a przede wszystkim przesłanką, która ma „charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy” (por. wyrok SN z 25.11.2005r., I UK 68/05).

Oceny ważności treści umów o pracę powszechnie przyjmuje się według reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 58§1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do realizacji celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności niejednokrotnie pokrywają się. Zakaz obejścia ustawy sprowadza się do zakazu wywołania pewnego

skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, za pomocą takiego ukształtowania czynności prawnej, że zewnętrznie, formalnie ma ona cechy niesprzeciwiające się obowiązującemu prawu.

Ustalenie, że umowa o pracę zmierza do obejścia prawa wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, oraz charakteru wykonywanej pracy. W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę (por. wyrok SA w Szczecinie z 1.02.2018r., III AUa 254/17).

W rozpoznawanej sprawie spór zogniskował się wokół tego, czy między zainteresowaną, a płatnikiem składek, faktycznie był realizowany stosunek pracy, tj. czy powstał tytuł skutkujący objęciem zainteresowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że zaskarżona decyzja jest błędna, bowiem J. G. (2) od dnia zawarcia umowy o pracę, faktycznie realizowała zadania w wymiarze 1/2 etatu wynikające z zakresu jej obowiązków, zgodnie z zawartą umową o pracę, czemu nie sprzeciwiało się zatrudnienie na pełen etat w (...) w B..

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 477<sup>14</sup>§2 k.p.c., orzeczono jak w sentencji.