

Sygn.akt III AUa 1522/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Marek Szymanowski (spr.)

Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka

SO del. Marzanna Rogowska

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 1 kwietnia 2015 r. w B.

sprawy z odwołania E. H. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) E. H. (1) oraz K. G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 lipca 2014 r. sygn. akt V U 1897/13

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 października 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. stwierdził, iż K. G., jako pracownik u płatnika składek (...) E. H. (1), od dnia 27 kwietnia 2013 r. do 7 czerwca 2013 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu decyzji wskazano, iż na podstawie art.6 ust.1 pkt. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 j.t.) obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym podlegają osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Organ rentowy wskazał, iż z przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz ustaleń kontroli wynika, że pomiędzy K. G., a E. H. (2) zostały zawarte dwie umowy o pracę na czas określony: od 27 marca 2013 r. do 26 kwietnia 2013 r. i od 27 kwietnia 2013 r. do 7 czerwca 2013 r., tj. do dnia porodu. Nadto zdaniem organu rentowego, K. G., jako pracownik tymczasowy, nie korzysta z ochrony przewidzianej w art. 177 § 3 Kodeksu pracy, tj. jej umowa o pracę nie ulega automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu. Stosowanie tego przepisu zostało bowiem wyłączone na mocy art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003r. Nr 166, poz. 1608). Wobec powyższego, w ocenie organu rentowego umowa o pracę z dnia 27 kwietnia 2013 r. jest nieważna z mocy prawa zgodnie z art.58 Kodeksu cywilnego.

Odwołanie od tej decyzji wniosła K. G., wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, iż podlega ona obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27 kwietnia

2013r. do dnia 7 czerwca 2013r. W uzasadnieniu podniosła, iż organ rentowy niesłusznie zarzuca nieważność umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2013 r. powołując się na art. 58 k.c. Zaprzeczyła, jakoby w/w umowa o pracę podlegała przepisom powołanej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Utrzymywała, iż jest to kolejna umowa o pracę na czas określony, zawarta do czasu porodu, do czego obliguje pracodawcę art. 177 § 3 k.p. (k. 2).

Odwolanie od powołanej wyżej decyzji wniósł również płatnik składek, E. H. (1), prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) E. H. (1) w Z.. W uzasadnieniu podniosła, iż umowy o pracę łączące ją z K. G. nie stanowiły umów tymczasowych, o których mowa w powołanej ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (jw.) lecz były umowami o pracę na czas określony, wobec których zastosowanie miał art. 177 § 3 k.p. (k. 16-17).

Wyrokiem z dnia 23 lipca 2014 r. Sąd Okręgowy w Białymstoku zmienił zaskarżoną decyzję i uznał, że K. G. z tytułu zatrudnienia u E. H. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) E. H. (1) w okresie od dnia 27 kwietnia 2013 roku do dnia 7 czerwca 2013 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Orzekając o kosztach procesu zasądził od organu rentowego na rzecz E. H. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) E. H. (1) i K. G. kwoty po 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy za bezsporne przyjął, iż E. H. (1), prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) E. H. (1) w Z.. Przedmiotem prowadzonej przez w/w działalności gospodarczej jest m.in. działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników oraz działalność agencji pracy tymczasowej (zaświadczenie o zmianie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej k. 77 akt kontroli ZUS). Bezspornym było też, iż w dniu 21 kwietnia 2011 r. między E. H. (1), a K. C. i K. H. (mężem E. H. (1)) współnikami spółki cywilnej, prowadzącymi działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...) w Z. doszło do zawarcia umowy Nr (...), w ramach której E. H. (1), jako „wykonawca”, zobowiązała się do dokonywania naboru pracowników w celu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem współników spółki cywilnej (jw.), nazwanych w umowie „pracodawcą użytkownikiem”. Przedmiotowa umowa przewiduje, że wykonawca zatrudnia pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony, w zawodach i liczbach określonych przez pracodawcę użytkownika. Umowa została zawarta na czas określony od 3 stycznia 2011 r. do 3 stycznia 2016 r. (umowa, k. 121 akt kontroli ZUS). Zdaniem Sądu zarówno określenie stron umowy, jak również jej przedmiot i rodzaj umowy, w ramach której E. H. (1) zobowiązała się zatrudniać pracowników, w pełni korespondują z zakresem regulacji objętych powołaną ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i stąd w odniesieniu do zatrudnienia ubezpieczonej K. G. mają zastosowanie przepisy powołanej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Bezspornym było również to, iż w dniu 27 marca 2013 r. nawiązany został stosunek pracy pomiędzy pracownikiem K. G. a pracodawcą E. H. (1), na podstawie umowy o pracę na czas określony od 27 marca 2013 r. do 26 kwietnia 2013 r., na stanowisku pracownika administracyjnego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie najniższej, obowiązującej w gospodarce społecznej plus premia uznaniowa (k. 3). Kolejną umowę o pracę na czas określony strony podpisały w dniu 27 kwietnia 2013 r. Umowa obejmowała okres od 27 kwietnia 2013 r. do dnia porodu pracownicy (k. 4). W toku postępowania ustalono, że zawarcia pierwszej umowy o pracę w marcu 2013 r. nie łączono ze stanem ciąży, w którym była wówczas ubezpieczona. Z zeznań E. H. (1) wynika, iż przeprowadzając z K. G. rozmowę wstępną przed podpisaniem pierwszej umowy o pracę, nie rozmawiały na temat jej ciąży. O stanie ciąży pracownicy dowiedziała się dopiero w kwietniu 2013 r. przed podpisaniem drugiej umowy o pracę. Wówczas K. G. przedstawiła jej stosowne zaświadczenie lekarskie wraz ze zwolnieniem lekarskim na okres od 25 kwietnia 2013 r. do 13 maja 2013 r. Informację o ciąży pracownicy przekazał E. H. (1) również jej mąż (protokół z dnia 23 lipca 2014r. godz. od 00:02:47 do 00:21:53). W toku postępowania przedłożone zostały zwolnienia lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy K. G. w okresie od 25 kwietnia 2013r. do 13 maja 2013r.; od 14 maja 2013r. do 22 maja 2013r.; 23 maja 2013r. do 29 maja 2013r. i od 30 maja 2013r. do 5 czerwca 2013r. (zaświadczenie lekarskie (...) Seria (...); Nr (...); Nr (...) i Nr (...) - k. 63-66). W dniu 7 czerwca 2013 r. K. G. urodziła dziecko - córkę Z. G. (kopia odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka k. 49 akt kontroli).

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym dokumentów z kontroli przeprowadzonej przez organ rentowy, zeznań stron oraz zeznań przesłuchanych świadków - zdaniem Sądu pierwszej instancji potwierdzone zostały okoliczności wykonywania obowiązków pracowniczych w ramach umowy o pracę zawartej pomiędzy pracownikiem K. G. a pracodawcą E. H. (1). Zeznający świadkowie potwierdzili, iż K. G. w okresie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony od 27 marca 2013 r. do 26 kwietnia 2013r., faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze na stanowisku pracownika administracyjnego. Praca była świadczona na rzecz i pod kierownictwem K. C. i K. H. wspólników spółki cywilnej, prowadzących działalność gospodarczą pod nazwą Zakład (...). Miejszem świadczenia pracy ubezpieczonej było biuro Zakładu (...) w M., przy ul. (...). Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało m.in. sporządzanie pism biurowych, odbieranie telefonów, faksów, obsługa kserokopiarki, prowadzenie ewidencji czasu pracy, oraz wycinanie etykiet przydatności do spożycia dla sprzedawanych produktów (spójne zeznania K. G. i E. H. (1)- protokół z dnia 12 lutego 2014r. godz. od 00:06:39 do 01:17:25, protokół z dnia 4 czerwca 2014r. godz. od 00:22:26 do 00:40:19 i protokół z dnia 23 lipca 2014r. godz. od 00:02:47 do 00:31:51). Powyższe potwierdzone zostało logicznymi i wiarygodnymi zeznaniami świadków: A. B., K. H. oraz U. K. (protokół z dnia 3 kwietnia 2014r. godz. od 00:09:40 do 00:41:37).

Spór w niniejszym postępowaniu sprowadził się do oceny okoliczności zawarcia drugiej umowy o pracę na czas określony pomiędzy pracownikiem K. G. a pracodawcą E. H. (1) i w konsekwencji rozstrzygnięcia w zakresie podlegania odwołującej K. G. ubezpieczeniom społecznym w spornym w okresie od dnia 27 kwietnia 2013 r. do 7 czerwca 2013 r.

W nawiązaniu do poczynionych w toku postępowania sądowego ustaleń należy wskazać, iż wprawdzie wstępnie zajmując stanowisko w sprawie strony wskazywały na treść art. 177 k.p., twierdząc, iż przedmiotowa regulacja ma zastosowanie w sprawie, jednak następnie zarówno odwołująca, jak i płatnik składek wykluczyły w ustalonym w sprawie stanie faktycznym automatyzm przedłużenia stosunku pracy, o którym mowa we wskazanej regulacji. Powołany przepis art. 177 k.p. ustanawia ochronę trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego oraz pracowników-ojców w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego. Odnosi się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy oraz umowy o pracę na okres próbny zawartej na okres dłuższy niż jeden miesiąc. Zgodnie z tym przepisem umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przewidziana w art. 177 k.p. ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży przewiduje więc automatyczne przedłużenie terminowej umowy o pracę na okres do dnia porodu z mocy prawa. Należy przy tym podkreślić, iż powołana regulacja ma jednak zastosowanie jedynie w przypadku, gdy pracodawca po uzyskaniu informacji o stanie ciąży pracownicy, nie przejawia woli dalszego jej zatrudniania. Wówczas zgodnie z powołanym przepisem przewidziano automatyczne przedłużenie zawartej umowy o pracę do dnia porodu w ramach kontynuacji zatrudnienia z mocy prawa. Powołana regulacja nie ma jednak zastosowania, gdy strony zgodnie wyrażają zamiar zawarcia kolejnej umowy o pracę i kontynuacji zatrudnienia na ustalony okres, co najmniej do dnia porodu pracownicy. Zgodnie bowiem z podstawową zasadą prawa pracy nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.) i właśnie przez zgodne oświadczenia woli stron stosunku pracy dochodzi do zawarcia umowy o pracę (art. 25 k.p.). W niniejszym postępowaniu, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego ustalono, iż po upływie okresu, na który zawarta była pierwsza z umów terminowych, pomiędzy pracownikiem K. G. a pracodawcą E. H. (1) zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony. Należy przy tym podkreślić, iż na podstawie zeznań E. H. (1) ustalono, iż okoliczność ciąży pracownicy nie miała wpływu na decyzje o woli kontynuacji stosunku pracy z ubezpieczoną, bowiem pracodawca zdecydował o kontynuacji zatrudnienia pracownicy. Zeznający w toku postępowania pracodawca stanowczo stwierdził, że zatrudnił ponownie pracownicę, gdyż miał taki zamiar i taką wolę wskazując dość klarownie, iż "zatrudniła K. G., bo tak chciała" (protokół z dnia 23 lipca 2014r. godz. od 00:12:28). Wobec powyższego należy stwierdzić, iż kontynuacja zatrudnienia K. G. nie nastąpiła z mocy prawa w trybie powołanego art. 177 § 3 k.p., lecz poprzez zgodne oświadczenia woli stron stosunku pracy, których zamiarem było zawarcie kolejnej umowy terminowej. Sąd miał na uwadze, iż stan ciąży ubezpieczonej mógł być niewątpliwie tłem, czy też motywacją do

decyzji pracodawcy o zawarciu drugiej umowy o pracę na czas określony, jednak niezmiennie pozostaje, że podstawą kontynuacji zatrudnienia i zawarcia kolejnej umowy o pracę była zgodna wola stron przedmiotowego stosunku pracy. Wobec powyższego w ocenie Sądu Okręgowego należało nie tylko wykluczyć zawarcie w spornym okresie umowy o pracę z mocy prawa na podstawie art. 177 § 3 k.p., ale również należało pominąć podnoszone przez organ rentowy wykluczenie stosowania art. 177 § 3 k.p. zgodnie z art. 13 ust. 3 powołanej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W tym miejscu należy sygnalizacyjnie wskazać, iż w ocenie Sądu wykluczenie przez art. 13 ust. 3 powołanej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych „automatyzmu” przedłużenia stosunku pracy pracownicy w zaawansowanej ciąży, o którym mowa art. 177 § 3 k.p., budzi wątpliwość co do prawidłowości implementacji przez wskazaną ustawę dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U.U.E.L.2008.327.9). Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 5 ust. 1 tej dyrektywy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Powołana regulacja przewiduje więc normy gwarantujące zatrudnianie tymczasowe, tak aby odbywało się ono bez pokrzywdzenia pracowników tymczasowych względem pracowników bezpośrednio zatrudnionych u pracodawcy użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Powyższe potwierdza zatem stosowanie względem pracowników tymczasowych podstawowej zasady prawa pracy zakazu dyskryminacji przez równe traktowanie pracowników tymczasowych względem pracowników zatrudnionych u pracodawcy użytkownika. Należy przy tym dodać, iż standardy ochrony pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa określone w aktualnie obowiązujących przepisach prawa krajowego, w tym zwłaszcza w przepisach Kodeksu pracy wzorowane są na regulacjach unijnych, w tym między innymi na dyrektywie Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz.U.U.E.L. 1992.348.1 ze zm.) oraz dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.U.E.L.2006.204.23). W ramach więc postępowania sądowego w sprawie nawet pośrednio obejmującej ochronę pracy kobiet w ciąży należy przy kształtowaniu podstawy prawnej rozstrzygnięcia dokonywać odpowiednio weryfikacji zgodności przepisów prawa krajowego z prawem unijnym, a w przypadku stwierdzenia sprzeczności weryfikowanych regulacji dokonywać prounijnej wykładni prawa krajowego, a nawet rozważenia oparcia orzeczenia na bezpośrednio skutecznym przepisie prawa unijnego (por. poglądy wyrażone w uzasadnieniach wyroków i uchwał Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2012 r., I PK 155/11, LEX nr 1168894, z dnia 13.07.2006 r (...) 3/06, LEX nr 197804, z dnia 13.03.2008 r., I PZP 11/07, LEX nr 357237, z dnia 5.12.2006r., II PK 18/06, LEX nr 350371 i z dnia 4.01.2008r., I UK 182/07, LEX nr 478535 oraz w wyrokach Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10.04.1984 r., w sprawie 14/83 von C. i K., Zb. Orz. 1984, s. 1891, pkt 26, z dnia 13.11.1990 r., w sprawie C-106/89 M., Z. O., s. I- (...), pkt 8 i z dnia 23.04.2009 r., w sprawach połączonych C-378/07 A., Zb. Orz. 2009, s. 1-3071, pkt 200 i 203). W ocenie Sądu Okręgowego wskazane wątpliwości w zakresie prawidłowości wykluczenia przez art. 13 ust. 3 powołanej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych „automatyzmu” przedłużenia stosunku pracy pracownicy w ciąży, o którym mowa art. 177 § 3 k.p., pozostają pośrednio poza niniejszym postępowaniem, bowiem podstawą rozstrzygnięcia w sprawie nie jest art. 177 § 3 k.p. w zw. z art. 13 ust. 3 wskazanej wyżej ustawy, a wyłącznie powołane w zaskarżonej decyzji przepisy powołanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stosowane przy uwzględnieniu oceny okoliczności zawarcia kolejnej umowy o pracę na czas określony determinującej podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom w odniesieniu do pracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wobec powyższego Sąd nie stwierdził celowości weryfikacji prawidłowości implementacji powołanych dyrektyw i odpowiednio zgodności prawa krajowego z regulacjami unijnymi przez formułowanie pytania prejudycjalnego, przy uwzględnieniu poczynionych w sprawie ustaleń w zakresie świadomego i zgodnego z obowiązującymi przepisami zamiaru stron stosunku pracy kontynuacji zatrudnienia pracownicy w ciąży w duchu prounijnej wykładni regulacji krajowych gwarantującej zachowanie standardów ochrony pracy kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa.

Podzielając stanowisko odwołujących w zakresie wykluczenia w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zawarcie w spornym okresie umowy o pracę z mocy prawa na podstawie art. 177 § 3 k.p. i konieczności pominięcia wywodów organu rentowego w zakresie wykluczenia stosowania art. 177 § 3 k.p. w związku z art. 13 ust. 3 powołanej ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych należy sygnalizacyjnie wskazać na bezzasadnie podnoszoną przez organ rentowy pozornoci zawartej umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2013r. (protokół z dnia 23 lipca 2014r., k. 96, godz. 00:35:07). Należy podkreślić, iż organ rentowy wskazując w zaskarżonej decyzji na nieważność zawartej umowy, a następnie w toku postępowania na pozornoci tej umowy faktycznie nie przedstawił przy tym żadnych dowodów, ani nie wskazał na jakiegokolwiek okolicznosci na poparcie swoich twierdzeń. Na podstawie bezspornie poczynionych ustaleń oraz na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie można bowiem wywieść ani nieważności, ani pozornoci zwartej między stronami umowy o pracę. Należy podkreślić, iż ubezpieczona K. G. podjęła zatrudnienie poprzez pozyskanie informacji o rekrutacji z ogłoszenia w gazecie i nie jest spokrewniona z pracodawcą. Zawarła umowę o pracę i wykonywała bez zastrzeżeń obowiązki pracownicze w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymując wynagrodzenie nie obiegające od wynagrodzeń innych pracowników świadczących pracę w Zakładach (...) (minimalna krajowa). Pracownica posiadała wymagane kwalifikacje do wykonywania obowiązków pracowniczych i rzetelnie wykonywała obowiązki w ramach zawartej umowy o pracę. Wprawdzie w dniu podpisania drugiej umowy o pracę ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim, jednak zwolnienie to obejmowało okres od 25 kwietnia 2013r. do 13 maja 2013 r., wobec czego pracodawca nie miał podstaw, aby zakładać, że niezdolność do pracy K. G. będzie trwała aż do dnia porodu, tj. 7 czerwca 2013 r. Stan ciąży nie wyklucza bowiem aktywnego życia zawodowego przyszłej matki, a pojawiająca się w czasie ciąży niezdolność do pracy jest zjawiskiem typowym, przy czym najczęściej obejmuje krótkie okresy czasu, a pracownice wykonują obowiązki pracownicze praktycznie do dnia porodu. W ocenie Sądu czasokres zwolnienia lekarskiego do dnia 13 maja 2013r. pozwalał na przyjęcie przez pracodawcę możliwości powrotu pracownicy do pracy, szczególnie przy uwzględnieniu dotychczasowego nienagannego wykonywania obowiązków pracowniczych. Wobec powyższego należało stwierdzić brak podstaw do zakwalifikowania zawartej umowy o pracę, jako pozornej przy uwzględnieniu utrwalonych poglądów judykatury, iż czynność prawna nie może jednocześnie zmierzać do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c.) oraz być dokonana dla pozoru (art. 83 § 1 k.c.), zaś jeżeli umowa jest przez strony faktycznie wykonywana, nie można mówić o jej pozornoci (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2014 r., w sprawie II UK 374/13, LEX 1448332).

W świetle powyższego w ocenie Sadu Okręgowego doszło do zawarcia ważnego stosunku pracy, który skutkuje w świetle art. 6 ust.1 pkt. 1 oraz art. 13 pkt.1 powołanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podleganiem obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym oraz wypadkowemu od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Cięża pracownicy nie stanowiła przesłanki wyłączającej możliwość zawarcia umowy o pracę na czas określony i stąd nawiązanie stosunku pracy z osobą w ciąży nie może być oceniane negatywnie, również przy uwzględnieniu okolicznosci, że w dacie zawarcia umowy o pracę pracodawca wiedział o pozostawaniu pracownicy w ciąży.

Z tych przyczyn na podstawie art.477¹⁴ § 2 k.p.c. dokonał zmiany zaskarżonej decyzji i orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. i § 12 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 stycznia 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U.2013, poz.461 j.t.).

Organ rentowy wywiódł apelację od powyższego wyroku zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. Z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) przez błędne przyjęcie przez Sąd, iż K. G. podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od dnia 27.04.2013 r.;
2. naruszenie prawa materialnego art. 22 k.p. poprzez przyjęcie, iż E. H. (1) i K. G. łączył stosunek pracy;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie w zaistniałym stanie faktycznym sprawy

4. naruszenie prawa procesowego art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie przez Sąd sprzecznych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż K. G. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 27.04.2013r. zamierzała świadczyć pracę, a tym samym spełnione zostały przesłanki do podlegania ubezpieczeniom społecznym;

5. naruszenie przepisów prawa procesowego art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i okoliczności sprawy.

Wskazując na powyższe zarzuty apelacja wnosila o - zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołań od decyzji ZUS oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja podlegała oddaleniu.

Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje dokonane przez Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne i przyjmuje je również za podstawę swego rozstrzygnięcia. W utrwalonym orzecznictwie przyjmuje się, że jeżeli sąd odwoławczy, oddala apelację i orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, gdyż może wtedy stwierdzić, że przyjmuje je za własne, oraz wystarczy wówczas na wskazanie jako podstawy orzeczenia art. 385 k.p.c. (por. np. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1935 r., C III 680/34. Zb. Urz. 1936, poz. 379, z dnia 14 lutego 1938 r. C II 2172/37 Przegląd Sądowy 1938, poz. 380 i z dnia 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98, OSNC 1999, nr 4, poz. 83; postanowienie SN z 12 lutego 2015r. IV CSK 251/14). Akceptacja ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji i jego wyводу prawnego wpływa zatem na konstrukcję uzasadnienia Sądu drugiej instancji zwalniając go z powielania podzielanej argumentacji Sądu pierwszej instancji. Wypada zauważyć, iż pogląd taki jest też utrwalony w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w S., który przyjmuje, iż zakres obowiązku podawania uzasadnienia może różnić się w zależności od rodzaju orzeczenia, i musi zostać określony w świetle okoliczności danej sprawy (por. R. T. przeciwko Hiszpanii, 9 grudnia 1994, § 29, Seria (...) nr 303 A; H. B. przeciwko Hiszpanii, 9 grudnia 1994, § 27, Seria (...) nr 303-B; H. i Inni przeciwko Francji, 19 lutego 1998, § 42, (...) 1998-I; oraz G. R. przeciwko Hiszpanii [GC], nr (...), § 26, (...) 1999-I). W sprawach, w których sąd odwoławczy oddala apelację wystarczającym może być jednak nawet samo odwołanie się do uzasadnienia sądu niższej instancji (por. § 59-60 orzeczenia Trybunału z dnia 19 grudnia 1997 H. przeciwko Finlandii; §45 uzasadnienie postanowienia Trybunału z dnia 20 marca 2012 r. D. przeciwko Polsce, skarga nr (...)). Niniejsza sprawa jest dobrym pretekstem do powołania powyższego orzecznictwa, w istocie bowiem Sąd Okręgowy wbrew zarzutowi obraży art. 233 §1 k.p.c. rzetelnie i wszechstronnie ocenił materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, a kryteria i wyniki tej oceny jasno i zdecydowanie zobrazował w sporządzonym uzasadnieniu. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 233 §1 k.p.c. zawiera nakaz - nie doznający wyjątku, aby wyrażona ocena w aspekcie wiarygodności dokonana była na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie oraz uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 lipca 2002 r. IV CKN 1256/00 lex nr 80267; wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. III CKN 562/98 (...); postanowienie SN dnia 23 stycznia 2002 r. II CKN 691/99 LEX nr 54339, Prok.i Pr.-wkl. (...)). Tak też Sąd Okręgowy postąpił dokonując wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie przy zastosowaniu zasad logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego. Fakt zawarcia i realizacji pierwszej umowy o pracę o pracę na czas określony: od 27 marca 2013 r. do 26 kwietnia 2013 r. nie był w sprawie sporny, stąd zawarcie następnej umowy nie jest czymś szczególnie dziwnym czy nadzwyczajnym, co więcej jest to na ogół skutek pozytywnej oceny pracownika dokonanej w odniesieniu do realizacji przez pracownika pierwszej umowy. Pracodawca uznaje bowiem, iż pracownik spełnia jego oczekiwania i zasługują na związanie się na dalszy okres. W okolicznościach niniejszej sprawy trudno było się dopatrzeć okoliczności dających podstawy do twierdzenia, iż druga umowa była zawarta dla pozorów lub zmierzała do obejścia prawa. W świetle początkowych twierdzeń odwołań można, co najwyżej rozważać czy pracodawca zawierający z K. G. umowę o pracę na czas do dnia

porodu nie kierował się między innymi taką pobudką, iż uważał, że do sytuacji pracownicy K. G. zastosowanie ma art. 177 § 3 k.p., w myśl którego umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Inaczej mówiąc czy przepis ten ma zastosowanie do pracowników zatrudnianych w ramach ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166 poz. 1608). To jednak dodatkowo przeczy twierdzeniem organu rentowego co do pozorności zawieranej umowy, a jedynie może rodzić wątpliwość czy strony w chwili zawarcia drugiej umowy o pracę były pewne co do istniejącego stanu prawnego w zakresie dotyczącym wiążącego charakteru art. 177 §3 k.p. Nawet gdyby okoliczność to rozważać w kategoriach błędu (art. 84 § 1 i 2 k.c. w zw. z 300 k.p.), to zauważyć wypada, że żadna ze stron od skutków prawnych swego oświadczenia woli się nie uchyliła w terminie, o którym mowa w art. 88 §1 k.c., a nadto w świetle art. 84 §1 zd. k.c. uchylenie się w przypadku błędu nie wywołanego przez drugą stronę nie było w zasadzie możliwe. Przede wszystkim jednak w oderwaniu od tych rozważań, w okolicznościach niniejszej sprawy uprawnione jest przyjęcie, iż strony miały wolę zawarcia kwestionowanej drugiej umowy o pracę i jej realizowania. Zdaniem Sądu Apelacyjnego w okolicznościach niniejszej sprawy stanowisko organu rentowego - choć organ tego wprost tego nie wyraził - jest bezpośrednio lub pośrednio oparte na założeniu, że kobieta w ciąży nie jest zdolna do pracy. Tymczasem stan ciąży to nie jest jeszcze stanem niezdolności do pracy, a sam fakt, iż w dniu podpisania drugiej umowy ubezpieczona była niezdolna do pracy nie dawał jeszcze podstaw do przyjęcia istnienia tej niezdolności na przyszłość w całym okresie trwania umowy, zwłaszcza, iż ubezpieczona była zatrudniona przy pracy biurowej z reguły nie kolidującej ze stanem ciąży. Nawiązując do zarzutów prawa materialnego obraży art. 22 k.p. i 83 k.c. to w świetle powyższych ustaleń i rozważań są one chybione, skoro ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę nie prowadzą do przyjęcia zawarcia pozornej umowy o pracę, lecz uzasadniają wykreowania stosunku pracy. Słusznie też Sąd Okręgowy przyjął, iż skoro strony zawarły nową umowę o pracę składając stosowne oświadczenia woli na czas do porodu, to nie może być mowy ani o naruszeniu art. 177 §3 k.p. bo przepis ten przedłuża czas trwania umowy z mocy prawa na okres do dnia porodu, ani też nie można im zarzucić obraży art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2003 r. Nr 166 poz. 1608), który z kolei wyłącza stosowanie tego przepisu w przypadku umowy zawartej z pracownicą na zasadach tej ustawy. Art. 13 ust. 3 wyłącza zatem automatyczne przedłużenie umowy terminowej o pracę na okres do dnia porodu, co nie oznacza, iż pracodawca jest ograniczany w możliwości zawarcia umowy z pracownicą na taki okres. Inaczej mówiąc regulacja z art. 13 ust. 3 działa na rzecz pracodawcy zmniejszając ochronę kobiety w ciąży, co nie wyklucza w ramach zasady swobody umów (art. 353¹ k.c. w zw. z 300 k.p.) zawarcia umowy o pracę na dalszy okres np. do dnia porodu. Inaczej mówić jeżeli taka jest wola stron nie ma przeszkód do zawarcia umowy o pracę na okres do dnia porodu.

W okolicznościach niniejszej sprawy nie ma to znaczenia - wobec uznania skuteczności umowy o pracę zawartej między stronami - ale nie wydają się być pozbawione racji wątpliwości Sądu Okręgowego co do prawidłowości implementacji przez wskazaną ustawę dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U.UE.L.2008.327.9). Zgodnie bowiem z dyspozycją art. 5 ust. 1 tej dyrektywy podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Zd. II lit.a) ust.1 art. 5 dyrektywy wyraźnie doprecyzowuje, iż chodzi tu również o przepisy dotyczące ochrony kobiet w ciąży. Gdyby zatem organ rentowy skutecznie podważył zawarcie drugiej umowy o pracę - co nie miało miejsca - to trzeba by rozważyć, czy art. 13 ust.3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 166 poz. 1608) - nie jest przejawem wadliwej implantacji art. 5 wskazane dyrektywy.

Przesądzenie kwestii zawarcia ważnej i skutecznej drugiej umowy o pracę od dnia 27 kwietnia 2013 r. do dnia porodu powoduje, iż nie może być mowy o naruszeniu art. 6 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. Z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.), skoro z przepisów tych wynika, iż pracownik z tytułu łączącego go stosunku pracy z mocy ustawy ubezpieczeniom społecznym, stosownie od art.13 pkt 1 ustawy od dnia jego nawiązania czyli w tym przypadku od dnia 27 kwietnia 2013 r.

Reasumując powyższe rozważania Sąd Apelacyjny nie dopatrył się zasadności podniesionych zarzutów co skutkowało oddaniem apelacji na zasadzie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania odwoławczego orzeczono na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 oraz § 12 ust. 1 pkt 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 przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z zm.).