

Sygn. akt III U 990/13

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Przemyślu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Anna Kicman

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Maziarczyk - Kotwica

po rozpoznaniu w dniu 30 października 2013 r. w Przemyślu

na rozprawie

sprawy R. L.

przy udziale P. J., M. K. – współników spółki cywilnej (...) s.c. w P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek odwołania R. L.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.

z dnia 6 czerwca 2013 r., **znak:** OU350700/D/2013-001158/001

oddala odwołanie.

Sygn. akt III U 990/13

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 listopada 2013 r.

Decyzją z dnia 6 czerwca 2013 r., znak: OU350700/D/2013-001158/ 001, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. stwierdził, że wnioskodawczyni R. L. od dnia 7 kwietnia 2013 r. nie jest pracownikiem u płatnika (...) s.c. P. J., M. K. i w związku z tym nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym od dnia 7 kwietnia 2013 r.

W podstawie prawnej powołano art. 38 ust. 1 w zw. z art. 83 ust. 1 pkt 6, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) w zw. z art. 83 § 1 k.c. oraz art. 22 § 1 k.p.

W uzasadnieniu wskazano, że z analizy konta wnioskodawczyni, jako osoby ubezpieczonej wynika, iż została ona zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę

przez płatnika (...) s.c. na czas określony od 7 stycznia 2013 r. do 6 kwietnia 2013 r. Kolejna umowa o pracę została zawarta w dniu 5 kwietnia 2013 r., była to również umowa na czas określony od dnia 7 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2016 r. W dniu podpisania drugiej umowy o pracę wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawionym na okres od 27 marca 2013 r. do 23 kwietnia 2013 r. (niezdolność do pracy z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży). Powołując się na treść przepisu art. 22 § 1 k.p. organ rentowy wskazał, że obie strony spisujące w dniu 5 kwietnia 2013 r. umowę były świadome, że nie dojdzie do jej realizacji (kolejne zwolnienie lekarskie zostało wystawione wnioskodawczyni na okres od 24 kwietnia 2013 r. do 14 maja 2013 r.), w związku z czym umowa ta została zawarta dla pozorów. Ponadto odwołując się do art. 83 § 1 k.c. wskazano, że oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak wywołania skutków prawnych przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. Sąd Najwyższy zdefiniował pozorną jako wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę – zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia – natomiast ich pozorną polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04). Organ rentowy uznał, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 5 kwietnia 2013 r. na czas określony od dnia 7 kwietnia 2013 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. Spisanie umowy o pracę było czynnością pozorną, a stworzony przez strony stosunek prawny miał charakter fikcyjny.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła wnioskodawczyni R. L., wnosząc o jej zmianę i uznanie, iż podlega ubezpieczeniu społecznemu od dnia 7 kwietnia 2013 r. z tytułu pozostawaniu w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu podniosła, że w dniu 7 stycznia 2013 r. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w ZUS w związku z podjęciem zatrudnienia w (...) s.c., na podstawie umowy o pracę na czas określony. W dniu 5 kwietnia 2013 r. wolą obu stron doszło do zawarcia kolejnej umowy na czas określony od 7 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2016 r. Wnioskodawczyni wskazała, że faktycznie w dniu podpisywania umowy pozostawała na zwolnieniu lekarskim. Nie ma jednak żadnych przeszkód prawnych, ani też żaden przepis nie zabrania, aby umowa o pracę zawarta była w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim i pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego. Oznacza to, iż stosunek pracy zostaje nawiązany niezależnie od tego, czy pracownik faktycznie do pracy przystąpi, czy np. nie rozpocznie pracy z powodu choroby. Stąd bezzasadne jest kwestionowanie ważności drugiej umowy o pracę, podważanie statusu pracownika, a tym samym nie objęcie jej ubezpieczeniem społecznym od 7 kwietnia 2013 r.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. wniósł o oddalenie odwołania i podtrzymał stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji.

W uzasadnieniu podniesiono dodatkowo, że z okoliczności sprawy wynika, że wnioskodawczyni na podstawie zawartej drugiej umowy na czas określony nie podjęła pracy i jej nie wykonywała. Wnioskodawczyni w dniu 18 lipca 2013 r. złożyła wniosek o zasiłek macierzyński na okres od 15 czerwca 2013 r. do 12 grudnia 2013 r. oraz urlop rodzicielski od 14 grudnia 2013 r. do 13 czerwca 2014 r. Odwołując się do orzecznictwa wskazano, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie, jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r., III AUa 433/2005, jeżeli stosunek pracy

nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Dodatkowo zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r., UK 43/05, podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłaceniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy.

Sąd Okręgowy w Przemyślu – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 7 stycznia 2013 r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy P. J. reprezentującym (...) s.c. P. J., M. K. w P. a wnioskodawczynią R. L., na czas określony od 7 stycznia 2013 r. do 6 kwietnia 2013 r. Na podstawie zawartej umowy wnioskodawczyni miała pracować jako pomoc kuchenna w P., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto.

Wnioskodawczyni posiadała stosowne zaświadczenie lekarskie z dnia 4 stycznia 2013 r. wystawione przez lekarza specjalistę medycyny pracy, wskazujące na brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku pomoc kuchenna.

Aneksami z dnia 1 lutego 2013 r. do powyższej umowy strony zmieniły postanowienie dotyczące rodzaju umówionej pracy i wnioskodawczyni od dnia 1 lutego 2013 r. miała pracować jako kelnerka.

Z list obecności w pracy wynika, że wnioskodawczyni pracowała w miesiącu styczniu i w lutym, z tym że od 26 lutego 2013 r. przebywała już na zwolnieniu chorobowym.

W dniu 5 kwietnia 2013 r. została zawarta kolejna umowa o pracę pomiędzy (...) s.c. P. J., M. K. w P. a wnioskodawczynią R. L., na czas określony od 7 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2016 r. Na podstawie zawartej umowy wnioskodawczyni miała pracować jako kelnerka w P., w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.600 zł brutto. Jednocześnie ustalono, że okres wypowiedzenia będzie wynosił 14 dni.

Pismem z dnia 14 maja 2013 r. ZUS zawiadomił płatnika składek (...) s.c. P. J., M. K. i ubezpieczoną R. L. o wszczęciu postępowania administracyjnego z urzędu w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom emerytalno-rentowym przez R. L. z tytułu zawartej umowy o pracę w okresie od 7 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2016 r. Organ rentowy ustalił bowiem, że od 7 stycznia 2013 r. wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez płatnika (...). Od dnia 26 lutego 2013 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby – za okres od 26 lutego 2013 r. do 30 marca 2013 r. zakład pracy dokonał wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, natomiast wypłata zasiłku chorobowego za okres od 31 marca 2013 r. została przekazana do ZUS. Z dokumentacji znajdującej się w posiadaniu ZUS, tj. zestawienia zwolnień lekarskich wystawionych dla danego ubezpieczonego wynikało, że w dniu 5 kwietnia 2013 r. wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim wystawionym na okres od 27 marca 2013 r. do 23 kwietnia 2013 r. (kolejne zwolnienie lekarskie wystawione zostało na okres od 24 kwietnia 2013 r. do 14 maja 2013 r.), czyli obie strony spisujące umowę o pracę były świadome, że nie dojdzie do jej realizacji w związku z tym umowa ta została zawarta dla pozorów.

W rezultacie w wyniku analizy zgromadzonej dokumentacji i po uzyskaniu wyjaśnień od płatnika składek zawartych w piśmie z dnia 17 maja 2013 r., z których wynikało w szczególności, że przedłużenie zatrudnienia z wnioskodawczynią do dnia 30 czerwca 2016 r. jest wynikiem przemyśleń pracodawcy i analiz związanych z polityką zatrudniania i rozwoju Spółki,

a ponadto to pracodawca ma prawo wyboru kadry pracowniczej, a przy tym ustalenia zasad zatrudniania i wynagradzania, pismem z dnia 23 maja 2013 r. ZUS zawiadomił płatnika składek i ubezpieczoną o zakończeniu postępowania administracyjnego wszczętego z urzędu w sprawie ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom emerytalno-rentowym przez R. L. z tytułu zawartej umowy o pracę w okresie od 7 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2016 r.

Zaskarżoną decyzją z dnia 6 czerwca 2013 r. ZUS stwierdził, że wnioskodawczyni od dnia 7 kwietnia 2013 r. nie jest pracownikiem u płatnika (...) s.c. P. J., M. K. i w związku z tym nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym od dnia 7 kwietnia 2013 r.

Dowód:

- 1) dokumentacja przedłożona przez ZUS O/R. dotycząca kontroli w celu ustalenia obowiązku podlegania ubezpieczeniom przez wnioskodawczynię z tytułu umowy zawartej od 7.04.2013 r., a w szczególności: umowy o pracę z dnia 7.01.2013 r. i 5.04.2013 r., aneks do umowy z dnia 1.02.2013 r., zaświadczenie lekarskie z dnia 4.01.2013 r., listy obecności za okres od stycznia 2013 r. do kwietnia 2013 r. – k. 12-25,
- 2) zaskarżona decyzja ZUS z dnia 6.06.2013 r. – k. 8-9.

Sąd ustalił również, iż wnioskodawczyni R. L. bezpośrednio po ukończeniu szkoły nie znalazła pracy. Jedynie w okresie od września do grudnia 2012 r. odbywała staż w Zespole Szkół Zawodowych w P., gdzie pracowała w kuchni, przygotowując posiłki, obsługując stołówkę, a także wykonując inne czynności powierzone jej przez przełożoną.

P. J. od 2008 r. prowadził pizzerię pod nazwą (...), a od listopada 2011 r. wraz z M. K. prowadzą w formie spółki cywilnej pizzerię pod nazwą (...) w P..

Spółka zatrudniała pracowników:

- na stanowisku kelnerki zatrudniona była M. M., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 15 grudnia 2011 r. do 31 grudnia 2014 r., na pełny etat, z tym że faktycznie pracowała ona do dnia 2 lutego 2013 r.,

- na stanowisku dostawcy pizzy zatrudniony był: D. M. na podstawie umowy o pracę zawartej czas określony od 15 grudnia 2011 r. do 31 grudnia 2012 r., a następnie od 1 stycznia 2013 r. do 31 grudnia 2016 r. i pracował na pełny etat; M. L. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od 21 maja 2012 r. do 20 sierpnia 2012 r., na podstawie której pracował na pełny etat, a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 21 sierpnia 2012 r. do 20 sierpnia 2013 r., na podstawie której pracował na pół etatu.

Wnioskodawczyni dowiedziała się, że poszukiwany jest pracownik do (...) s.c. w P. – P. J. i M. K., stąd też złożyła swoją aplikację. W styczniu 2013 r. z wnioskodawczynią przeprowadzono rozmowę kwalifikacyjną. Została jej zaproponowana praca

w charakterze pomocy kuchennej. Do jej obowiązków początkowo miało należeć przygotowywanie posiłków, które są serwowane w pizzerii, ale także wykonywanie czynności zleconych jej przez przełożonego.

Umowa o pracę została zawarta w dniu 7 stycznia 2013 r. W tym czasie wnioskodawczyni była w 3 miesiącu ciąży, ale nie poinformowała o tym pracodawcy.

W rezultacie w związku z zawartą umową o pracę, wnioskodawczyni podjęła pracę w pizzerii od dnia 7 stycznia 2013 r. jako pomoc kuchenna. Stanowisko to powierzono jej tylko w celu przyuczenia się do pracy, a docelowo miała pracować jako kelnerka, w związku z tym, że dotychczasowa kelnerka M. M. odchodziła z pracy.

Pizzeria czynna jest od godziny 10.00 do 22.00, a w weekendy do 23.00. Wnioskodawczyni przychodziła do pracy o godzinie 9.00 i wychodziła około godz. 22.00, natomiast w weekend przychodziła do pracy na godzinę 12.00, a wychodziła o 23.00.

Praca w pizzerii odbywała się na zmiany. Na zmiany pracował zawsze jeden ze współników Spółki, a więc P. J. lub M. K.. Wnioskodawczyni co do zasady pracowała 2 dni, a następnie kolejne 2 dni miała wolne. W pierwszym dniu pracy wnioskodawczyni, w pizzerii pracowała również M. M., w dniu 8 stycznia w pracy była nieobecna zarówno wnioskodawczyni, jak i M. M., natomiast w kolejne dni miesiąca stycznia pracowały one na zmiany. Od dnia 31 stycznia do dnia 2 lutego 2013 r. M. M. przebywała na urlopie, a od dnia 3 stycznia 2013 r. już nie pracowała w pizzerii. Bezpośrednio po jej odejściu z pracy nie zatrudniono żadnego nowego pracownika. Jedynie z dniem 1 lutego 2013 r. został zawarty aneks do umowy o pracę, na podstawie którego wnioskodawczyni powierzono obowiązki kelnerki.

W pizzerii serwuje się sałatki, hamburgery, cheeseburgery, tortille, pizze. Wnioskodawczyni jako pomoc kuchenna przygotowywała wszystkie te posiłki za wyjątkiem pizzy, którą przygotowywał wyłącznie P. J.. Następnie pracując jako kelnerka wnioskodawczyni również przygotowywała posiłki, ale dodatkowo obsługiwała klientów, roznosiła posiłki.

Od 26 lutego 2013 r., aż do dnia urodzenia dziecka wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu chorobowym w związku ze stanem ciąży. Pomimo tego, kiedy kończyła jej się umowa o pracę, P. J. na jej prośbę zdecydował się przedłużyć jej umowę o pracę. W dniu 5 kwietnia 2013 r. została zawarta kolejna umowa o pracę pomiędzy (...) s.c. P. J., M. K. w P. a wnioskodawczynią R. L., na czas określony od 7 kwietnia 2013 r. do 30 czerwca 2016 r.

W dniu 15 czerwca 2013 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko.

W pizzerii został zatrudniony nowy pracownik P. F. dopiero z dniem 4 czerwca 2013 r. na podstawie umowy zlecenia na okres od 4 czerwca 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. w ramach, której miała ona obsługiwać klienta i dorywczo pomagać w kuchni „na wezwania – według potrzeb zleceniodawcy”. P. F. jednak w dniu 29 czerwca 2013 r. wypowiedziała umowę zlecenia.

W dniu 16 września 2013 r. została zawarta umowa o pracę pomiędzy (...) s.c. P. J., M. K. w P. a A. S. (1) na czas określony od 16 września 2013 r. do 15 grudnia 2013 r. Na podstawie zawartej umowy A. S. (1) powierzono stanowisko kelnerki. Miała ona pracować na pół etatu za wynagrodzeniem 800 zł brutto.

Ponadto w okresie od 26 sierpnia 2013 r. do 25 lutego 2014 r. w (...) staż przyznany z Powiatowego Urzędu Pracy w P. odbywa A. P.. Po zakończeniu stażu pracodawca ma obowiązek zatrudnić A. P. na kolejne 12 miesięcy na pełny etat.

Dowód:

- 1) przesłuchanie wnioskodawczyni R. L.,
- 2) przesłuchanie zainteresowanego P. J.,
- 3) wykaz pracowników (...) s.c. P. J. i M. K.

za okres od 1.01. do 30.09.2013 r., z umów o pracę zawartych przez zainteresowanych z M. M., D. M., M. L., R. L., A. S. (2), z umowy zlecenia zawartej pomiędzy zainteresowanymi a P. F. wraz z wypowiedzeniem umowy zlecenia, z umowy o odbywaniu stażu przez bezrobotnego dot. A. P. wraz z programem stażu – k. 32-45.

Dokonując powyższych ustaleń Sąd oparł się na dowodach z dokumentów przedłożonych przez organ rentowy oraz zgromadzonych w toku prowadzonego w sprawie sądowego postępowania dowodowego, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, korzystają więc one z domniemania prawdziwości zawartych w nich danych z mocy art. 244 i nast. k.p.c.

Sąd zwrócił jednakże uwagę na pewne nieścisłości dotyczące umowy o pracę z dnia 5 kwietnia 2013 r. W toku postępowania przed organem rentowym przedłożono bowiem umowę o pracę z dnia 5 kwietnia 2013 r. zawartą pomiędzy (...) s.c. P. J., M. K. a wnioskodawczynią R. L., gdzie rodzaj umówionej pracy określono jako – kelnerka, natomiast na żądane Sądu również została przedłożona umowa o pracę z dnia 5 kwietnia 2013 r. zawarta pomiędzy (...) s.c. P. J., M. K. a wnioskodawczynią R. L., z tym że rodzaj umówionej pracy określono jako – pomoc kuchenna. Sama ta nieścisłość ta nie miała jednak wpływu na rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni R. L., w szczególności w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a zatem co do zawarcia umów o pracę z zainteresowanym, wykonywania pracy w pizzerii w styczniu i w lutym 2013 r., przebywania na zwolnieniu chorobowym w związku ze stanem ciąży. W zakresie mającym istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy Sąd odmówił wiary zeznaniom wnioskodawczyni, co do twierdzeń, że system pracy w pizzerii odbywał się na zmiany, a na jednej zmianie miał pracować jeden ze współników Spółki, kelnerka i kierowca. Zeznaniami tym przeczą przedłożone listy obecności, z których wynika, że w pierwszym dniu pracy wnioskodawczyni, w pizzerii pracowała również M. M., w dniu 8 stycznia w pracy była nieobecna zarówno wnioskodawczyni, jak i M. M., natomiast w kolejne dni miesiąca stycznia pracowały one faktycznie na zmiany. Natomiast od dnia 31 stycznia do dnia 2 lutego 2013 r. M. M. przebywała na urlopie, a od dnia 3 stycznia 2013 r. już nie pracowała w pizzerii, a bezpośrednio po jej odejściu z pracy nie zatrudniono żadnego nowego pracownika. Wskazuje to na fakt, iż nie było żadnej osoby, która mogłaby pracować jako druga kelnerka, czy pomoc kuchenna.

Sąd dał wiarę zeznaniom zainteresowanego P. J. w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w dowodach z dokumentów, a zatem co do zawarcia umów o pracę z wnioskodawczynią, wykonywania przez nią pracy w pizzerii w styczniu i w lutym 2013 r., a następnie przebywania na zwolnieniu chorobowym w związku ze stanem ciąży.

Sąd uznał za niewiarygodne zeznania zainteresowanego w zakresie, w jakim wskazywał on, że w pizzerii były zatrudnione inne kelnerki, poza wnioskodawczynią i M. M., gdyż nie znalazły one potwierdzenia w przedstawionych dowodach z dokumentów, a to umowach o pracę, czy listach obecności. Trudno też uznać za wiarygodne, że na każdej zmianie pracowała kelnerka, gdyż poza tym, iż w miesiącu styczniu wnioskodawczyni zasadniczo wymieniała się w pracy z M. M., o tyle od lutego, po odejściu z pracy M. M., nie przyjęto żadnego nowego pracownika. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania zainteresowanego również w zakresie, w jakim wskazywał on, że na każdej zmianie zawsze był obecny jeden kierowca, bowiem nie znajdują one potwierdzenia w przedłożonych listach obecności, z których wynika, że były takie dni, kiedy w pracy nie było żadnego kierowcy.

Wnioskodawczyni w swoich zeznaniach podnosiła, że pracodawca zdecydował się przedłużyć z nią umowę o pracę, gdyż był zadowolony z jej pracy, a ona obiecała, że po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powróci

do pracy. Zainteresowany również wywodził, że zdecydowano się na podpisanie z wnioskodawczynią następnej umowy o pracę pomimo tego, iż było wiadomo, że jest ona w zaawansowanej ciąży i do pracy nie wróci, gdyż przebywała na zwolnieniu chorobowym, dlatego, że obiecała, iż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wróci do pracy, a była

dobrym i wyszkolonym już pracownikiem. Dla Sądu wskazywanie, że w ciągu tego krótkiego okresu pracy wnioskodawczyni okazała się pracownikiem bardzo dobrym, niezastąpionym jest niewiarygodne. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika bowiem, że pracowała ona jedynie niecałe 2 miesiące, nikogo na jej miejsce nie przyjęto, dopiero nowy pracownik P. F. został przyjęty od dnia 1 czerwca 2013 r. na podstawie umowy zlecenia i po miesiącu czasu z tej pracy już zrezygnował, a kolejny pracownik A. S. (1) rozpoczęła pracę dopiero od 16 września 2013 r. i tylko na pół etatu, przy czym trudno jest tutaj ustalić, czy miała ona zastąpić w pracy wnioskodawczynię, czy też M. M.. Ponadto twierdzenia, że pracodawca przedłużyła w tych okolicznościach sprawę umowę o pracę po to, aby mieć niejako pewność, że pracownik wróci do pracy po zakończeniu urlopu jest również niewiarygodne, mało realne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczyni R. L. należy uznać za nieuzasadnione.

Przeprowadzone przed Sądem postępowanie dowodowe wykazało, że zaskarżona decyzja ZUS jest prawidłowa. Przedmiotową decyzją organ rentowy ustalił, że wnioskodawczyni R. L. od dnia 7 kwietnia 2013 r. nie jest pracownikiem u płatnika (...) s.c. P. J., M. K. w P. i w związku z tym nie podlega z tego tytułu ubezpieczeniom społecznym od dnia 7 kwietnia 2013 r.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. 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: pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a.

Na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3 i 12.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

W myśl art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu

i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe potwierdziło ustalenia dokonane przez organ rentowy w postępowaniu wyjaśniającym, poprzedzającym wydanie zaskarżonej decyzji.

Wnioskodawczyni była pracownikiem u płatnika (...) s.c. P. J., M. K. w P. od dnia 7 stycznia 2013 r. W tym dniu strony zawarły umowę o pracę, na podstawie której wnioskodawczyni miała pracować na stanowisku pomocy kuchennej. Po miesiącu na mocy aneksu zmieniono wnioskodawczyni stanowisko pracy od dnia 1 lutego 2013 r. na stanowisko kelnerki. W rezultacie wnioskodawczyni pracowała w P. B. (...) przez krótki okres czasu, bo od dnia 7 stycznia 2013 r. do dnia 25 lutego 2013 r. Od następnego dnia zaczęła korzystać ze zwolnienia chorobowego spowodowanego stanem ciąży.

Z zeznań wnioskodawczynie i zainteresowanego P. J. wynikało, że R. L. miała pracować na zmiany w pizzerii. Na jednej zmianie miał pracować jeden ze współników Spółki, wnioskodawczynie jako kelnerka - pomoc kuchenna oraz dostawca pizzy. W pierwszym miesiącu zatrudnienia wnioskodawczynie, tj. w styczniu 2013 r. taki system zmiany jeszcze funkcjonował. W pierwszym dniu pracy wnioskodawczynie, w pizzerii pracowała również M. M., w dniu 8 stycznia w pracy była nieobecna zarówno wnioskodawczynie, jak i M. M., natomiast w kolejne dni miesiąca stycznia pracowały one faktycznie na zmiany. Z kolei w miesiącu lutym 2013 r., gdy M. M. już odeszła z pracy, która faktycznie była zatrudniona na pół etatu, w pracy pozostała jako jedyna kelnerka tylko wnioskodawczynie. Praca miała odbywać się w systemie 2 dni pracy i 2 dni wolne, z tym że nie było żadnej innej kelnerki. Następnie po przejściu wnioskodawczynie na zwolnienie chorobowe w pizzerii nie pracowała żadna kelnerka. Dopiero od 1 czerwca 2013 r. została do pracy przyjęta na stanowisko kelnerki, na podstawie umowy zlecenia P. F..

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że na miejsce wnioskodawczynie, ani też M. M. od dnia 26 lutego do dnia 31 maja 2013 r. nie została przyjęta do pracy żadna osoba. W rezultacie wyjaśnienia, że wnioskodawczynie była niezbędna, była dobrym pracownikiem, chciano zatrzymać wnioskodawczynię w pracy, bo dobrze sobie radziła, dla Sądu są nieprzekonujące. Być może w tych miesiącach mogło w ogóle nie być potrzeby zatrudniania kelnerki, skoro z pracy odeszła M. M., a na jej miejsce nie przyjęto żadnego pracownika.

Ta sytuacja pokazuje, że trudno jest uznać za wiarygodne zeznania zainteresowanego, że zdecydowano się na podpisanie następnej umowy

o pracę z wnioskodawczynią, pomimo iż było wiadomo, że jest ona w zaawansowanej ciąży i przed rozwiązaniem do pracy nie wróci, gdyż przebywała na zwolnieniu chorobowym, dlatego że obiecała, iż po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wróci do pracy. Ponadto twierdzenia zainteresowanego, że w ciągu tego krótkiego okresu pracy wnioskodawczynie okazała się pracownikiem bardzo dobrym, niezastąpionym są niewiarygodne. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika bowiem, że pracowała ona niecałe 2 miesiące, nikogo na jej miejsce nie przyjęto, a nowy pracownik został przyjęty od 1 czerwca 2013 r. na podstawie umowy zlecenia i po miesiącu czasu z tej pracy zrezygnował, a kolejny pracownik A. S. (1) rozpoczęła pracę dopiero od 16 września 2013 r. i tylko na pół etatu, przy czym trudno jest tutaj ustalić, czy miała ona zastąpić w pracy wnioskodawczynię, czy też M. M..

W rezultacie powyższych rozważań należy podzielić stanowisko organu rentowego, że zatrudnienie wnioskodawczynie na podstawie kolejnej umowy

o pracę w okresie przebywania na zwolnieniu chorobowym miało na celu jedynie objęcie jej ubezpieczeniem społecznym.

Zgodnie z 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.

W ocenie Sądu strony umowy o pracę z dnia 5 kwietnia 2013 r. były świadome, że nie dojdzie do jej realizacji, jako że wnioskodawczynie przebywała na zwolnieniu chorobowym. Spisanie przedmiotowej umowy było - w ocenie Sądu - czynnością jedynie pozorną, a stworzony stosunek pracy miał charakter fikcyjny.

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.

W judykaturze utrwalony jest pogląd, że w sytuacji, gdy stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r., III AUa 433/2005, Wspólnota 2007/25/51). 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r.,

II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251).

Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - stosownie do art. 22 k.p. - osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę "formalnie zawarły". Tak więc zawarcie umowy o pracę, bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego (prawa do urlopów związanych z chorobą lub macierzyństwem), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A w sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 15 maja 2013 r., III AUa 1571/12).

Jeżeli strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, w szczególności, jeżeli nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy (w umówionym rozmiarze), a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna - art. 83 k.c. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 lutego 2013 r., III AUa 782/12).

Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12, stwierdził, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wnioskodawczyni nie podjęła i nie wykonywała pracy na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 5 kwietnia 2013 r., a zatem spisanie umowy o pracę było jedynie czynnością pozorną.

Mając powyższe na uwadze, w oparciu o art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. w związku z powołanymi wyżej przepisami prawa orzeczono, jak w sentencji wyroku.