

Sygn. akt IV U 591/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2022 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Walkowiak

Protokolant: sekretarz sądowy Mariola Konończuk

**po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2022 r. w Elblągu na rozprawie**

**sprawy z odwołania M. W.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.**

**nr (...) z dnia 2 czerwca 2021 r., znak: (...)**

**z udziałem K. K. (1)**

**o podleganie ubezpieczeniom społecznym pracownika**

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż wnioskodawczyni M. W. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2020 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek K. K. (1);

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. na rzecz wnioskodawczyni M. W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV U 591/21

## UZASADNIENIE

Wnioskodawczyni M. W. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 2 czerwca 2021r., (...), znak (...)- (...), którą pozwany stwierdził, że skarżąca od dnia 1 grudnia 2020r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) K. K. (1).

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wnosząc nadto o przeprowadzenie dowodu z zeznań wskazanych przez skarżącą świadków oraz o dopuszczenie dowodu z przesłuchania skarżącej i płatnika składek na okoliczność podjęcia przez skarżącą zatrudnienia u płatnika oraz faktycznego wykonywania pracy na jego rzecz, skarżąca zanegowała stwierdzenie pozwanego, że pracownik wykonujący zadania na stanowisku specjalisty do spraw marketingu/przedstawiciela handlowego jest pracownikiem samodzielnym, którego praca nie polega jedynie na przygotowywaniu korespondencji mailowej czy wykonywaniu rozmów telefonicznych z klientami. Skarżąca wyjaśniła, że od początku zatrudnienia posiadała odpowiednie wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Stan zdrowia skarżącej również był odpowiedni do wykonywania pracy, a ciąża została stwierdzona dopiero z dniem 14 grudnia 2020r. Skarżąca została zatrudniona w charakterze specjalisty do spraw marketingu i miała za zadanie zdobywać nowych kontrahentów i odbiorców. Pracę tę rozpoczęła z dniem 1 grudnia 2020r. i świadczyła ją w pełnym wymiarze czasu pracy.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie wskazując, że podtrzymuje stanowisko przedstawione w zaskarżonej decyzji. Pozwany wniósł przy tym o przeprowadzenie dowodu z akt ubezpieczeniowych na potwierdzenie, że skarżąca nie wykonywała pracy na rzecz płatnika. Nadto wniósł on o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego ginekologa na potwierdzenie, że w dniu 1 grudnia 2020r. skarżąca nie była zdolna do świadczenia pracy z powodu stanu jej zdrowia związanego z ciążą. Pozwany wniósł również o zobowiązanie płatnika do złożenia dokumentacji finansowej za rok 2020, a następnie przeprowadzenie dowodu z tej dokumentacji na potwierdzenie, że płatnik nie miał racjonalnej i uzasadnionej potrzeby utworzenia od dnia 1 grudnia 2020r. nowego stanowiska pracy w celu zatrudnienia skarżącej.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany podniósł, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych M. W. jako pracownika płatnika na stanowisku specjalisty do spraw marketingu/przedstawiciela handlowego, poczynając od 1 grudnia 2020r., miało na celu nie rzeczywiste świadczenie pracy, lecz wyłącznie stworzenie formalnych przesłanek do uzyskania przez skarżącą uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Strony stosunku pracy zawierając umowę o pracę z góry zakładały, że skarżąca nie będzie jej realizowała jako pracownik w ramach umowy o pracę. W ocenie pozwanego płatnik nie wykazał istnienia racjonalnej potrzeby zatrudnienia od 1 grudnia 2020r. nowego pracownika na podstawie umowy o pracę i to zawartej od razu na czas nieokreślony. Pozwany podkreślił przy tym, że płatnik nie zatrudnił na miejsce skarżącej nikogo innego, zaś obowiązki skarżącej płatnik wykonuje osobiście, tak jak to miało miejsce przez jej zatrudnieniem. Ponadto zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez skarżącą pracy zostało wystawione dopiero w dniu 19 kwietnia 2021r., czyli w okresie trwającej już od 8 lutego 2021r. niezdolności do pracy. Pozwany wskazał również, że zarówno ubezpieczona jak i płatnik nie przedstawili żadnych dowodów z dokumentów, które mogłyby potwierdzić fakt wykonywania przez skarżącą pracy. Zdaniem pozwanego, za taki dowód nie można bowiem uznać dokumentacji pracowniczej i ubezpieczeniowej, która w ocenie pozwanego, została wygenerowana jedynie w celu wytworzenia mylnego przekonania, że skarżąca była zatrudniona jako pracownik. Fakt dopełnienia formalności związanych z podpisaniem umowy o pracę i zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, nie przesądza bowiem o faktycznym wykonywaniu pracy.

Zainteresowany K. K. (1) poparł odwołanie ubezpieczonej.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Płatnik składek K. K. (1) w ramach prowadzonej działalności zajmuje się budową luków pokładowych, stateczników do desek surfingowych oraz form do produkcji MD. Ponadto w zakresie działalności płatnika znajduje się również wynajem domków letniskowych. Płatnik zajmuje się przygotowywaniem produkcji od strony technicznej, projektuje wyroby. Produkcja podzielona jest na trzy etapy, a przy każdym z nich zatrudnieni są pracownicy odpowiedzialni za dany etap, jednak w niewrażliwych momentach obecność płatnika jest niezbędna. Część czasu pracy musi również poświęcić na etapach produkcji, dokonać kontroli jakości. Produkcja niektórych elementów, z uwagi na ich gabaryty, zleca jest firmom zewnętrznym, firma płatnika jest wówczas pośrednikiem i to ona przygotowuje dokumenty techniczne. Okres pandemii nie wpłynął na sytuację finansową firmy, ani na sprzedaż produktów, lecz na dostępność materiałów, z których były one tworzone. Zmianie uległa struktura produkcji, gdyż było mniejsze zapotrzebowanie na sprzęt windsurfingowy, natomiast druga strona produkcji przemysłowej uległa wzrostowi. Firma w drugim kwartale 2020r. notowała wzrost zamówień, co przekładało się na ilość pracy, którą płatnik musiał wykonać osobiście przy projektach rozwojowych produktu. Dlatego też podjął on decyzję o zatrudnieniu dodatkowej osoby, która miała się zająć prowadzeniem działalności od strony biurowej. Płatnik wybrał metodę poszukiwania pracownika z polecenia, gdyż w przeszłości nie był zadowolony z efektów takich poszukiwań przez serwisy internetowe. Do płatnika zgłosiła się wówczas ubezpieczona, która jako jedyna ze wszystkich kandydatów posiadała umiejętność komunikowania się w języku angielskim. Ponadto znała ona sposób funkcjonowania firmy płatnika, gdyż jej mąż był zatrudniony u płatnika.

Ubezpieczona M. W. z wykształcenia jest technikiem hotelarzem, ukończyła nadto jeden semestr studiów – kierunek zarządzanie oraz kursy języka angielskiego, w tym angielskiego branżowego. W okresie aktywności zawodowej ubezpieczona zatrudniona była w recepcji hotelowej w hotelach: W. (...) oraz w (...). Następnie zatrudniona była

w firmie (...) w O., gdzie zarządzała oddziałem produkującym pizzę i zapiekani oraz w C. na stanowisku kasjera i rozkładacza towaru.

Po urodzeniu pierwszej córki w dniu 2 lipca 2015r., skarżąca nie podjęła pracy. Mąż skarżącej zatrudniony był wówczas w firmie płatnika na stanowisku pracownika fizycznego, a jego praca polegała głównie na wyjazdach do Holandii. W październiku 2020r. skarżąca wraz z mężem zdecydowali, że mąż skarżącej nie będzie już wyjeżdżał za granicę, a skarżąca podejmie pracę zarobkową. W listopadzie 2020r. córka skarżącej zaczęła uczęszczać do prywatnego przedszkola. Skarżąca rozpoczęła poszukiwania pracy, odbyła rozmowy w sklepie (...) oraz w firmie (...). Ponadto złożyła CV w firmie płatnika po tym, gdy mąż poinformował ją, że płatnik szuka kogoś na stanowisko pracownika biurowego. Płatnik skontaktował się ze skarżącą telefonicznie i umówił się z nią na rozmowę, podczas której skarżąca została poinformowana o warunkach zatrudnienia oraz o zakresie swoich obowiązków.

W dniu 1 grudnia 2020r. strony zawarły umowę o pracę. Skarżąca została zatrudniona na stanowisku specjalisty do spraw marketingu/przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem 4.129,95 zł brutto miesięcznie. Zakres obowiązków został przedstawiony skarżącej ustnie przez płatnika. Przed przystąpieniem do pracy skarżąca otrzymała skierowanie na badanie profilaktyczne, którego jednak nie wykonała z uwagi na panującą pandemię (...) i przekonanie, że termin wykonania takiego badania jest w tym czasie odroczony. W dniu 2 grudnia 2020r. skarżąca została przeszkolona w zakresie BHP i P.POŻ. W dniu 3 grudnia 2020r. skarżąca została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej z płatnikiem umowy o pracę. Pracę skarżąca świadczyła w godzinach 7-15, w pomieszczeniu biurowym znajdującym się obok hali produkcyjnej. W tym samym pomieszczeniu pracował płatnik, który nadzorował pracę skarżącej, gdy był akurat obecny w biurze. Obecność w pracy skarżącą potwierdzała na listach obecności.

Do zadań skarżącej należało utrzymywanie kontaktów z dostawcami i odbiorcami firmy w kraju i za granicą; przygotowywanie korespondencji emailowej oraz zapytań ofertowych, które następnie były sprawdzane przez płatnika i przez niego podpisywane; nadto odbierała ona faktury, odbierała telefony, przez portal internetowy zamawiała transport do wysyłki produkowanych przez firmę płatnika wyrobów, drukowała listy przewozowe; wyszukiwała również potencjalnych nowych odbiorców i dostawców; sprawdzała dostępność i ceny materiałów. W firmie nie były generowane dokumenty, na których widniałby podpis ubezpieczonej. Płatnik nie utworzył odrębnego konta firmowego dla ubezpieczonej, gdyż chciał mieć pewność, że efekty jej pracy będą dla niego zadowalające w 100%.

W dniu 14 grudnia 2020r. podczas wizyty kontrolnej u ginekologa skarżąca dowiedziała się, że jest w ciąży. O powyższym poinformowała płatnika.

Od dnia 8 lutego 2021r. skarżąca była niezdolna do pracy, a niezdolność ta przypadała w okresie ciąży. Płatnik wypłacił skarżącej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy za okres od 8 lutego 2021r. do 12 marca 2021r. Płatnik nie zatrudnił nikogo na miejsce skarżącej i osobiście przejął wykonywanie jej obowiązków. Zatrudnił on jednak innego pracownika bezpośrednio na dziale produkcji, który odciążył płatnika na tym etapie, umożliwiając mu tym samym zajęcie się sprawami biurowymi w większym niż dotychczas zakresie.

W związku ze zgłoszeniem przez skarżącą roszczenia o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 13 marca 2021r. do 25 marca 2021r. pozwany wszczął postępowanie wyjaśniające mające na celu zbadanie prawidłowości objęcia skarżącej ubezpieczeniem społecznym z tytułu zatrudnienia u płatnika oraz wysokości jej wynagrodzenia. W toku powyższego postępowania skarżąca przedłożyła między innymi orzeczenie lekarskie nr 310/21 z dnia 19 kwietnia 2021r., którym stwierdzono brak przeciwwskazań do zatrudnienia skarżącej na stanowisku specjalisty ds. marketingu – przedstawiciela handlowego. W wyniku przeprowadzonego postępowania pozwany wydał zaskarżoną decyzję z dnia 2 czerwca 2021r., którą stwierdził, że skarżąca od dnia 1 grudnia 2020r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia jako pracownik u płatnika składek.

(dowód: wyjaśnienia ubezpieczonej i płatnika, nadto dowód: zeznania świadków: P. K. od 01:43:14 i E. K. od 02:06:11 - e-protokół z rozprawy z dnia 10 stycznia 2022r., WP. K. od 00:10:43 – e-protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2022r.; zeznania ubezpieczonej od 00:33:20 e-protokół z rozprawy z dnia 10 lutego 2022r.; wniosek o zbadanie

okoliczności związanych z ubezpieczeniem k. 1; wyjaśnienia płatnika i ubezpieczonej złożone na etapie postępowania administracyjnego k. 20, 24, 42, 75, kopia umowy o pracę k. 21, kopie świadectwa i zaświadczeń o ukończonych kursach k. 44, 46, 47, 48, 49, 50, kopia orzeczenia lekarskiego k. 53, kopia zaświadczenia o przeszkoleniu bhp i p.poż k. 62, kopia list obecności k. 64-68, ustalenia komórki (...) k. 70, 83, zaskarżona decyzja k. 90-92 – akta postępowania ZUS)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie skarżącej zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2021r., poz. 423) obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu – podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do art. 22 kodeksu pracy, przez stosunek pracy należy rozumieć sytuację, w której określona osoba zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca w zamian za pracę zobowiązuje się świadczyć na rzecz pracownika wynagrodzenie.

Artykuł 22 k.p. określa więc podstawowe cechy charakterystyczne stosunku pracy i zarazem jego podstawowy cel społeczno – gospodarczy. Jest to relacja prawna między pracownikiem, a pracodawcą, której główną treść stanowi zobowiązanie się pracownika do ciągłego, osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (w warunkach organizacyjnego podporządkowania), a pracodawcy do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym z uwagi na fakt, iż stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron, po stronie pracownika musi istnieć chęć świadczenia pracy oraz możliwość jej świadczenia, a po stronie pracodawcy potrzeba zatrudnienia i korzystania z pracy za wynagrodzeniem. W każdej sytuacji tego rodzaju szczegółowego wyjaśnienia wymaga, czy pomiędzy stronami nastąpiło nawiązanie stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu, czy też zgłoszenie do ubezpieczenia ma charakter fikcyjny, a to z tej przyczyny, że pomimo zawartej umowy o pracę nie nastąpiło nawiązanie stosunku pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, że choć ustawodawca wprowadził zasadę swobody zawierania umów, to jednak Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma prawo ocenić sporządzoną umowę o pracę i uznać ją za pozorną lub niezgodną z prawem w całości lub w części, co ma skutki dla ubezpieczonego w zakresie istnienia podstawy ubezpieczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego sygn. akt III UK 200/04). Podkreślić również należy, że rzeczą przedsiębiorcy jest zatrudnianie pracowników dla realizacji celów gospodarczych danej działalności i okoliczności te nie są obojętne dla organu rentowego, gdy ciężar utrzymania ubezpieczonego przerzucany jest na fundusze publiczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005r., sygn. II UKN 141/04, OSNC 2005r., Nr 15 /235).

Również w postępowaniu przed Sądem dopuszczalne jest więc badanie charakteru prawnego łączącego strony stosunku prawnego i Sąd ma obowiązek ustalić, czy dane postanowienia umowne i okoliczności związane z jej wykonywaniem nie wskazują, że strony zawierając umowę nie wykroczyły poza granice swobody kontraktowej wyznaczonej przez art. 353 ( 1) k.c.

Zważyć dalej należy, że pozorność czynności prawnej i zawarcie umowy w celu obejścia prawa, stanowią dwa różne pojęcia prawne. Inne są przesłanki nieważności bezwzględnej czynności prawnej dokonanej dla pozorów, aniżeli z powodu obejścia prawa.

Na gruncie podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z nawiązaniem stosunku pracy orzecznictwo wskazuje, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca

nie będzie z jej pracy korzystać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190). Do zawarcia umowy o pracę stosuje się bowiem odpowiednio na podstawie odesłania zawartego w art. 300 k.p. przepisy części ogólnej kodeksu cywilnego odnoszące się wad oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.). Zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałoby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 stycznia 2007 r., sygn. akt III AUa 2565/06/.). Za pozorną umowę o pracę nie można więc uznać takiej umowy, która w rzeczywistości była wykonywana - w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną.

Z kolei czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 k.c.). Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach określonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy - realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika - ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy.

Czynnością podjętą w celu obejścia ustawy jest więc tylko taka czynność, która zmierza do osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Stąd też zawarcie umowy o pracę nawet tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie może być zakwalifikowane jako obejście prawa. Naturalne, całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, aby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2005 r., w sprawie I UK 32/05, wskazał, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., sygn. III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Sam fakt, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy, jednakże umowa taka musi być realizowana.

Zgodnie jednak z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem. Wobec tego warunkiem pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest istnienie faktycznego stosunku pracy, a o ważności stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenie woli zawarte w umowie pracy nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Z powyższych względów na istnienie stosunku pracy nie składa się tylko zawarcie umowy o pracę, ale przede wszystkim zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej pracy, na warunkach wynikających z umowy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie wykazało w sposób jednoznaczny po pierwsze, że wolą ubezpieczonej i płatnika było nie tylko zawarcie umowy o pracę, lecz również faktyczne jej realizowanie przez ubezpieczoną, a po drugie, że praca przez skarżącą faktycznie była świadczona.

Nie budziło wątpliwości Sądu, że płatnik zadbał o formalne warunki towarzyszące nawiązaniu stosunku pracy ze skarżącą (spisanie umowy o pracę, zgłoszenie do ubezpieczeń, przeszkoleniu w zakresie BHP, czy też poświadczenie przez skarżącą obecności w pracy na lisach obecności). Na marginesie jedynie należy wskazać, że błędne było stanowisko skarżącej, która twierdziła, że z uwagi na pandemię (...) nie musiała ona poddać się wstępnemu badaniu profilaktycznemu przed podjęciem zatrudnienia. Zważyć należy, że przepisy, które weszły w życie w związku z

pandemią, nie zwalniały pracodawców z obowiązku kierowania nowo zatrudnianych pracowników na takie badania, lecz jedynie dawały możliwość przeprowadzenia takiego badania przez innego lekarza niż lekarz medycyny pracy. Orzeczenia takie były wydawane przy tym na okres początkowo 30, a następnie 180 dni. Brak wyegzekwowania przez płatnika stawienia się przez skarżącą na takie badanie należy, w ocenie Sądu, traktować jako zaniedbanie pracodawcy, które jednak nie może mieć wpływu na ocenę łączącego płatnika i skarżącą stosunku pracy – w świetle pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zważyć dalej należy, że Sąd nie neguje, iż dopełnienie przez pracodawcę – poza pozyskaniem ww. orzeczenia lekarza profilaktyka – formalnych warunków zatrudnienia, nie jest jeszcze wystarczające do uznania braku pozorności zawartej umowy o pracę. Niemniej jednak, w ocenie Sądu, przeprowadzone postępowanie dowiodło zarówno potrzeby zatrudnienia skarżącej u płatnika, jak i faktycznego wykonywania powierzonych jej obowiązków.

Należy mieć na względzie, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika, dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą oraz możliwościami finansowymi zatrudnienia pracownika i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie powyższe przesłanki są sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

W ocenie Sądu przedstawione przez płatnika składek przesłanki leżące u podstaw decyzji o zatrudnieniu skarżącej, należy ocenić jako racjonalne. Płatnik jasno bowiem wyjaśnił, że stan pandemii nie miał wpływu na sytuację finansową jego firmy, zmianie uległa jedynie struktura produkcji, w której zwiększyło się zapotrzebowanie na wytwarzane przez firmę płatnika produkty inne niż osprzęt do windsurfingu. Z wyjaśnień płatnika wynikało również niezbicie, że jego rola w firmie wiąże się z dużym zaangażowaniem w projektowanie produktów, poszukiwanie nowych rozwiązań, co wymaga jego uczestnictwa nie tylko na etapie projektowania, lecz również w samym procesie produkcji i następnie kontroli jakości wytworzonych produktów. Biorąc zaś pod uwagę zwiększenie zapotrzebowania na produkty firmy płatnika, nie budziło wątpliwości Sądu, że miał on coraz mniej czasu na czynności stricte administracyjno-biurowe i tym samym uzasadniona była jego decyzja o potrzebie zatrudnienia pracownika biurowego, który zajmie się pozyskiwaniem nowych i utrzymywaniem kontaktów z dotychczasowymi kontrahentami firmy, realizacją zamówień materiałów niezbędnych do produkcji, organizacją transportu gotowych wyrobów i całym pozostałym spektrum czynności związanych z działalnością firmy. Nie budziło przy tym zdziwienia, że płatnik uznał kandydaturę skarżącej za najbardziej odpowiednią na ww. stanowisko, biorąc pod uwagę, że skarżąca jako jedyna z kandydatów posiadała umiejętność komunikowania się w języku angielskim, a nadto z uwagi na zatrudnienie jej męża w firmie płatnika i częste wyjazdy z mężem w delegacje do Holandii, znała już specyfikę pracy tej firmy.

Tym samym, w ocenie Sądu, płatnik posiadał realną potrzebę zatrudnienia pracownika biurowego. Okoliczność zaś, że płatnik nie zatrudnił nikogo na miejsce skarżącej w okresie jej absencji w pracy, w ocenie Sądu, również nie może stanowić podstawy do uznania zawartej umowy za pozorną. Płatnik wyjaśnił bowiem, że miałyby duże problemy ze znalezieniem pracownika na zastępstwo, który spełniałby wymogi zatrudnienia na stanowisku skarżącej. Nadto wskazał on wprost, że jest bardzo zadowolony z pracy skarżącej i liczy na jej powrót to pracy po zakończeniu korzystania przez nią ze świadczeń rodzicielskich. Ostatecznie zaś wskazał, że zatrudnił dodatkową osobę bezpośrednio przy produkcji, która przejęła część jego obowiązków na tym etapie, co umożliwiło mu przejście czynności administracyjno-biurowych, które wykonywała skarżąca.

Zdaniem Sądu nie można też czynić zarzutu, że płatnik zatrudnił skarżącą od razu na czas nieokreślony, z pominięciem okresu próbnego, który zazwyczaj praktykowany jest przy przyjęciu do pracy nowego pracownika. Zważyć należy, że umowy na okres próbny nie stanowią obliwu w stosunkach pracy, a strony umowy mogą ją dowolnie kształtować. Jedynie pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia nowej osoby na czas nieokreślony. Jak zaś wyjaśnił płatnik, zatrudnianie pracowników na czas nieokreślony stanowi w jego firmie normę. Zawarcie takiej umowy ze skarżącą nie było więc czymś wyjątkowym.

Również okoliczność, że skarżąca nie generowała żadnych dokumentów, na których widniałby jej podpis oraz że nie posiadała ona własnego mailowego konta firmowego, nie budzi zdziwienia, biorąc pod uwagę, że płatnik dokonywał sprawdzenia każdego z takich dokumentów przygotowanych przez skarżącą, by mieć pewność, że zostały one przygotowane prawidłowo, a następnie sam dokonywał ich wysyłki.

Zważyć również należy, że fakt zatrudnienia skarżącej został potwierdzony przez przesłuchanych w sprawie świadków. Co prawda świadek J. K. nie posiadał wiedzy odnośnie warunków zatrudnienia skarżącej, jak i czynności przez nią wykonywanych, jednakże potwierdził, że z racji sąsiedztwa prowadzonej przez niego firmy, widywał skarżącą jak wchodzi ona i wychodzi z budynku firmy w godzinach porannych oraz popołudniowych. Z kolei świadek P. K. (2) wprost wskazał, że skarżąca swoje obowiązki wykonywała w biurze, przy komputerze. Mimo że świadek nie wiedział czym dokładnie zajmowała się skarżąca, to jednak potwierdził, że to właśnie jej zostawiał informację o zapotrzebowaniu na materiały do produkcji, które skarżąca następnie zamawiała, jak również że skarżącej zostawiane były faktury za kupno materiałów. Świadek potrafił przy tym wskazać gdzie znajdowało się pomieszczenie, w którym pracowała skarżąca oraz w jakich godzinach ubezpieczona świadczyła pracę. Ponadto świadek potwierdził, że po odejściu skarżącej na zwolnienie, a następnie urlop macierzyński, to płatnik przejął jej obowiązki, przez co ma mniej czasu na kontrolę procesów produkcyjnych. Zdaniem Sądu powyższe świadczy ewidentnie, że skarżąca, przed zwolnieniem lekarskim, faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika, który mógł wówczas więcej czasu poświęcać na projektowanie, produkcję oraz kontrolę wytwarzanego przez firmę asortymentu.

Zdaniem Sądu zeznania świadków zasługiwały na pełną akceptację, gdyż były złożone w sposób spontaniczny i mimo że nie wskazywały szczegółowego zakresu obowiązków skarżącej, to jednak korelowały z wyjaśnieniami płatnika składek, jak i zeznaniami skarżącej, co do stawiania się skarżącej w pracy, jak i korzystania przez płatnika z efektów pracy świadczonej przez skarżącą.

Odnosząc się do zarzutu, że skarżąca musiała wiedzieć, iż jest w ciąży w momencie zatrudnienia, to również nie może stanowić on o pozorności umowy, skoro świadczenie przez skarżącą pracy zostało w toku niniejszego postępowania wykazane. Nawet jeśli zaś skarżąca faktycznie wiedziała, że jest w ciąży i zawierając umowę o pracę chciała sobie zapewnić w przyszłości świadczenia wynikające z macierzyństwa, to nie można zapominać, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury, prawo nie zabrania kobietom w ciąży podejmowania zatrudnienia w celu zapewnienia sobie świadczeń na wypadek zajścia zdarzeń ubezpieczeniowych. Ponadto, jak już wyżej wskazano, umowę o pracę można kwalifikować jako zawartą dla pozorów, tylko wówczas, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie z jej pracy korzystać. Tymczasem jak wynikało z wyjaśnień płatnika i skarżącej, o ciąży skarżącej płatnik dowiedział się dopiero w połowie grudnia.

W świetle powyższego podkreślenia wymaga, że pozwany organ rentowy nie zdołał wykreować odmiennego stanu faktycznego, jak również nie naprowadził żadnych kontrdowodów, które skutecznie mogły podważyć wartość dowodową zeznań ww. świadków, jak i pozostałego materiału zebranego w sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd nie widział podstaw do przeprowadzania dowodów zawnioskowanych przez pozwanego, tj. dowodu z opinii biegłego sądowego ginekologa oraz dowodu z dokumentacji finansowo – księgowej dotyczącej kondycji finansowej firmy płatnika w 2020r. Zdaniem Sądu okoliczności sprawy zostały wyczerpująco wyjaśnione i dlatego też na zasadzie art. 235<sup>2</sup>§ 1 pkt 5 k.p.c. Sąd pominął ww. dowody, jako zmierzające wyłącznie do niecelowego przedłużenia postępowania. z tych samych względów Sąd pominął dowód z przesłuchania w charakterze strony płatnika składek K. K. (1). Wyjaśnienia złożone przez płatnika były bardzo obszerne i wyczerpujące. Z tych też względów Sąd uznał je za wystarczające do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy.

Ostatecznie Sąd więc uznał, że brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia za pozwanym, że strony nią miały zamiaru realizacji zawartej umowy o pracę, a umowa ta, jak i następcze zgłoszenie skarżącej do ubezpieczenia było pozorne i miało na celu jedynie stworzenie podstaw do korzystania przez ubezpieczoną ze świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa. Całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w ocenie Sądu, dowodzi w sposób niezbity,

że płatnik miał realną potrzebę zatrudnienia skarżącej, skarżąca faktycznie pracę świadczyła w warunkach reżimu pracowniczego, zaś płatnik korzystał z tej pracy. Skoro zaś zawarta pomiędzy skarżącymi umowa o pracę nie była dotknięta nieważnością ze względu na pozorność, winna wywoływać skutki w sferze ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze powyższe rozważania i argumenty Sąd, stosownie do art. 477<sup>14</sup>§ 2 k.p.c., orzekł jak w pkt I. wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 99 k.p.c., art. 108 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018r., poz. 265) (pkt II. wyroku).