

Sygn. akt VII U 1671/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2020r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 listopada 2020r. w Warszawie

sprawy E. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z udziałem P. K.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania E. O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 16 października 2017 roku, numer (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że E. O. jako pracownik u płatnika składek P. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2017 roku;
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na rzecz E. O. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

E. O. w dniu 15 listopada 2017r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 16 października 2017r., numer (...), wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że jako zatrudniona u płatnika składek P. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2017r.

Ubezpieczona zarzuciła zaskarżonej decyzji:

- naruszenie art. 68 ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 k.c. oraz art. 300 i art. 11 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2017r., jako pracownik u płatnika składek, podczas gdy zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę, którą faktycznie realizowały;

- naruszenie art. 353¹ k.c. i art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że ubezpieczona nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom od 1 marca 2017r. ze względu na zawarcie umowy o pracę dla pozorów w celu obejścia prawa, podczas gdy była ona faktycznie wykonywana, a otrzymywane wynagrodzenie było godziwe i adekwatne do posiadanych przez nią kwalifikacji zawodowych i wykonywanych obowiązków pracowniczych;

- błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że umowa o pracę nie była faktycznie wykonywana, a zamiarem stron było jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną tytułu do ubezpieczeń społecznych, podczas gdy w zebranych materiale dowodowym znajdują się dokumenty potwierdzające wykonywanie pracy na rzecz zainteresowanego.

Uzasadniając swe stanowisko, ubezpieczona wskazała, że zawarta pomiędzy stronami umowa o pracę była rzeczywista, z godziwym wynagrodzeniem, adekwatnym do wykonywanych przez nią obowiązków pracowniczych. Zwróciła uwagę, że w prawie cywilnym obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, zgodnie z którą strony mogą ułożyć stosunek prawny wedle swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się jego właściwości. Z tego wynika, że podmioty prawa cywilnego posiadają kompetencję do zawierania umów zobowiązujących o dowolnie ukształtowanej treści. Poza tym, w ocenie ubezpieczonej, kierowanie się chęcią uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych w chwili zawierania umowy o pracę nie może prowadzić do uznania, że ta czynność została podjęta w celu obejścia prawa bądź dla pozorów. Ubezpieczona zaznaczyła również, że zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym celem było uzyskania zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani sprzeczne z prawem. Sama jednak w dniu zawarcia umowy o pracę nie była w ciąży, ponieważ pierwszą wizytę lekarską odbyła w dniu 7 kwietnia 2017r.

W dalszej części odwołania ubezpieczona podniosła, że świadczyła pracę w siedzibie firmy zainteresowanego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Zajmowała się kompleksową obsługą biura, a jej podstawowym atutem przy zawieraniu umowy o pracę była znajomość z zainteresowanym oraz zaufanie, którym obdarzył ją, gdyż po raz pierwszy zatrudnił asystentkę. Powodem stworzenia tego stanowiska pracy było odciążenie płatnika składek od absorbujących czynności administracyjnych. Jeśli chodzi zaś o brak zatrudnienia osoby na zastępstwo, to podyktowane było to tym, że płatnik składek nie posiadał wiedzy przez jaki okres ubezpieczona będzie korzystała z zasiłku chorobowego. Ponadto nie chciał powierzać dostępu do informacji osobie nieznaną, a także, po jej powrocie do pracy, musiałby rozwiązać stosunek pracy z innym pracownikiem. Odnosząc się do zarzutu organu rentowego dotyczącego gotówkowej formy wypłaty wynagrodzenia, ubezpieczona wskazała, że wszyscy pracownicy zainteresowanego otrzymywali wynagrodzenie w taki sposób, czego nie zakazują obowiązujące przepisy prawa (odwołanie z dnia 13 listopada 2017r., k. 2-11 a. s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., a uzasadniając swe stanowisko wskazał, że w toku postępowania wyjaśniającego strony stosunku pracy nie przedstawiły dokumentacji sporządzonej i podpisanej przez ubezpieczoną, która mogłaby potwierdzić faktyczne wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych. Ubezpieczona złożyła na dokumentach swój podpis jedynie w celu uwiarygodnienia świadczenia pracy. Poza tym ZUS zaakcentował, że płatnik składek osobiście wykonywał czynności zarówno przed zatrudnieniem ubezpieczonej, jak i podczas jej niezdolności do pracy, ponieważ nie został zatrudniony nowy pracownik. Dodatkowo ubezpieczona zawierając umowę o pracę wiedziała, że jest w ciąży, gdyż ostatnią miesiączkę miała w dniu 19 stycznia 2017r.

Organ rentowy wypuklił również, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby ubezpieczona posiadała kierunkowe wykształcenie i kwalifikacje do wykonywania pracy na stanowisku asystentki. Wcześniej, w okresie od 1 lutego 2010r. do 7 września 2011r., była zatrudniona w przedszkolu jako nauczyciel wychowawca oraz posiada dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia w specjalności filologii angielskiej. Dalej ZUS podkreślił, że samo zawarcie umowy o pracę nie stwarza tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym, w szczególności gdy czynność ta została podjęta w celu uzyskania świadczeń pieniężnych z FUS. Nawiązany wówczas stosunek pracy należy uznać za nieważny jako zawarty dla pozorów lub obejścia ustawy bądź jako czynność sprzeczną z zasadami współzycia społecznego (odpowiedź na odwołanie z dnia 15 grudnia 2017r., k. 22-23 a.s.).

Zainteresowany P. K. przyłączył się do stanowiska prezentowanego przez ubezpieczoną (protokół rozprawy z dnia 20 sierpnia 2020r., k. 143-144 a.s.).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. O. ukończyła studia pierwszego stopnia na kierunku filologia angielska. W okresie od 1 lutego 2010r. do 7 września 2011r. była zatrudniona w Przedszkolu Niepublicznym (...) z siedzibą w Z., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela-wychowawcy. Stosunek pracy zakończył się z upływem okresu, na który umowa była zawarta, w związku z ciążą ubezpieczonej (świadcstwo pracy z dnia 14 września 2011r. - akta ZUS, zeznania ubezpieczonej, k. 164-165 a.s., dyplom ukończenia studiów – akta ZUS).

P. K. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) od dnia 5 maja 2014r. W ramach działalności oferuje wykonywanie instalacji elektrycznych związanych z budową sieci telewizyjnych. Zajmuje się budową pionów kablowych, sieci, a także modernizacją i przebudową sieci telekomunikacyjnych. Od wielu lat zatrudnia monterów na podstawie umów o pracę, a także współpracuje z podwykonawcami. Prowadzona przez niego działalność rozwija się. Zainteresowany osiąga coraz wyższe przychody i ma coraz więcej pracy. Często bywa na budowach, gdzie prowadzone są prace. Poza tym od daty zarejestrowania działalności samodzielnie prowadził sprawy administracyjno – biurowe. Nie zatrudniał pracowników zajmujących się tego rodzaju obsługą, jednak z uwagi na zwiększający się zakres zadań, rozwój działalności i brak czasu rozważał zatrudnienie pracownika, który odciąży go przy wykonywaniu pracy biurowej. Poszukiwał osoby zaufanej, dlatego poszukiwania rozpoczął wśród znajomych. E. O. jest sąsiadką P. K., znają się od wielu lat. Zainteresowany darzy ubezpieczoną zaufaniem, dlatego zaproponował jej zatrudnienie i wynagrodzenie w kwocie 2.500 zł brutto, na co ubezpieczona zgodziła się (odpis z CEIDG - akta ZUS oraz zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego k. 164-166 a.s.).

Ubezpieczona otrzymała od P. K. skierowanie na badania wstępne, które wykonała i w dniu 27 lutego 2017r. została uznana za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku asystentki. Wówczas nie wiedziała, że jest w ciąży. Ostatnią miesiączkę miała w dniu 19 stycznia 2017r., ale pierwszą wizytę u lekarza ginekologa, podczas której dowiedziała się o ciąży, odbyła w dniu 7 kwietnia 2017r. (dokumentacja medyczna, k. 12-14 a.s., orzeczenie lekarskie z dnia 27 lutego 2017r., k. 18 a.s. oraz opinia biegłego sądowego ginekologa, k. 54-55 a.s., zeznania ubezpieczonej, k. 164-165 a.s.).

W dniu 1 marca 2017r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku asystentki, z wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie (umowa o pracę z dnia 1 marca 2017r., k. 17 a.s.). W tej samej dacie specjalista ds. BHP przeprowadził dla ubezpieczonej instruktaż ogólny, zaś w dniach 1-3 marca 2017r. P. K. przeprowadził instruktaż stanowiskowy (karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, k. 15 a.s.).

Do zakresu obowiązków ubezpieczonej należało w szczególności przeglądanie korespondencji listowej i mailowej, segregowanie faktur zakupowych, przygotowanie dokumentacji do biura rachunkowego, utrzymywanie kontaktu telefonicznego i osobistego z biurem rachunkowym, przygotowywanie dokumentacji do zamówień usług oraz sprawowanie funkcji reprezentacyjnej i współudział w dbaniu o wizerunek firmy. Poza tym ubezpieczona wydawała materiały firmom podwykonawczym, sprawowała nadzór nad firmowym magazynem, porządkowała faktury i wpisywała dane do systemu komputerowego oraz dostarczała dokumenty do biura rachunkowego. Wydawanie materiałów odbywało się po dokonaniu odpowiednich uzgodnień z pracodawcą. Jedną z osób, która takie materiały pobierała z siedziby firmy, był podwykonawca T. R., który kilkakrotnie miał kontakt z ubezpieczoną. Magazyn, gdzie to następowało, a zarazem biuro firmy, znajduje się przy ul. (...) w W.. Tam ubezpieczona miała wyznaczone miejsce pracy wraz z komputerem, który służył do wykonywania pracy. Pracowała w godzinach 08:00-16:00. W tym czasie w magazynie bywał P. K., który na bieżąco wydawał polecenia ubezpieczonej i przyuczał ją do pracy. Ubezpieczona otrzymywała wynagrodzenie gotówką, tak jak inni pracownicy, których zatrudniał zainteresowany. W trakcie zatrudnienia nie podpisywała listy obecności. Składki w związku z jej zatrudnieniem były uiszczane w terminie (zakres obowiązków, k. 16 a.s., zeznania świadka T. R., k. 164 a.s., zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego, k. 164-166 a.s., oświadczenie H. Ś. – akta ZUS).

Ubezpieczona, przyuczając się do pracy, zapoznawała się z cennikami, które w przyszłości miała przygotowywać. Zapoznawała się również protokołami rozliczenia materiałów i innymi dokumentami, które wskazał jej pracodawca. Sama nie tworzyła dokumentów, pod którymi składałaby podpis (lista prac zgodnie z umową utrzymaniową (...))zakres prac sporządzony w dniu 14 grudnia 2015r. przez (...), protokół odbioru technicznego – administracyjnego z dnia 22 czerwca 2017r., protokół rozliczenia materiałów wykonawcy do zamówienia nr (...) - akta ZUS oraz zeznania ubezpieczonej i zainteresowanego, k. 164-166 a.s.). Cięża ubezpieczonej rozwijała się prawidłowo, przebiegała bez powikłań. Dopiero w dniu 2 czerwca 2017r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy i trwało to do daty porodu (dokumentacja medyczna, k. 12-14 a.s., opinia biegłego sądowego ginekologa, k. 54-55 a.s.).

W okresie nieobecności ubezpieczonej w pracy zainteresowany najpierw sam wykonywał te prace, które realizowała ubezpieczona, a od 1 marca 2018r. zatrudnił J. D. na stanowisku asystenta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 2.100 zł brutto. J. D. wciąż pracuje u P. K.. Jego zakres obowiązków jest tożsamy z zakresem obowiązków ubezpieczonej (zeznania zainteresowanego, k. 165-166 a.s., umowa o pracę z J. D., k. 148 a.s., dokumentacja kadrowa J. D., k. 149 – 154 a.s.).

W związku z prowadzeniem działalności gospodarczej P. K. w 2017r. uzyskał przychód w kwocie 548.946,42 zł, zaś dochód w kwocie 216.234,45 zł. W związku z tym miał finansowe możliwości, by zatrudnić ubezpieczoną z wynagrodzeniem w kwocie 2.500 zł brutto miesięcznie (opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, k. 72-80 a.s., księga przychodów i rozchodów, k. 34 a.s.).

Ubezpieczona była zatrudniona u P. K. do dnia 3 lutego 2020r. Za okres od 2 czerwca 2017r. do 4 lipca 2017r. otrzymała wynagrodzenie chorobowe, zaś za okres od 5 lipca 2017r. do 20 października 2017r. zasiłek chorobowy. Z urlopu macierzyńskiego korzystała od 21 października 2017r. do 9 marca 2018r., z urlopu rodzicielskiego w okresie od 10 marca 2018r. do 20 października 2018r., zaś z urlopu wychowawczego w okresie od 21 października 2018r. do 3 lutego 2020r. W tym czasie doksztalała się i znalazła pracę o innym charakterze. Pracuje jako nauczyciel (świadectwo pracy z dnia 3 lutego 2020r., k. 155-156 a.s., zeznania ubezpieczonej, k. 165 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. w dniu 18 sierpnia 2017r. zawiadomił ubezpieczoną i płatnika składek o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie ustalenia okresu podlegania ubezpieczeniom społecznym oraz podstawy wymiaru składek dla pracownika z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w u P. K.. Organ rentowy, po zakończeniu postępowania, wydał w dniu 16 października 2017r. decyzję numer (...), w której na podstawie art. 83 ust. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1a i 1c, art. 6 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 k.c. oraz art. 229 § 4 k.p. i art. 237⁽³⁾ § 2 k.p. stwierdził, że E. O., jako pracownik u płatnika składek (...), nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2017r. (zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia 18 sierpnia 2017r. - akta ZUS, decyzja z dnia 16 października 2017r. – akta ZUS).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów, a także w oparciu o zeznania świadka T. R. oraz ubezpieczonej i zainteresowanego.

Sąd ocenił jako wiarygodne dokumenty przedstawione przez strony procesu. Na ich podstawie ustalono, że ubezpieczona została poddana obowiązkowym badaniom lekarskim przed podjęciem zatrudnienia. Następnie po zawarciu umowy o pracę zostało przeprowadzone szkolenie w zakresie BHP. Z dokumentów wynika nadto, że ubezpieczona zapoznała się z zakresem obowiązków i była należycie poinformowana jakiego typu czynności będzie zobowiązana wykonywać. Składając oświadczenie na piśmie, wykonywanie przez nią pracy potwierdziła H. Ś., prowadząca biuro rachunkowe i obsługę księgową P. K.. Ww. dokumenty, a także inne, które m.in. wskazywały na wykształcenie i dotychczasowe zatrudnienie ubezpieczonej, a także dokumentację finansową (k. 34) i medyczną oraz dokumentację kadrową dot. J. D., Sąd ocenił jako wiarygodne. Ich autentyczność oraz treść nie została podważona przez żadną ze stron, wobec tego dokumenty, o których mowa, stały się podstawą ustaleń faktycznych.

Zeznania świadka oraz stron procesu były ze sobą zbieżne, a także wewnętrznie spójne i logiczne, dlatego Sąd dał im wiarę. T. R. potwierdził, że widywał ubezpieczoną w magazynie, w którym pobierał materiały. Opisał czynności ubezpieczonej, a także potwierdził, że w okresie nieobecności E. O., wydawaniem materiałów zajmowała się inna osoba. Na te same okoliczności wskazały strony, które w zeznaniach w korelujący ze sobą sposób przedstawiły okoliczności zatrudnienia E. O., wykonywane przez nią zadania oraz inne kwestie, które były istotne z punktu widzenia istoty sporu. Zeznania stron są spójne również z dokumentami, dlatego Sąd ocenił je jako wiarygodne.

Jako rzetelne Sąd ocenił opinie sporządzone przez biegłych sądowych z zakresu ginekologii oraz z zakresu rachunkowości. Biegły sądowy ginekolog potwierdził to, co zostało wskazane w zaświadczeniu dopuszczającym do pracy, a mianowicie, że ubezpieczona w dacie nawiązania stosunku pracy była zdolna do wykonywania obowiązków pracowniczych. Do takiego wniosku doszedł po dokonaniu analizy dokumentacji medycznej i jego stanowiska nie kwestionowały strony. Podobnie było z opinią biegłego sądowego z zakresu rachunkowości, który po przeanalizowaniu dokumentacji finansowej przedstawił wnioski i ocenę, które szeroko i przekonująco uzasadnił. Strony, w tym organ rentowy, którego stanowiska biegły nie potwierdził, nie zgłosiły uwag do tej opinii. Sąd na jej podstawie ustalił więc, że zainteresowany miał finansowe możliwości, aby zatrudnić ubezpieczoną. Nawiązanie z nią stosunku pracy było ekonomicznie uzasadnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie E. O. podlegało uwzględnieniu.

Sporne w prowadzonym postępowaniu było to, czy E. O. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek P. K. od 1 marca 2017r. Aby tę kwestię rozstrzygnąć na wstępie należy dokonać szczegółowej wykładni przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2020r., poz. 266), zwanej dalej „ustawą systemową”. Art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej stanowi, że 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. 13 pkt 1 ustawy systemowej następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. W myśl definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie było rzeczywiste i miało na celu wykonywanie pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Wskazany przepis przewiduje, że 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 (art. 22 § 1 k.p.). W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy

należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

W rozpatrywanej sprawie organ rentowy wskazywał na nieważność umowy o pracę zawartej przez ubezpieczoną z P. K.. Sąd badał więc, czy tak było zgodnie z przepisami art. 83 k.c. bądź art. 58 k.c. Jak wynika z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Saffjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

Osoba, która zawarła fikcyjną umowę o pracę, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu i nie nabywa prawa do świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96 oraz z dnia 17 marca 1998 r., II UKN 568/97). Fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza jednak, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a jedynym celem umowy było umożliwienie pracownikowi skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowa taka jest pozorna (art. 83 k.c.).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał w pierwszej kolejności na brak dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez E. O.. Zgromadzony materiał dowodowy stanowi jednak podstawę do zaprezentowania stanowiska przeciwnego. Wbrew twierdzeniom ZUS ubezpieczona faktycznie realizowała stosunek pracy zawarty z płatnikiem składek. Wskazują na to dokumenty, jakie w związku z nawiązaniem stosunku pracy zostały przez strony podpisane, a także zaświadczenia – lekarskie i o odbyciu szkolenia BHP. Poza tym osoba prowadząca obsługę księgową P. K. okoliczność zatrudnienia ubezpieczonej potwierdziła. Wskazała w oświadczeniu złożonym do ZUS, że E. O. kontaktowała się z nią i dostarczała dokumenty w okresie, w którym realizowała umowę o pracę. Również świadek T. R. zeznał, że miał kontakt z ubezpieczoną. Opisał w jakich okolicznościach spotykał E. O., ile razy, w jakim okresie i jakie czynności w relacjach z nią ubezpieczona wykonywała. Na podstawie zeznań tego świadka, a także w oparciu o dokumenty, w tym oświadczenie H. Ś., można było więc przyjąć, że nawiązany w dniu 1 marca 2017r. stosunek pracy między ubezpieczoną i zainteresowanym był faktycznie realizowany. Co prawda ubezpieczona sama żadnych dokumentów nie tworzyła ani nie podpisywała, a z tymi, które podpisała, tylko się zapoznawała, nie oznacza to jednak, że pracy nie wykonywała. Przypomnieć należy, że ubezpieczona w dniu 1 marca 2017r. rozpoczęła pracę u P. K. i tak jak w każdej pracy, którą podejmuje nowozatrudniony pracownik, konieczne było jej wdrożenie. Ubezpieczona więc w początkowym okresie analizowała dokumentację i dlatego składała podpisy, potwierdzając, że określony dokument przeczytała. Ponadto, odbierała telefony, maile, listy, a także obsługiwała magazyn. Poza tym wprowadzała dokumenty do systemu i kontaktowała się z biurem rachunkowym. Wykonywała więc typową pracę biurową, a z racji tego, że dopiero do tej pracy się wdrażała, to sama nie tworzyła żadnych dokumentów. Ta okoliczność nie może być jednak podstawą zarzutów. Podobnie brak doświadczenia i formalnego wykształcenia E. O. nie stanowi podstawy do

negowania jej faktycznego zatrudnienia. Po pierwsze, to pracodawca decyduje, jakie cechy pracownika są dla niego istotne i przyjmuje na siebie ryzyko zatrudnienia kogoś, kto nie spełni oczekiwań. Zdaniem Sądu, organ rentowy nie ma w tym zakresie żadnych możliwości ingerencji, póki umowa – nawet w przypadku pracownika formalnie nieprzygotowanego – jest realizowana i nie może być oceniona jako nieważna. Po drugie, w analizowanym przypadku, kierunkowe, techniczne wykształcenie E. O. czy doświadczenie w takiej bądź podobnej branży, wcale nie było konieczne. Ubezpieczona nie została zatrudniona jako monter bądź na innym stanowisku o charakterze technicznym, które wymaga odpowiedniego przygotowania. Podjęła pracę jako asystentka – pracownik administracyjno – biurowy, który nie musiał znać szczegółów technicznych pracy realizowanej przez zainteresowanego. Poza tym, jak wskazuje doświadczenie życiowe, asystenci zatrudniani są w różnych branżach i gałęziach gospodarki. Zwykle nie wymaga się od takich osób wykształcenia kierunkowego, tj. odpowiadającego dziedzinie, w jakiej działa pracodawca. Osoba asystenta czy pracownika administracyjno – biurowego zazwyczaj musi posiadać umiejętności organizacyjne, a także obsługiwać różne urządzenia biurowe i programy, gdyż zwykle to jest konieczne do wykonywania takiej pracy. Przy tym nie można też zapominać, że oczekiwania i wymagania wobec takiej osoby, zależą od wielkości danego pracodawcy i jego wewnętrznej organizacji. Z tym związane są też zróżnicowane zarobki. W przypadku firmy prowadzonej przez zainteresowanego zwraca uwagę to, że nie była i nie jest ona rozbudowana pod względem administracyjnym oraz kadrowym. Nie funkcjonują sformalizowane procedury i organizacja wymagająca szczególnych kwalifikacji. Dlatego, zdaniem Sądu, ubezpieczona – posiadająca wykształcenie wyższe, obsługująca komputer, wcześniej zatrudniona u innego pracodawcy, a przede wszystkim darzona przez zainteresowanego zaufaniem – mogła wykonywać pracę asystentki. Z racji tego, że jej praca nie była skomplikowana i nie wymagała szczególnych umiejętności i kwalifikacji, to nie była wynagradzana tak, jak bywa w przypadku asystentów zatrudnionych w spółkach czy większych podmiotach o rozbudowanej strukturze i hierarchii. Ubezpieczona zarabiała więc kwotę 2.500 zł brutto.

Okolicznością potwierdzającą stanowisko Zakładu nie jest również i to, że P. K. przed 1 marca 2017r. nie zatrudnił pracownika na stanowisku, jakie powierzył ubezpieczonej. Przede wszystkim podkreślić trzeba, że działalność rozpoczął w maju 2014r. i koncentrował się na jej rozwoju. Głównie poszukiwał zleceń i organizował prace, a z racji tego, że dopiero rozwijał swój biznes, sprawami biurowymi, administracyjnymi zajmował się sam. Kiedy działalność rozwinęła się do takich rozmiarów, że podolewanie wszystkim zadaniom było trudne, zainteresowany zaczął rozważać zatrudnienie pracownika i tak się stało od 1 marca 2017r. Gdyby uczynił to wcześniej, to biorąc pod uwagę, że jego firma należy do małych i dopiero się rozwijała, mógłby narazić się na zarzuty, że nie stać go na zatrudnienie pracownika na stanowisku asystenta oraz że nie ma takiej potrzeby. Kiedy dokonał tego już w momencie, gdy działalność się rozwinęła i było go stać na zatrudnienie takiej osoby, organ rentowy również znalazł argumenty, by taką decyzję zakwestionować i ocenić jako nieracjonalną, jednak Sąd tego stanowiska nie podziela biorąc pod uwagę wskazane argumenty, które podczas przesłuchania zaprezentował P. K.. Zdaniem Sądu, działanie P. K. było racjonalne, również dlatego, że wykonywanie czynności administracyjnych przez innego pracownika dawało mu możliwość poświęcenia czasu na inne sprawy związane z prowadzoną działalnością gospodarczą takie, jak np. pozyskanie większej liczby zleceniodawców. Mogło to wynikać również z potrzeby zapewnienia sobie dłuższego odpoczynku i tego także negocjować nie można. Dodatkowo nie można nie wspomnieć, że zainteresowany wciąż zatrudnia osobę na takim stanowisku. Co prawda podjęła ona pracę w marcu 2018r., a więc przez kilka miesięcy P. K. nie miał zastępstwa za E. O. i sam przejął jej pracę, jednak w marcu 2018r. zawarł umowę o pracę z J. D., którego w takim jak ubezpieczona wymiarze czasu pracy, na takim samym stanowisku i z identycznym zakresem obowiązków, zatrudnia do dnia dzisiejszego, a więc już ponad 2 lata.

Jak wskazywał organ rentowy, ubezpieczona jest znajomą P. K., ale - zdaniem Sądu – nie jest to argument istotny. Po pierwsze, E. O. miała wystarczające kwalifikacje do pracy, a przede wszystkim cieszyła się zaufaniem P. K.. Po drugie, nie istnieje ani prawny, ani mający inny charakter, zakaz zatrudniania osób spokrewnionych, spowinowaconych czy znajomych. Z doświadczenia życiowego wynika raczej, że poszukiwanie pracowników w takim właśnie kręgu jest nawet preferowane przez część pracodawców z różnych względów i nie może być ocenione jako naganne, póki – tak jak w przedmiotowej sprawie – nie ma dowodów wskazujących na obejście prawa, naruszenie zasad współżycia społecznego czy pozorność zatrudnienia.

Innym zagadnieniem, które zostało poddane ocenie Sądu, było to, czy zatrudnienie ubezpieczonej nastąpiło w warunkach podporządkowania pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2016r., właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p., nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do "rozluźnienia" tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody. Pojęcie podporządkowania pracownika pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne polegające na wyznaczaniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób wykonywania tych zadań (II PK 81/15). W rozpatrywanej sprawie nie ulega wątpliwości, że ubezpieczona była podporządkowana pracodawcy. Wykonywała pracę w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Przy tym zadania, które realizowała, wyznaczał jej P. K., który bywał w biurze nawet przez kilka godzin dziennie i nie tylko przyuczał E. O. do pracy, ale również polecał jej samodzielne wykonanie określonych zadań wedle jego wskazówek. Przykładowo ubezpieczona, zgodnie z poleceniem pracodawcy, przygotowywała dokumenty finansowe i dostarczała je do biura rachunkowego, a także zgodnie z tym, co pracodawca ustalił z podwykonawcą i co jej polecił, wydawała podwykonawcom – m.in. T. R. – materiały z magazynu.

Jeśli chodzi zaś o gotówkową formę wypłaty, to w tym zakresie zarzuty organu rentowego są bezpodstawne, dlatego że taki sposób wypłaty wynagrodzenia P. K. stosował wobec innych zatrudnionych, a poza tym w owym czasie przepisy kodeksu pracy taką formę realizacji obowiązku pracodawcy przewidywały, statuując ją jako podstawową. Dopiero od stycznia 2019r. nastąpiła zmiana w tym zakresie, nie dotyczy więc analizowanego przypadku.

Innym argumentem organu rentowego, zaprezentowanym w przedmiotowej sprawie, była celowość działania stron stosunku pracy, nakierowana na uzyskanie przez ubezpieczoną środków z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Sąd ocenił, że wola zabezpieczenia społecznego nie może powodować nieważności lub pozorności umowy o pracę, nawet jeśli byłoby to głównym powodem podjęcia zatrudnienia. Zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje pozorności umowy, jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 grudnia 2015r., III AUa 590/15)

Organ rentowy zarzucił również, że ubezpieczona nie została skierowana na wstępne badania lekarskie. Sąd zważył, że wymóg posiadania aktualnych badań lekarskich przez pracownika obciąża pracodawcę, który zgodnie z art. 229 § 4 k.p. nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Dopuszczenie do pracy bez aktualnego badania lekarskiego nie jest jednak elementem czynności prawnej (oświadczenia woli) zawarcia umowy o pracę, a więc nie może powodować jej nieważności z powodu celu skierowanego na obejście prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2005r., II UK 275/04 oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 października 2017r., III AUa 927/17). Z tego wynika więc, że organ rentowy nie może wywodzić tak daleko idącego skutku, jakim jest pozór stosunku pracy, tym bardziej w sytuacji, gdy pomimo pewnych formalnych braków, stosunek ten był realizowany. Tym niemniej w toku postępowania sądowego przedstawione zostało w załączeniu do odwołania zaświadczenie lekarskie z dnia 27 lutego 2017r., zgodnie z którym ubezpieczona została uznana za zdolną do podjęcia pracy na stanowisku asystentki. Natomiast kwestia związana ze świadomością pracownicy o ciąży w momencie zawierania umowy o pracę pozostaje bez znaczenia w kontekście toczącego się sporu. Mimo tego przypomnieć trzeba, że biegły sądowy z zakresu ginekologii potwierdził, analizując dokumentację medyczną, że E. O. dowiedziała się o ciąży podczas pierwszej wizyty lekarskiej w dniu 7 kwietnia 2017r. To oznacza, że w momencie zawierania umowy o pracę takiej wiedzy nie posiadała. Data ostatniej miesiączki, na którą wskazał organ rentowy tego ustalenia nie zmienia, a powoduje co najwyżej przyjęcie, że E. O. mogła przypuszczać, że zaszła w ciążę. Jeśli tak było i wówczas zaczęła poszukiwać pracy, to i tak – z przyczyn, które zostały omówione – nie ma podstaw, by zatrudnienie ocenić jako pozorne bądź nieważne z innych powodów.

ZUS w treści zaskarżonej decyzji podnosił także, że płatnik składek zgłosił E. O. do ubezpieczeń społecznych z naruszeniem 7 dniowego terminu. Niewątpliwie fakt zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych z przekroczeniem terminu jest naruszeniem obowiązków płatnika składek, stanowiącym wykroczenie przeciwko przepisom ustawy. W konsekwencji płatnik ponosi z tego tytułu odpowiedzialność. Natomiast fakt ten w żadnej mierze nie wpływa negatywnie na podleganie z mocy prawa ubezpieczeniom społecznym przez pracownika, który pracę podjął i wykonywał, co zostało też ustalone na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 10 maja 2016r., III AUa 1467/15).

W świetle poczynionych ustaleń Sąd ocenił, że istnieją podstawy do przyjęcia, że ubezpieczona wykonywała pracę dla płatnika składek i w związku z tym podlegała ubezpieczeniom społecznym. Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., nastąpiła zmiana zaskarżonej decyzji poprzez przyjęcie, że E. O., jako pracownik u P. K., podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 marca 2017r.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zasądzając od organu rentowego na rzecz ubezpieczonej kwotę 180,00 zł, której wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804).