

*Sygn. akt IV U 1142/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 17 maja 2016r.***

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Bożena Czarnota

Protokolant: sekr. sądowy Justyna Sobiech

po rozpoznaniu w dniu 4 maja 2016r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołania I. L. (1) i K. P. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

z dnia 16/07/2015 r. nr (...) znak: (...)

o ustalenie

***zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że K. P. (1) jako pracownik u płatnika składek I. L. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 17 listopada 2014r.***

Sygn. akt IV U 1142/15

## UZASADNIENIE

Skarżące K. P. (1) i I. L. (1) odwołały się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 16.07.2015r., Nr 92 znak (...)/ (...)- (...)r, którą to decyzją stwierdzono, że skarżąca K. P., jako pracownik u płatnika składek I. L. (1), nie podlega od dnia 17 listopada 2014r. obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

W ocenie skarżących organ rentowy błędnie ustalił, że umowa o pracę, jaką zawarły, była umową pozorną.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. wniósł o jego oddalenie. Pozwany powołał przepisy ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych /tekst jedn. Dz.U. z 2013r., Nr 1442/ wskazując, że zgodnie z ustaleniami organu rentowego umowa o pracę zawarta pomiędzy skarżącymi K. P. (1) i I. L. (1) została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, a nie faktycznego świadczenia pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Skarżąca (płatnik składek) I. L. (1) od września 1998r. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie usług i pośrednictwa sprzedaży prasy, artykułów spożywczych, biletów komunikacji miejskiej, artykułów tytoniowych, gier liczbowych i losów totalizatora oraz artykułów chemicznych. Działalność jest prowadzona w punkcie handlowym w E. przy ul. (...)-M. (...) Salon (...).

Skarżąca K. P. (1) w 2013r. ukończyła szkołę średnią – technikum ekonomiczne. Po ukończeniu szkoły bez rezultatu poszukiwała zatrudnienia.

W dniu 17 listopada 2014r. skarżące zawarły umowę o pracę na okres próbny do 31 grudnia 2014r. wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem 420 zł. Następnie skarżące zawarły umowę o pracę na czas określony (od 01.01.2015r. do 31.12.2016r.) w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.780 zł brutto. Skarżąca K. P. (1) została zatrudniona na stanowisku kasjera sprzedawcy. Do obowiązków K. P. należało „sumienne dokładne i terminowe wykonywanie zleconych przez pracodawcę zadań związanych z obsługą klienta, przygotowanie dostarczonego towaru do sprzedaży”. Pracę wykonywała w godzinach: od 6.00 do 14.00 i od 9.30 do 17.00 oraz w soboty, gdy zachodziła potrzeba.

W wyniku zawarcia umowy o pracę, skarżąca K. P. (1) w obowiązującym terminie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych: emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego.

W okresach od 20 lutego 2015r. do 06.03.2015r. i od 30.03.2015r. do 04.05.2015r. oraz od 11.06.2015r. do 17.06.2015r. ubezpieczona K. P. (1) była niezdolna do pracy.

W dniu 18 czerwca 2015r. ubezpieczona urodziła dziecko i wystąpiła do organu o zasiłek macierzyński.

Pozwany wszczął postępowanie wyjaśniające, mające na celu zbadanie zasadności zgłoszenia skarżącego do ubezpieczeń społecznych, w wyniku którego wydał 11.07.2014 r. zaskarżoną decyzję, uznając, że umowy o pracę pomiędzy skarżącymi zostały zawarte dla pozorów, w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego, a nie faktycznego świadczenia pracy.

Powyższa decyzja została zaskarżona przez skarżące.

/dowód: umowa, decyzja akta ZUS, zeznania skarżącej K. P. (1) k- 83v-84, I. L. (1) k-83v, świadków: J. P. k- 48v, E. P. k-48v, M. G. k- 48v-49, I. G. k- 49, J. W. k- 49, M. U. k- 49, E. R. k-49, E. W. k- 83/

Pozwany zarówno w uzasadnieniu powyższej decyzji, jak i w odpowiedzi na odwołanie podniósł zarzut dotyczący nieważności umowy pomiędzy K. P. (1) i I. L. (1), jako czynności pozornej, zawartej jedynie w celu uzyskania przez skarżącą świadczeń z ubezpieczenia społecznego

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art. 6 ust. 1 w związku z art. 8 ust. 1, 11 ust. 1, 12 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013, Nr 1442), obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy, przez których rozumie się osoby pozostające w stosunku pracy.

Art. 22 § 1 kodeksu pracy stanowi zaś, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z powyższej normy wynikają cechy, jakim musi odpowiadać umowa, aby mogła być zakwalifikowana jako umowa o pracę. Zarówno literatura przedmiotu, jak też orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego wyszczególnia następujące cechy stosunku pracy:

- 1/ stroną zobowiązaną do pracy /pracownikiem/ jest osoba fizyczna,
- 2/ zobowiązuje się ona do pracy w zamian za wynagrodzeniem /odpłatność pracy/,
- 3/ przedmiotem umowy ze strony pracownika jest samo pełnienie /wykonywanie/ pracy,

4/ pracownik nie jest obciążony ryzykiem realizacji zobowiązania,

5/ pracownik obowiązany jest świadczyć pracę osobiście,

6/ pracownik w realizacji zobowiązania jest podporządkowany.

Tak więc artykuł 22 k.p. określa 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 pracownikemu 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 pozorność czynności prawnej i zawarcie umowy w celu obejścia prawa, stanowią dwa różne pojęcia prawne. Inne są przesłanki nieważności bezwzględnej czynności prawnej dokonanej dla pozoru, 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 pozoru, 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 pozoru. Art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru. Złożenie oświadczenia woli dla pozoru 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 SA w Gdańsku z dnia 11.01.2007r., sygn. akt III AUa 2565/06/.).

Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast 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. Zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych 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 prac.

Za pozorną umowę o pracę nie można uznać takiej umowy, która w rzeczywistości była wykonywana - w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną. Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 28 lutego 2001 r. (II UK 244/00) podał, że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Podobnie w wyroku z dnia 13 czerwca 2006 r., w sprawie II UK 202/05, Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią - lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

Nie sposób także nie przyjąć, że zamiarem stron zawierających umowę o pracę jest również immanentnie związany z faktem bycia pracownikiem fakt objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Wskazać jednak należy, że okoliczność ta nie może stanowić podstawy dla uznania umowy za nieważną. Zgodnie z powoływanym wyżej art. 58 k.c., podstawą dla stwierdzenia nieważności umowy o pracę może być uznanie jej za czynność prawną podjętą w celu obejścia ustawy. Czynnością podjętą w celu obejścia ustawy jest jednak tylko taka czynność, która zmierza do osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Stąd też zawarcie umowy o pracę nawet tylko z tego powodu, żeby uzyskać świadczenia 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 SN w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., 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 z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, nie może dojść, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia. /por. wyrok z dnia 18.10.2005r., sygn. akt II UK 43/05 i III UK 32/06 z dnia 18.05.2006r./ 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 powodowały by 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.

W tym miejscu wskazać należy, że w związku z zarzutem pozwanego na skarżących ciążył ciężar wykazania, że K. P. (1) świadczyła pracę na rzecz I. L. (1) w ramach zawartej umowy o pracę.

Proces cywilny, w tym także proces w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, jest procesem kontradiktoryjnym i zgodnie z zasadą zawartą w art. 6 k.c. „ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne”. Strony są obowiązane więc wskazywać dowody dla stwierdzenia tych faktów /art. 232 k.p.c./. To one bowiem są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Sąd orzeka na podstawie twierdzeń i dowodów dostarczonych przez strony i tylko wyjątkowo, np. w sytuacji ewidentnej nieporadności strony, ma obowiązek prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu. Taka sytuacja nie miała w przedmiotowej sprawie miejsca bowiem żadna ze skarżących nie była osobą nieporadną.

W pierwszej kolejności Sąd pragnie wskazać, że skarżące są spokrewnione. I. L. (1) jest ciotką (siostrą matki) K. P. (1). Ocena zatrudnienia K. P. (1) w tej sytuacji wymagała więc rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie, że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę skarżącą obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy wywołujących zobowiązanie pracownicze. Jednocześnie Sąd pragnie zaznaczyć, że podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 19 października 2007r. w sprawie II UK 56/07, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że „podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.”

Odwołanie skarżących zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził zarzutu pozwanego i nie dał podstaw do uznania, że umowa zawarta pomiędzy stronami została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do wyższych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, a nie faktycznego świadczenia pracy. W pierwszej kolejności wskazać należy, że w oparciu o przedstawiony materiał dowodowy należało uznać, że w ramach zawartej umowy K. P. (1) świadczyła na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną. Wynikało to jednoznacznie nie tylko z zeznań skarżących, ale przede wszystkim z zeznań świadków. Świadczenie jasno potwierdzili wykonywanie przez K. P. (1) pracy na stanowisku kasjera sprzedawcy. Z zeznań świadków J. P. (2), E. P. (2), J. W. (2), E. R. (2) wynikało, że dokonywali oni zakupu prasy w punkcie handlowym I. L. (1) i byli obsługiwani przez K. P. (1). Wideli ją przy wykonywaniu zwykłych czynności sprzedawcy prasy w różnych godzinach i czasie.

W ocenie Sądu nie było podstaw, by odmówić zeznaniom tych świadków waloru prawdziwości. Świadczenie nie byli powiązani rodzinnie z żadną ze skarżących, ich zeznania były spójne, kategoryczne i konsekwentne, i w ocenie Sądu należało uznać je jak najbardziej za wiarygodne.

Zdaniem Sądu skarżąca I. L. (1) wykazała konieczność zatrudnienia nowego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Z jej zeznań wprost wynikało, że od 1998r. samodzielnie prowadzi ona punkt handlowy. Zaznaczenia wymaga, że punkt czynny jest od godziny od 6.00 do 17.30 od poniedziałku do piątku oraz w soboty. Sąd dał wiarę skarżącej I. L. (1) w przedmiocie, że prowadzenie w taki sposób działalności przez tak długi okres czasu samodzielnie uniemożliwiało w ostatnich latach wykonywanie innych czynności poza pracą zawodową, w tym konieczności zadbania o własne zdrowie. Z zaświadczenia lekarskiego z dnia 31.07.2015r. wynika, że I. L. (2) leczona jest od 2008r. z powodu nawrotów depresji /k-11/. Z zeznań jej wynikało, że w sytuacjach, gdy przebywała ona na zwolnieniach lekarskich jedno- czy dwutygodniowych, była zmuszona albo prosić właśnie K. P. (1) albo swoją koleżankę o zastąpienie jej w punkcie handlowym, bądź też musiała zamknąć punkt sprzedaży. Z jej zeznań wynikało, że działalność ta jest jej jedynym źródłem utrzymania i zrozumiałym dla sądu był podniesiony przez skarżącą argument, że z jednej strony chce podjąć ona leczenie, odreagować, z drugiej zaś chce czuć się bezpiecznie, mieć ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, i mieć w pracy zaufaną osobę, która ją zastąpi. Z zeznań skarżących wynikała, że K. P. (1) już jako uczennica pomagała I. L. (1) wykonując proste czynności. Okolicznością notoryjną jest, że depresja objawia się obniżeniem nastroju (smutkiem, przygnębieniem), niską samooceną, małą wiarą w siebie, poczuciem winy, pesymizmem, spowolnieniem, zaburzeniem rytmu dobowego (bezsensownością lub nadmierną sensownością). Zdaniem Sądu niewątpliwie w okresach rzutów depresji płatnik składek nie była w stanie wykonywać swojej pracy, a chęć i konieczność utrzymania punktu handlowego wymagała zatrudnienia pracownika. Zdaniem Sądu organ rentowy pominął te okoliczności przy wydawaniu decyzji i oparł swoje ustalenia jedynie na fakcie pozostawiania przez skarżącą w ciąży w dacie zawarcia umowy o pracę.

W tym miejscu Sąd pragnie wskazać, 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 i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 r. Nr 5, poz. 18 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 r. Nr 13, poz. 449).

Oceniając w tym kontekście zeznania skarżącej i zainteresowanej nie sposób nie dać wiary ich twierdzeniom, że istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika (skarżącej) w ramach umowy o pracę. Zrozumiałym dla Sądu też był argument dotyczący zaufania, K. P. (1) jest siostrzenicą I. L. (1), więc z racji łączących je więzów rodzinnych

płatnik składek mogła mieć do niej zaufanie jako pracownika, tym bardziej, że we wcześniejszym okresie pomagała jej, wykonując zleczone czynności w punkcie handlowym.

Sąd przy rozpoznaniu odwołań od zaskarżonej decyzji miał na uwadze, że skarżąca pozostawała w ciąży, niemniej jednak Sąd, w świetle przedstawionych rozważań zważył, iż zawarcie umowy o pracę nie nastąpiło tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zaznaczenia wymaga, że o ile skarżąca K. P. (1) mogła wiedzieć w dacie zawarcia umowy, że jest w ciąży, o tyle z zeznań płatnika składek wynikało, że o ciąży pracownika dowiedziała się ona dopiero w dniu przedstawienia przez K. P. zwolnienia lekarskiego. Tym samym nie można stawiać tezy, że umowa została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego z uwagi na ciążę. Na marginesie dodatkowo można wskazać, że sam fakt zawarcia umowy o pracę przez kobietę w ciąży nie świadczy o działaniu w celu obejścia prawa. Nie można bowiem zakładać, że każda kobieta w ciąży, poszukując zatrudnienia, działa w celu obejścia prawa i uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Założenie takie powodowałoby niedopuszczalną dyskryminację kobiet w ciąży. Zawsze zatem należy ocenić realne możliwości i przydatność kobiety ciężarnej do wykonywania określonej pracy i potrzebę podjęcia przez nią zatrudnienia. Sytuacje, w których pracownica wykonuje pracę aż do końca okresu ciąży zdarzają się często. Zależy to bowiem jedynie od stanu zdrowia i przebiegu ciąży. W początkowym okresie ciąży ubezpieczona czuła się dobrze, nie odczuwała żadnych dolegliwości. Mogła więc liczyć na zatrudnienie przez całą ciążę, gdyż praca może być wykonywana, aż do dnia bezpośrednio poprzedzającego rozpoczęcie porodu. Odmiennych ustaleń Sądu nie mógł również czynić fakt niezdolności ubezpieczonej do pracy. Ubezpieczona za każdym razem po zwolnieniu wracała do pracy.

W konsekwencji Sąd uznał, że skarżąca K. P. (1) podjęła pracę u płatnika składek I. L. (1) i ją wykonywała. W tym miejscu Sąd pragnie podkreślić, że podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy, który stwierdził, że nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 §1 k.c. w związku z art. 300 KP) (por. wyrok SN z 14.03.2001 r. II UKN 258/00 OSNP 2002/21/527).

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i ustalił, że ubezpieczona K. P. (1), jako pracownik u płatnika składek I. L. (1), podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 17 listopada 2014r.