

*Sygn. akt VII U 372/19*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 7 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 7 grudnia 2020r. w Warszawie

sprawy K. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z udziałem P. D.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania K. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

z dnia 10 stycznia 2019 roku, numer (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że K. P. jako pracownik u płatnika składek P. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 21 maja 2018 r.;

2. przyznaje adwokatowi M. Ł. ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Okręgowego Warszawa – Praga kwotę 135,00 zł (sto trzydzieści pięć złotych) powiększoną o podatek od towarów

i usług, tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej K. P. z urzędu.

sędzia Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

W dniu 14 lutego 2019r. K. P. wniósł odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 10 stycznia 2019r., nr (...), wnosząc o jej zmianę i uznanie, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 21 maja 2018r.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczony zarzucił organowi rentowemu bezpodstawne przyjęcie, że łącząca go z płatnikiem składek umowa o pracę z dnia 21 maja 2018r. została zawarta jedynie dla pozorów. Ponadto wskazał na opieszałość organu rentowego w dokonywaniu ustaleń mających istotne znaczenie w sprawie, podkreślając że stanowisko, jakie organ rentowy zajął, nie ma podstaw dowodowych, merytorycznych ani prawnych. Wynika ono z subiektywnego i błędnego przyjęcia oraz dążenia organu rentowego do obciążenia go odpowiedzialnością za niedbalstwo i nieprawidłowość prowadzenia dokumentacji pracowniczej przez zainteresowanego. Ubezpieczony powołał się w tym zakresie na przepisy Kodeksu pracy oraz na orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów powszechnych dotyczące zawierania umów o pracę, istotnych cech stosunku pracy oraz obowiązków, jakie ciążyą na pracodawcy. Dalej wskazał, że w dniu 21 maja 2018r. strony zawarły skuteczną umowę o pracę, a pracodawca w terminie dokonał

zgłoszenia go do ubezpieczeń społecznych. Jednocześnie w dniu nawiązania stosunku pracy nastąpiło rozpoczęcie świadczenia pracy, która była wykonywana nieprzerwanie do dnia 27 maja 2018r., kiedy to nastąpił wypadek. W ocenie ubezpieczonego, to na pracodawcy ciążył obowiązek prowadzenia imiennej listy wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń majątkowych, jak również listy obecności czy też skierowana na wstępne badania do lekarza medycyny pracy (odwołanie z dnia 6 lutego 2019r., k. 3-11 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wniósł o oddalenie odwołania, a uzasadniając swe stanowisko wskazał, że w związku z powstaniem u ubezpieczonego niezdolności do pracy w krótkim czasie od daty zgłoszenia do ubezpieczeń, z urzędu zostało wszczęte postępowanie w celu weryfikacji podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę. W toku postępowania nie zostały przedstawione dowody na potwierdzenie faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczonego. Zdaniem organu rentowego, za taki dowód nie można było uznać dokumentacji kadrowej, jaką przedstawił płatnik składek, bowiem potwierdza ona jedynie fakt formalnego zawarcia umowy. Poza tym dokumentacja ta jest niekompletna, gdyż nie zawiera listy płac, ewidencji czasu pracy i aktualnego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy oraz nie wskazuje przełożonego ani nie potwierdza przeszkolenia ubezpieczonego w zakresie BHP.

Organ rentowy miał również na względzie, że ubezpieczony przed podpisaniem umowy o pracę z płatnikiem składek przez okres 2 lat nie był zgłoszony do ubezpieczeń z innych tytułów, w tym również jako osoba bezrobotna, natomiast płatnik składek nie wykazał potrzeby zatrudnienia pracownika. Z uwagi na powyższe, a także uwzględniając fakt, że zgłoszenie do ubezpieczeń nastąpiło po zdarzeniu wywołującym niezdolność do pracy, organ rentowy stwierdził, że zatrudnienie ubezpieczonego na podstawie umowy o pracę z 21 maja 2018r. miało charakter pozorny. W konsekwencji tego została wydana zaskarżona decyzja (odpowiedź na odwołanie z dnia 19 lutego 2019r., k. 15-16 a.s.).

Zainteresowany P. D. nie zajął stanowiska w sprawie (protokół rozprawy z 22 października 2019r., k. 83 a.s.).

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

P. D. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą(...) i realizuje projekty budowlane związane ze wznoszeniem budynków, a także świadczy usługi budowlane w zakresie prac wykończeniowych (odpis z CEIDG, k. 45 a.s.). W przeszłości zatrudniał pojedyncze osoby, które wraz z nim wykonywały ww. prace (zeznania świadka B. K., k. 159-160 a.s.).

W okresie od maja do grudnia 2018 roku P. D. świadczył usługi budowlane na rzecz P. A. (1) w zakresie prac remontowo-budowlanych nieruchomości położonej w W. przy ul. (...). Prace te obejmowały położenie tynku i płytek oraz ocieplanie elewacji styropianem (zeznania świadka P. A. (1), k. 140 a.s., pismo P. A. (1) z 14 października 2020r., k. 201 a.s., rachunki, k. 202-205 a.s.).

P. D. poszukiwał pracownika do pomocy przy wykonywaniu powyższej usługi. W maju 2018 roku, za pośrednictwem wspólnego znajomego - R. S., poznał K. P., który w tym okresie szukał pracy, a wcześniej zajmował się dorywczo pracami na budowie i opiekował się niepełnosprawnym synem. P. D. porozumiał się z K. P., że zatrudni go do pomocy przy wykonywaniu prac przy ul. (...) (zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s., zeznania świadków: D. G., k. 139v-140 a.s. i R. S., k. 140v-141 a.s.).

K. P. rozpoczął pracę przed podpisaniem umowy. Strony umówiły się, że ubezpieczony będzie pracował przez 2-3 godziny dziennie według bieżących potrzeb zainteresowanego, ustaliły również wstępnie wysokość wynagrodzenia. P. D. zwrócił się o sporządzenie umowy o pracę do B. K., która świadczyła na jego rzecz usługi księgowo. Ostatecznie umowa została podpisana w środę 23 maja 2018r. Zgodnie z treścią umowy ubezpieczony został zatrudniony od 21 maja 2018r. jako pomocniczy robotnik budowlany na okres próbny 3 miesięcy w wymiarze 1/4 etatu i za wynagrodzeniem 525 zł brutto miesięczne (umowa o pracę z 21 maja 2018r., k. 87 a.s., zeznania świadka B. K., k. 159-160 a.s., zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s.).

Ubezpieczony nie otrzymał od P. D. skierowania na wstępne badania do lekarza medycyny pracy ani nie posiadał zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku pomocniczego robotnika budowlanego. Nie odbył również instruktażu stanowiskowego ani szkolenia z zakresu BHP (zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s.).

W okresie między 21 i 25 maja 2018r. ubezpieczony łącznie przez 4 dni pomagał P. D. podczas prac remontowych wykonywanych na rzecz P. A. (1). W tym okresie P. D. zajmował się przygotowaniem do ocieplenia budynku. Ubezpieczony wraz z P. D. wykonywał więc takie czynności, jak transport materiałów i rusztowania na budowę oraz ich rozładunek, a także sprzątanie. Pierwszego dnia pracy pomagał zainteresowanemu w załadunku rusztowania w jego miejscu zamieszkania oraz w jego rozładunku na terenie nieruchomości przy ul. (...), co zajęło kilka godzin. Kolejnego dnia ubezpieczony przez 5-6 godzin pomagał zainteresowanemu przy stawianiu rusztowania, udał się z nim również do sklepu budowlanego w celu zakupu kleju i uczestniczył w jego rozładunku. W kolejnych dniach brał udział w rozładunku dostarczonego do miejsca pracy styropianu oraz w wykonywaniu innych prac przygotowawczych do ocieplenia budynku (zeznania świadków: D. G., k. 139v-140 a.s. i P. A. (2), k. 140 a.s., zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s.).

Ubezpieczony nie podpisywał listy obecności, a zainteresowany nie prowadził ewidencji jego czasu pracy. Zainteresowany dzwonił do ubezpieczonego dzień wcześniej, przeważnie wieczorem i informował go, że jest w pracy potrzebny. Wydawał mu również polecenia i wyznaczał czas jego pracy w danym dniu (zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s.).

W dniu 27 maja 2018r. (niedziela) K. P. uległ wypadkowi, jadąc na motorze, w wyniku czego doznał obrażeń w postaci złamania trzonu kości promieniowej prawej, a także ran szarpanych okolicy ust. Z powodu obrażeń był hospitalizowany w okresie od 27 do 30 maja 2018r. i poddany leczeniu operacyjnemu (karta informacyjna SOR i leczenia szpitalnego, k. 111 a.s. i k. 113 a.s., zeznania świadka D. G., k. 139v-140 a.s.).

Zgłoszenie K. P. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zawartej z nim umowy o pracę nastąpiło w dniu 28 maja 2018r. (zeznania świadka B. K., k.159-160 a.s., druki zgłoszeniowe ZUS, k. 98-105 a.s.).

W sierpniu 2018 roku P. D. otrzymał informację od B. K., że nie może wyrejestrować ubezpieczonego z ubezpieczeń społecznych i konieczne jest sporządzenie kolejnej umowy o pracę. Poinformował więc K. P. o konieczności podpisania kolejnej umowy. W dniu 28 sierpnia 2018r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony 3 miesięcy. Pozostałe warunki pracy i płacy nie uległy zmianie (umowa o pracę z 28 sierpnia 2018r., k. 88 a.s., zeznania świadka B. K., k. 159-160 a.s., zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s.).

Po wypadku ubezpieczony nie świadczył pracy na rzecz zainteresowanego. Za czas, kiedy pracował otrzymał należne wynagrodzenie. Potem, z uwagi na stan zdrowia, był niezdolny do pracy, co miało miejsce w okresie od 27 maja 2018r. do 30 listopada 2018r. W dniach od 13 do 15 września 2018r. był ponownie hospitalizowany w związku ze stwierdzonym u niego zaburzeniem wzrostu złamania (zwolnienia lekarskie, k. 57-59 a.s., k. 106 a.s., karta informacyjna leczenia szpitalnego, k. 111v a.s., zeznania ubezpieczonego, k. 186-188 a.s., zeznania świadka D. G., k. 139v-140 a.s.).

K. P. wstąpił z wnioskiem o zasiłek chorobowy. Z uwagi na wątpliwości co do prawidłowości zgłoszenia do ubezpieczeń, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. wszczął postępowanie kontrolne dotyczące zasadności podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u P. D.. O powyższym fakcie organ rentowy powiadomił ubezpieczonego pismem z dnia 18 września 2018r., wzywając go do złożenia dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy (wniosek o przeprowadzenie kontroli doraźnej, pismo ZUS z 18 września 2018r. – akta rentowe, karty nieoznaczone).

Po uzyskaniu wyjaśnień od ubezpieczonego oraz dokumentów, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. zakończył postępowanie i wydał w dniu 10 stycznia 2019r. decyzję nr (...), w której stwierdził, że K. P. jako pracownik u płatnika składek P. D. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym,

chorobowemu i wypadkowemu od 21 maja 2018r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż ustalone w sprawie okoliczności pozwalają na przyjęcie, że umowa o pracę z 21 maja 2018r. została zawarta dla pozor, jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powołał się przy tym na takie kwestie, jak brak wykazania przez ubezpieczonego faktycznego świadczenia pracy, niepełność dokumentacji kadrowej, budząca wątpliwość co do istnienia cechy podporządkowania pracowniczego, nieprzedłożenie zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku oraz zgłoszenie do ubezpieczeń dokonane już po wypadku ubezpieczonego (decyzja ZUS z 10 stycznia 2019r. – akta rentowe, karty nieoznaczone).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o powołane dokumenty, jak również na podstawie zeznań świadków i ubezpieczonego. Treść poszczególnych dokumentów oraz ich autentyczność nie budziła zastrzeżeń i nie była kwestionowana przez strony postępowania, dlatego dokumenty zostały ocenione jako wiarygodne. Podobnie Sąd ocenił zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: D. G., R. S., P. A. (2) i B. K. co do okoliczności dotyczących współpracy między ubezpieczonym i zainteresowanym oraz realizacji w okresie spornym podpisanej przez nich umowy o pracę. Były one w tym zakresie przekonujące, a także spójne, gdyż świadkowie w podobny sposób opisali okoliczności mające istotne znaczenie dla sprawy.

Sąd dał wiarę również zeznaniom ubezpieczonego, który szczegółowo przedstawił okoliczności związane z zawarciem umowy z zainteresowanym i opisał specyfikę wykonywanych przez siebie czynności. Jego relacja w tym zakresie znalazła potwierdzenie w pozostałych zebranych w sprawie dowodach. Inne kwestie zaprezentowane w zeznaniach ubezpieczonego, takie jak przyczyny powstania niezdolności do pracy oraz długotrwałość korzystania ze zwolnień lekarskich, również były zbieżne z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie podlegało uwzględnieniu.

Spór w rozpatrywanej sprawie dotyczył kwestii podlegania przez K. P. obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zawartej w dniu 21 maja 2018r. umowy o pracę z zainteresowanym P. D.. Zgodnie z twierdzeniami ubezpieczonego zawarta między stronami umowa o pracę była ważna i skuteczna, natomiast zgodnie ze stanowiskiem organu rentowego, miała charakter pozorny i została zawarta jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Przed przystąpieniem do dokonania oceny, wstępnie wskazać należy, że jednym z przejawów realizowania stosunku pracy w aspekcie publicznym jest obowiązkowe uczestnictwo pracownika w systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2020r., poz. 266), zwanej dalej ustawą systemową, 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. Zgodnie z definicją, zamieszczoną 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. 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.). Zatem 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 uzasadnieniu zaskarżonej decyzji organ rentowy powołał się na pozorność umowy o pracę, którą zawarli K. P. i P. D.. Kwestia pozorności umowy o pracę winna być rozpatrywana w kontekście regulacji zamieszczonej w art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z treścią pierwszego z wymienionych przepisów, oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów jest nieważne. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma tu niezgodność między pierwotnym aktem woli, a jego uzewnętrznieniem. Wskazać należy, że o pozorności danej umowy decydują okoliczności wskazane w art. 83 § 1 k.c., które występować muszą

w czasie składania przez strony oświadczeń woli. W doktrynie wyróżnia się dwie formy pozorności: pozorność czystą, zwaną też bezwzględną lub absolutną, kiedy to strony, dokonując czynności prawnej, nie mają zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych oraz pozorność kwalifikowaną, tzw. symulowaną dla ukrycia innej, rzeczywiście przez te strony zamierzonej i dokonanej (czynność ukryta tzw. dysymulowana). W tym drugim przypadku rzeczywistym zamiarem stron jest wywołanie innych skutków prawnych niż wynikałoby to z treści ujawnionych oświadczeń (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012r., I UK 27/12, z dnia 12 lipca 2002r., V CKN 1547/00). W orzecnictwie utrwalony jest pogląd, formułowany w oparciu o treść cytowanego art. 83 k.c., zgodnie z którym zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. W sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia, bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 11 lutego 2014r., III AUa 929/13). Jednocześnie, a contrario do powyższego, przyjmuje się, że nie można stwierdzić pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, w sytuacji, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 maja 2011r., II UK 20/11; z dnia 19 października 2007r., II UK 56/07; z dnia 5 października 2005r., I UK 32/05). Należy przy tym podkreślić, że nie chodzi tu o ustalenie faktu wykonywania przez pracownika jakichkolwiek czynności na rzecz pracodawcy, lecz takich, które wynikają z zawartej przez strony umowy o pracę i które są realizowane na warunkach określonych w tej umowie.

Uwzględniając zaprezentowane przepisy i poglądy orzecnictwa oraz stan faktyczny przedmiotowej sprawy, Sąd ocenił, że umowa o pracę łącząca K. P. i P. D. nie nosiła cech pozorności. Z uzasadnienia zaskarżonej decyzji wynika, że wątpliwości Zakładu Ubezpieczeń Społecznych budziło w szczególności faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczonego, jak również istnienie podporządkowania pracowniczego. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził jednak faktyczne nawiązanie współpracy między ubezpieczonym i zainteresowanym, jak również jego realizację w warunkach określonych w art. 22 k.p. Jak wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, do zawarcia przez strony umowy o pracę doszło w związku z realizowaniem przez P. D. na rzecz P. A. (2) prac remontowych domu jednorodzinnego położonego w W. przy ul. (...). W maju 2018 roku zainteresowany poszukiwał pracownika do pomocy przy pracach remontowo-budowlanych. Za pośrednictwem R. S. nawiązał kontakt z ubezpieczonym K. P., który posiadał doświadczenie w zakresie prac remontowo-budowlanych i w tym czasie poszukiwał zatrudnienia. W efekcie tego spotkania doszło do nawiązania współpracy i zawarcia umowy o pracę. Wprawdzie z zeznań ubezpieczonego wynika, że przedmiotowa umowa została podpisana już po rozpoczęciu przez niego pracy na rzecz zainteresowanego, jednakże okoliczność ta nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż była ona realizowana w ramach stosunku pracy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., szczególnie że do zawarcia umowy o pracę może dojść nawet w sposób dorozumiany, a niezachowanie formy pisemnej nie powoduje jej nieważności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009r., I PK 105/09). Ponadto, zgodnie z art. 29 § 2 zd. 2 k.p., jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej,

pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. W analizowanym przypadku, jeszcze przed podpisaniem umowy, strony zawarły ustne porozumienie co do warunków zatrudnienia K. P., wymiaru czasu pracy, rodzaju obowiązków jakie miał wykonywać oraz stawki wynagrodzenia. Potem zostało to potwierdzone na piśmie.

W ocenie Sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza również, że ubezpieczony po 21 maja 2018r. faktycznie wykonywał pracę na przewidzianym w umowie stanowisku pomocnika pracownika budowlanego. W złożonych zeznaniach dość szczegółowo opisał czym się zajmował oraz ile godzin dziennie miał na to poświęcić. Wskazał, że wraz z zainteresowanym uczestniczył w wykonywaniu takich czynności, jak załadunek i rozładunek materiałów, zakupy w sklepie budowlanym czy też montaż rusztowania. Prace te były realizowane przez kilka godzin dziennie, w wymiarze odpowiadającym potrzebom zainteresowanego i aktualnym na dany dzień. Powyższe okoliczności potwierdził również zainteresowany, który wprawdzie nie złożył zeznań, ale na pierwszej rozprawie podczas wysłuchania informacyjnego, wskazał że w okresie między 21 i 25 maja 2018r. ubezpieczony pomagał mu w czynnościach przygotowawczych do ocieplenia domu jednorodzinnej przy ul. (...). Faktyczne wykonywanie pracy przez ubezpieczonego znalazło również potwierdzenie w zeznaniach świadka P. A. (2), właściciela ww. nieruchomości, który zeznał, że był przez zainteresowanego informowany o zatrudnieniu pomocnika oraz że dwukrotnie widział jak zainteresowany przyjeżdża na posesję w towarzystwie K. P., który pomagał mu podczas wykonywania prac.

Uwzględniając poczynione w sprawie ustalenia, Sąd ocenił, że wykonując powyższe prace, ubezpieczony był podporządkowany zainteresowanemu jako pracodawcy. Wprawdzie z relacji stron wynika jednoznacznie, że nie podpisywał listy obecności, a czas jego pracy nie był ewidencjonowany, jednakże, zdaniem Sądu, element podporządkowania pracowniczego występował, tylko przejawiał się w sposób mniej sformalizowany, adekwatny do specyfiki zatrudnienia ubezpieczonego i powierzonych mu obowiązków. Skoro ubezpieczony został zatrudniony w charakterze pomocnika budowlanego, to podporządkowanie pracodawcy przejawiało się wykonywaniem wszystkich bieżących poleceń pracodawcy. Pracodawca takie polecenia wydawał, organizował ubezpieczonemu pracę oraz decydował o czasie ich wykonania. Każdorazowo informował ubezpieczonego telefonicznie o tym, że w danym dniu potrzebuje go do wykonania określonych prac. Czas pracy ubezpieczonego był bowiem zależny od tego jaki zakres prac zainteresowany zaplanował na dany dzień. Świadczy o tym to, że w jednym dniu ubezpieczony jedynie przez 2-3 godziny uczestniczył przy załadunku materiałów i ich rozładunku, w innym zaś przez około 5-6 godzin pomagał zainteresowanemu przy montażu rusztowania czy podczas zakupu materiałów w sklepie budowlanym i ich późniejszego rozładunku. Dodatkowo podkreślić należy, że słusznie argumentował pełnomocnik ubezpieczonego w piśmie z dnia 30 maja 2019r. (k. 43 – 44 a.s.), że telefonicznie ustalanie z pracodawcą dni i godzin pracy na bieżąco nie przeczy istnieniu stosunku pracy. Istnieje w prawie pracy możliwość indywidualnego ustalania rozkładu czasu pracy pracownika w zależności od potrzeb pracodawcy, co w przedmiotowej sprawie było zasadne tym bardziej, że ubezpieczony – jak wskazuje nazwa powierzonego mu stanowiska i zadania, jakie wykonywał – został zatrudniony do pomocy zainteresowanemu, a poza tym pracował na część etatu. Wobec tego strony mogły na bieżąco, z dnia na dzień ustalać godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz zakres prac do wykonania i mimo tego należy przyjąć, że pozostawały w stosunku pracy.

Zdaniem Sądu, całokształt okoliczności sprawy prowadzi do wniosku, że celem stron nie było wytworzenie pozoru zatrudnienia na potrzeby objęcia ubezpieczonego ubezpieczeniem społecznym, lecz faktyczne realizowanie stosunku pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. Powyższemu stwierdzeniu nie stał na przeszkodzie fakt powstania u ubezpieczonego niezdolności do pracy wkrótce po zatrudnieniu. Sąd miał wprawdzie na względzie, że ubezpieczony w rzeczywistości świadczył pracę jedynie przez krótki okres wynoszący 4 dni, jednak zgodnie ze stanowiskiem judykatury, wzajemne, nawet krótkotrwałe, wykonywanie przez pracownika i pracodawcę obowiązków wynikających z nawiązanej umowy o pracę wskazuje na to, że cel tej umowy został zrealizowany zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2006r., I UK 337/05). Skoro zatem z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że współpraca między ubezpieczonym a zainteresowanym faktycznie była realizowana w ramach stosunku pracy, to brak podstaw do jego kwestionowania, niezależnie od krótkiego czasu jego

trwania. W kontekście powyższego warto również zaznaczyć, że dokumentacja medyczna potwierdza powstanie u ubezpieczonego niezdolności do pracy w dniu 27 maja 2018r. z przyczyn obiektywnych. W tym dniu ubezpieczony uległ wypadkowi jadąc na motorze, w wyniku czego doznał obrażeń ciała - złamania trzonu kości promieniowej prawej i ran szarpanych okolicy ust. Z uwagi na to przez stosunkowo długi czas nie był w stanie wykonywać pracy i musiał poddawać się leczeniu i rekonwalescencji. Niemniej ważne jest w tym zakresie i to, że w dacie zawierania umowy o pracę ani K. P., ani jego pracodawca nie mogli wiedzieć, ani przewidzieć tego, że dojdzie do wypadku, w wyniku którego nastąpi niezdolność do pracy ubezpieczonego. Inaczej bywa w przypadku kobiet w ciąży, które niejednokrotnie, zawierając umowę o pracę, wiedzą o swoim stanie i mają świadomość, że będą mogły pracować co najwyżej do daty porodu. Tymczasem w przedmiotowej sprawie ubezpieczony, poszukując środków do życia, podjął zatrudnienie w zamiarze jego realizowania, nie mając ani wiedzy, ani przypuszczeń co do tego, że stanie się niezdolny do pracy. Z tego wynika, że trudno tak jemu, jak i zainteresowanemu przypisać celowość w działaniu ukierunkowaną na uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Za pozornością umowy o pracę, zdaniem Sądu, nie przemawiał również fakt zgłoszenia ubezpieczonego do ubezpieczeń społecznych dzień po tym, jak stał się niezdolny do pracy. Wypadek, któremu ubezpieczony uległ i którego konsekwencją było powstanie niezdolności do pracy, miał miejsce w niedzielę 27 maja 2018r., z kolei zgłoszenie do ubezpieczeń zostało zrealizowane w pierwszym dniu roboczym, tj. w poniedziałek 28 maja 2018r. i nastąpiło z zachowaniem 7 dniowego terminu wynikającego z art. 36 ust. 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Podobnie mało istotne było to, że – jak podkreślał organ rentowy – ubezpieczony w okresie 2 lat przed zatrudnieniem u zainteresowanego nie podlegał ubezpieczeniom społecznym. Składając zeznania wyjaśnił, że wykonywał w tym czasie prace dorywcze i nie zawierał umów o pracę. Tym samym nie podlegał zgłoszeniu do ubezpieczeń. Poza tym z zeznań ubezpieczonego i jego partnerki D. G. wynika, że ubezpieczony i jego partnerka opiekują się niepełnosprawnym dzieckiem, stąd taki właśnie tryb pracy K. P..

Odnosząc się z kolei do zarzutu Zakładu dotyczącego braku wykazania potrzeby płatnika składek zatrudnienia pracownika, Sąd miał na uwadze, że P. D. zeznań w sprawie nie złożył. W związku z tym można było opierać się na jego twierdzeniach zaprezentowanych na rozprawie oraz na zasadach logiki i doświadczenia życiowego. Wskazują one, że przy tego rodzaju pracach, jakie na rzecz P. A. (1), wykonywał zainteresowany, pomoc innej osoby jest konieczna. Niektóre prace nie mogą być wykonane samodzielnie, a jako przykład można wskazać montaż rusztowania. W ocenie Sądu również przy innego rodzaju czynnościach realizowanych przy ocieplaniu budynku styropianem, a więc wykonywanych na wysokości, pomoc innej osoby może być niezbędna. W związku z tym nie budzi wątpliwości, że do pomocy przy tego rodzaju pracach zainteresowany zatrudnił pomocnika. Ten pomocnik nie został przyjęty do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, a na 1/4 etatu i miał świadczyć pracę w przypadku, kiedy będzie taka potrzeba. Jego zatrudnienie oraz potrzeba pracodawcy, zdaniem Sądu, nie mogą być kwestionowane.

Sąd Okręgowy analizował również argumentację organu rentowego, który powoływał się na brak zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisku przewidzianym w umowie o pracę czy też na brak odbycia przez niego szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Strony stosunku pracy te okoliczności potwierdziły, ale tracą one na znaczeniu w toczącym się sporze, wobec wykazania przez ubezpieczonego, że faktycznie pracę wykonywał i podczas jej wykonywania był zainteresowanemu podporządkowany. Poza tym, zarówno obowiązek wydania pracownikowi skierowania na badania wstępne do lekarza medycyny pracy, jak i obowiązek udzielenia mu odpowiednich szkoleń, to obowiązki pracodawcy, których niewykonanie ma wpływ na jego odpowiedzialność, ale nie niweczy stosunku pracy, jeżeli dana osoba faktycznie wykonywała pracę tak jak pracownik (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 30 lipca 2013r., III AUa 350/13). Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lipca 2005r. (II UK 275/04), wykonywanie praw i obowiązków płynących z nawet nieważnie zawartej umowy o pracę rodzi tytuł ubezpieczenia pracowniczego, więc nie jest nawet konieczne - skądinąd oczywiste - stwierdzenie, że fakt dopuszczenia do pracy pracownika bez aktualnego badania lekarskiego, niebędący elementem czynności prawnej (oświadczeniem woli) zawarcia umowy o pracę, nie może powodować jej nieważności w związku z celem skierowanym na obejście prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 229 k.p.). Jest to oczywiście naruszenie wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy (wobec pracownika z art. 211 pkt 5 w związku z art. 229

k.p., a wobec pracodawcy z art. 229 § 4 k.p.), lecz pozostające bez wpływu zarówno na ważność umowy o pracę, jak i tytuł ubezpieczenia. Na podstawie zarzutu nieprzeprowadzenia wymaganych badań lekarskich nie można także kwestionować gotowości ubezpieczonego do pracy, jeżeli praca była świadczona. Badanie lekarskie ma tylko na celu zabezpieczenie pracownika przed wykonywaniem takiej pracy, która może okazać się dla niego szkodliwa. Możliwość nałożenia za niedopełnienie obowiązku poddania się tym badaniom kary porządkowej i zakaz dopuszczenia przez pracodawcę pracownika do pracy, który badaniom się nie poddał, dowodzi, że nieprzeprowadzenie badań lekarskich nie przekreśla istnienia stosunku pracy.

Uwzględniając poczynione ustalenia i rozważania, Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną poprzez stwierdzenie, że K. P. jako pracownik u płatnika składek P. D. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 21 maja 2018r.

O przyznaniu pełnomocnikowi kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej ubezpieczonemu z urzędu Sąd orzekł zgodnie z § 15 ust. 2 w zw. z § 9 ust. 2 pkt 3 i ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2019r., poz. 18), przyznając te koszty w wysokości 150% z uwagi na czas trwania postępowania, liczbę przeprowadzonych rozpraw oraz nakład pracy pełnomocnika.