

Sygn. akt IV U 613/18

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Elblągu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w następującym składzie:**

Przewodniczący: sędzia del. Agnieszka Walkowiak

Protokolant: sekretarz sądowy Agnieszka Kondraczuk

**po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2020 r. w Elblągu na rozprawie**

**sprawy z odwołania A. R.,**

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

**z dnia 20 kwietnia 2018 r., nr (...)**

**z udziałem Z. B.**

**o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym pracownika**

**zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż wnioskodawczyni A. R. jako pracownik u płatnika składek Z. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 listopada 2017 r.**

**Sygn. akt IV U 613/18**

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 20 kwietnia 2018 r. organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. stwierdził, że A. R. jako pracownik u płatnika składek Z. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 listopada 2017 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że ustalenia postępowania wyjaśniającego doprowadziły do wniosku, że umowa o pracę zawarta między płatnikiem składek Z. B. a ubezpieczoną A. R. została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, a nie faktycznego świadczenia pracy. Za takim stwierdzeniem przemawiać miało to, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynikało, aby ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz w/w płatnika z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, gdyż żadne z nich nie przedłożyło dokumentów potwierdzających fakt wykonywania pracy przez A. R. na podstawie umowy o pracę od 1 listopada 2017 r. Ponadto ubezpieczona nie otrzymała zakresu obowiązku w formie pisemnej tylko ustnie. Zdaniem pozwanego, na uwagę zasługuje fakt, że A. R. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 26 października 2015 r. do 27 listopada 2015 r. oraz od 1 grudnia 2015 r. do 31 października 2017 r. z tytułu wykonywania umowy zlecenia również na rzecz płatnika składek Z. B.. Z tego tytułu wynagrodzenie wypłacane było od prowizji ze sprzedaży. Natomiast od 1 listopada 2017 r. otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3800,00 zł. brutto z tytułu zatrudnienia. To, w ocenie organu rentowego, gwarantowało jej możliwość uzyskania wyższego świadczenia. Ponadto na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego w sprawie wynika, że ubezpieczona A. R., zmieniając formę zatrudnienia u Z. B. wiedziała, że jest w ciąży. Wątpliwości ZUS zbudził również fakt, że osoba, która wcześniej świadczyła pracę na podobnym stanowisku co ubezpieczona, wykonująca te same czynności otrzymywała

niższe wynagrodzenie tj. w kwocie 2450,00 zł. brutto miesięcznie. Ponadto w uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że płatnik składek Z. B. od sierpnia 2017 r. nie zatrudnił nikogo na miejsce I. P., a dopiero od 1 listopada 2017 r. zatrudnił ubezpieczoną na umowę o pracę.

Ubezpieczona A. R. wniosła odwołanie od powyższej decyzji pozwanego, zarzucając naruszenie art. 6 ust. 1 pkt w związku z art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm.; zwana dalej „ustawą systemową”) poprzez przyjęcie, że umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną, a płatnikiem składek Z. B. miała charakter czynności pozornej, podczas gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie temu zaprzecza.

Jednocześnie ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji na jej korzyść, składając wnioski dowodowe o przesłuchanie świadków na okoliczność świadczenia przez nią pracy na rzecz płatnika składek, przeprowadzenie dowodu z dokumentów oraz z przesłuchania ubezpieczonej w charakterze strony.

W uzasadnieniu odwołania skarżąca podniosła, że w dniu 1 listopada 2017 r. skutecznie nawiązała stosunek pracy z (...) Z. B., przedstawiła zaświadczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy, a nadto w dniach od 31 października 2017 r. do dnia 2 listopada 2017 r. została przeszkolona w zakresie przestrzegania przepisów BHP. Ponadto organ rentowy poczynił ustalenia w toku postępowania administracyjnego, które doprowadziły go do stanowiska, że umowa została zawarta dla pozorów, gdyż ani ubezpieczona, ani płatnik składek nie przedstawili żadnych dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy, co nie polega na prawdzie, gdyż zostały przedłożone listy obecności za listopad i grudzień 2017 r., a nadto obje złożyli stosowne wyjaśnienia. Nadto odniosła się do kwestii konieczności sporządzania przez pracodawcę zakresu obowiązków w formie pisemnej, stwierdzając, że znała swoje obowiązki, które były dodatkowo kształtowane przez polecenia pracodawcy. Odnośnie zaś kwestii wysokości wynagrodzenia za pracę, ubezpieczona wskazała, że wynagrodzenie w kwocie 38000 zł podyktowane było zwiększeniem dotychczasowych obowiązków ubezpieczonej, jej wykształceniem, kompetencjami oraz chęcią awansu i rozwoju. Skarżąca nie zgodziła się również z argumentem pozwanego, że z chwilą zmiany formy zatrudnienia, wiedziała, że jest w ciąży, podnosząc, że w polskim prawie nie ma zakazu zatrudniania kobiet w ciąży.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. wniósł o jego oddalenie, składając jednocześnie wnioski dowodowe, oraz wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W ocenie pozwanego umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek została zawarta dla pozorów, w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania przez ubezpieczoną uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, a nie faktycznego świadczenia pracy. Pozwany podkreślił, że ubezpieczona, podpisując umowę o pracę, wiedziała że jest w ciąży i nie będzie mogła przez dłuższy okres czasu świadczyć pracę na rzecz płatnika.

W piśmie przygotowawczym z dnia 7 sierpnia 2018 r. ubezpieczona podtrzymała stanowisko zawarte w odwołaniu.

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

Płatnik składek Z. B. prowadzi własną działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w I.. Firma ta od początku zajmowała się sprzedażą nieruchomości. W spornym okresie ww. zatrudnił 5 pracowników: 2 K. K., D. L. Ł. R., M. Ś. oraz ubezpieczoną. Ponadto płatnik składek zatrudnił również na umowę zlecenia K. D.. Siedziba firmy jest położona w I., jednakże firma płatnika składek posiadał również filię w B..

Ubezpieczona A. R. od 26 października 2015 r. do 27 listopada 2015 r. oraz od 1 grudnia 2015 r. do 31 października 2017 r. była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania umowy agencyjnej/umowy zlecenia również na rzecz w/w płatnika składek.

Na umowie zlecenia ubezpieczona zajmowała się głównie przyjmowaniem i sprzedażą nieruchomości, przyjmowaniem zleceń sprzedaży, wizytami u klientów – umawiała się z klientami co do sprzedaży nieruchomości, robiła zdjęcia i opis nieruchomości, a następnie wprowadzała ofertę w system CEREM, a także zmieniała na oknie biura co tydzień oferty sprzedaży.

Będąc zatrudniona na podstawie umowy zlecenia nie miała ustalonych godzin pracy, miała określony plan sprzedaży i obowiązki z tym związane. Ponadto codziennie nie przychodziłam do biura, gdyż wszystko zależało od tego, czy była potrzeba wyjazdu do klienta. Wówczas miała obowiązek przyjęcia każdego zlecenia, z którym zgłosił się klient, musiała rozliczać się z ilości sprzedanych obiektów.

Na umowie zlecenia skarżąca nie miała ścisłego zakresu obowiązków.

Z uwagi na brak rentowności filii w B., płatnik składek postanowił ją zamknąć. Miał tam zatrudnionego pracownika na umowę o pracę – I. P., do której obowiązków należały prace biurowe. Była ona zatrudniona w okresie od 1 lipca 2014 r. do 31 lipca 2017 r. Z chwilą zamknięcia filii w B. w strukturze organizacyjnej firmy (...) pojawił się etat, który został przeniesiony do biura w I..

Na zebraniu pracowników i osób zatrudnionych na umowę zlecenia, płatnik składek poinformował ww., że będzie istniała możliwość zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, indywidualnie proponował też taką formę zatrudnienia m.in. K. D..

Wówczas chęć zmiany formy zatrudnienia i zakresu obowiązków zgłosiła ubezpieczona we wrześniu 2017 r.

Skarżąca była solidnym pracownikiem, dlatego płatnik składek zdecydował się ją zatrudnić, a do tego miała dobry kontakt z klientami i doświadczenie handlowe.

Ubezpieczona A. R. została zatrudniona od 1 listopada 2017 r. na podstawie zawartej pisemnie umowy o pracę, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku agent nieruchomości, z wynagrodzeniem 3800,00 zł brutto miesięcznie.

Ubezpieczona od 31 października 2017 r. do 2 listopada 2017 r. została przeszkolona w zakresie przestrzegania przepisów BHP. Miała ona świadczyć pracę w biurze (...) mieszczącym się w budynku przy ul. (...) w I. w godzinach od 9.00 do 17.00. Ubezpieczona w tych godzinach również spotykała się z klientami poza biurem, a także prezentowała nieruchomości w terenie. W przypadku wyjazdu służbowego jej obowiązki wykonywali inni pracownicy. Umowa została również podpisana w miejscu świadczenia pracy w obecności płatnika składek Z. B..

W ramach zatrudnienia do zakresu obowiązków Pani A. R. należało: pozyskiwanie nieruchomości do sprzedaży, prowadzenie negocjacji z klientami, prezentowanie nieruchomości, a od 1 listopada 2017 r. zakres obowiązków rozszerzył się o obsługę klientów przychodzących do biura, obsługę głównego telefonu firmowego, współpracę z kancelariami notarialnymi, pobieranie dokumentów potrzebnych do transakcji z właściwych urzędów, archiwizacja dokumentów i dbanie nad obiegiem dokumentów w biurze. Zakres obowiązków został przekazany ubezpieczonej A. R. w formie ustnej.

W dniu 30 października 2017 r. ubezpieczona podczas wizyty u lekarza ginekologa dowiedziała się, że jest w ciąży, od razu założyła jej kartę ciąży. O zaistniałym stanie poinformowała pracodawcę przed podpisaniem umowy.

Pomimo tego normalnie wykonywała swoje obowiązki. Zarówno przed zawarciem umowy, jak i do 14 grudnia 2017 r. ubezpieczona była zdolna do pracy.

Ubezpieczona przychodziła w okresie trwania umowy o pracę do biura na godz. 9.00, otwierała biuro, włączała system, komputery, oświetlenie. Czasem gdy klient już czekał, będąc zainteresowany zakupem mieszkania, obsługiwała go. Pracowałam do 17.00. Sprawdzala również, które umowy się kończą, odbierała telefony, zajmowała się archiwizacją dokumentacji w biurze, ale również pracowała w terenie jako agent. Ponadto jeździła do Urzędu Gminy i Starostwa, przygotowywała dokumenty do notariusza, czy też wspierała pozostałych agentów, w razie konieczności pozyskania informacji na temat nieruchomości. W listopadzie 2017 r. ubezpieczona sprzedawała nieruchomości, w tym m. in. dom w R.. Czasami musiała wyjechać z klientem w teren, aby pokazać mu nieruchomość, z powodu prezentacji nie było 2, 3 godziny.

Nadzór nad jej pracą sprawował płatnik składek – codziennie przyjeżdżał do biura w różnych godzinach (czasem rano, czasem po południu).

Ubezpieczona podpisywała listy obecności. Jak wyjeżdżałam na prezentację, zgłaszałam to innej pracownicy.

Z powodu komplikacji ubezpieczona A. R. pozyskała zwolnienie lekarskie za okres od 14 grudnia 2017 r. do 2 lutego 2018 r., za które uzyskała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, natomiast obecnie ubiega się o wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 8 lutego 2018 r. do 7 marca 2018 r. Następnie ubezpieczona wróciła do pracy u płatnika składek na początku marca i pracowała do 5 czerwca 2018 r. Po powrocie ze zwolnienia robiła to samo, co wcześniej, kończyła swoje transakcje.

Ubezpieczona i płatnik składek nie są w żaden sposób spokrewnieni. Mąż ubezpieczonej J. R. za pośrednictwem żony poznał płatnika składek i w związku ze sprzyjającą koniunkturą na rynku nieruchomości założył z nim spółkę cywilną, która funkcjonuje od ok. 2,5 roku Świadek J. R. zajmował się pracami remontowymi pozyskanych nieruchomości, pozyskaniem grup roboczych, zaś płatnik składek – sprzedażą tych nieruchomości. Działalność świadka w ramach tej spółki nie miała przełożenia na działalność firmy płatnika składek pod nazwą (...), również w zakresie decyzji co do ewentualnego zatrudniania pracowników. Ponadto ubezpieczona oraz świadek, pozostając w związku małżeńskim, posiadają rozdzielność majątkową.

(dowód: akta rentowe ZUS; dokumentacja w postaci umów sprzedaży i ofert sprzedaży k.6-26, 30-33; dokumentacja lekarska k. 56-60, 101-105; akta osobowe k. 88; listy obecności k. 108-118; dokumentacja pracownicza k. 133-140 zeznania świadków: K. D. 01:30:56, J. J. 01:58:50, D. L. 02:07:30 oraz wyjaśnienia skarżącej A. R. 00:11:28 i płatnika składek Z. B. 01:00:21 – e-protokół z rozprawy z dnia 4 września 2018 r.; zeznania świadków Ł. R. 00:07:25 i M. Ś. 00:33:48 – e-protokół z rozprawy z dnia 4 grudnia 2018 r.; zeznania świadka J. R. 00:08:08, zeznania skarżącej A. R. 00:24:10 i zeznania płatnika składek 00:29:40 – e-protokół z rozprawy z dnia 20 lipca 2020 r.; opinie sądowo-lekarskie k.220-221, 267-275)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz aktach rentowych pozwanego, których domniemanie prawdziwości wynika z art. 244 i nast. k.p.c., a ponadto ich wiarygodność nie została podważona przez żadną ze stron. Stan faktyczny został również ustalony na podstawie wyjaśnień i zeznań stron oraz zeznań świadków, które Sąd uznał za wiarygodne, gdyż są spójne, rzeczowe oraz wzajemnie się uzupełniają, nadto znajdują odzwierciedlenie w dokumentach.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej A. R. jako zasadne, zasługiwały na uwzględnienie.

Podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu określa ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266, z późn. zm., dalej: ustawa systemowa). Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. pracownicy. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu jest konsekwencją podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym, co wynika z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej. Co do okresów podlegania wymienionym ubezpieczeniom, należy odwołać się do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, z którego wynika, że w odniesieniu do pracowników jest to okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podstawą procesową wydania zaskarżonej decyzji był art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy systemowej, zgodnie z którym ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń.

Jak wynika z przywołanych przepisów, istotą sporu było spełnienie przesłanki podlegania przez K. W. wymienionym ubezpieczeniom w postaci pozostawania skarżącej w stosunku pracy.

Trzeba zatem wyjaśnić, że do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej – art. 11 kp.

Zgodnie z art. 22 kp, 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 powinna 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 pracy (vide uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 listopada 2005r. sygn. III AUa 2723/04). Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. 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 kc).

Z art. 22 kp 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 wynagrodzenie (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.

Stwierdzić zatem należy, że art. 22 kp określa podstawowe cechy charakterystyczne stosunku pracy i zarazem jego podstawowy cel społeczno-gospodarczy. Jest to relacja prawna między pracownikiem, a zakładem pracy, 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. 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.

Dla istnienia stosunku pracy nie jest wystarczające formalne zawarcie umowy o pracę, czy też formalnie poprawne prowadzenie dokumentacji pracowniczej, lecz faktyczne realizowanie treści tej umowy przez świadczenie pracy. Z kolei w sytuacji odwrotnej nawet brak dopełnienia wymogów sporządzenia i prowadzenia właściwej dokumentacji związanej z nawiązaniem i realizowaniem stosunku pracy, nie pozbawia strony możliwości wykazania, iż stosunek taki faktycznie łączył ją z pracodawcą. Na gruncie podlegania ubezpieczeniom społecznym w związku z nawiązaniem stosunku pracy orzecznictwo wskazuje jednak, że umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, iż 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 2005r., 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 kp przepisy części ogólnej Kodeksu cywilnego odnoszące się do wad oświadczenia woli (art. 82-88 k.c.).

Zgodnie z art. 83 § 1 zd. 1 kc nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Art. 83 kc 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. W warunkach jednak, kiedy po zawarciu umowy o pracę pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował, nie można mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli zawarcia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 stycznia 2007r., sygn. akt III AUa 2565/06).

Należy podkreślić, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontrydiktoryjnością. Oznacza to, iż strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 kpc). Strona zobowiązana przez Sąd do zgłoszenia twierdzeń i złożenia dowodów na ich poparcie, która takiego zobowiązania nie wykonuje, godzi się z rozstrzygnięciem mającym u podstawy orzekania tylko te dowody, które znajdowały się w dyspozycji Sądu. Sąd prowadzi postępowanie w takim zakresie, w jakim zostanie ono zainicjowane przez strony. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 kc), w tym przypadku na skarżących.

Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy przyjąć, że dowody zaprezentowane przez skarżącą w toku postępowania jurysdykcyjnego potwierdziły, że płatnika składek Z. B. i ubezpieczoną A. R. łączył stosunek pracy i z tego tytułu podlegała ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 listopada 2017 r. Do wskazanego wyżej wniosku Sąd doszedł w oparciu o dowody zebrane zarówno przez organ rentowy, jak i w toku procesu.

Z przywołanych wyżej przepisów jednoznacznie wynika, że przy ocenie charakteru umowy istotnym jest cel i zamiar stron umowy o pracę. Pozwany organ w zaskarżonej decyzji wskazywał, że umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do wyższych świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. W ocenie organu rentowego ocenę taką potwierdza to, że ubezpieczona w momencie zawierania umowy o pracę wiedziała, że jest w ciąży.

Zważyć należy, że do zmiany umowy zlecenia w umowę o pracę doszło – co należy podkreślić – z inicjatywy pracodawcy, a nie z inicjatywy samej ubezpieczonej. Wynikało to jednoznacznie z zeznań płatnika składek i świadków K. D., D. L., Ł. R. i M. Ś., którzy potwierdzili, że decyzja o przekształceniu umowy była decyzją płatnika. W ocenie Sądu brak jest przesłanek aby nie przyznać tym zeznaniom waloru prawdziwości. Ponadto wskazać należy, że płatnik składek w dacie składania ubezpieczonej propozycji o zawarciu umowy o pracę nie miał wiedzy o ciąży ubezpieczonej, o której dowiedział się tuż przed jej zwarciem. Tym samym nie można było podzielić stanowiska organu rentowego, że to tylko ciąża ubezpieczonej była powodem zmiany charakteru umowy.

W ocenie Sądu nie można też uznać, że umowa została zawarta dla pozorów. O pozorności można mówić tylko w sytuacji, 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. W ocenie Sądu materiał dowodowy w żaden sposób nie wskazuje, aby strony umowy umówiły się zarówno co do nieświadczenia pracy jak i niekorzystania z pracy ubezpieczonej przez płatnika. Należy także podkreślić, że materiał dowodowy nie wykazał, aby po zawarciu umowy o pracę ubezpieczona nie podjęła pracy i jej nie wykonywała. Zaznaczenia wymaga, że z zeznań wszystkich słuchanych osób w trakcie postępowania sądowego wynikało, że ubezpieczona świadczyła pracę. W sytuacji zaś gdy ubezpieczona podjęła pracę, a pracodawca świadczenie to przyjmował (co miało miejsce), nie można w tej sytuacji mówić o pozorności złożonych oświadczeń woli zawarcia umowy o pracę. Nadto ubezpieczona powróciła do pracy od 8 marca 2018 r. i świadczyła nadal pracę na podstawie umowy o pracę.

Oceny Sądu nie zmienia fakt, że skarżąca już pracowała wcześniej na umowę zlecenia, czy też okoliczność współpracy handlowej płatnika składek i jej męża. W realiach przedmiotowej sprawy za przekonujące należało uznać zeznania płatnika i zeznania świadka J. R., że zmiana formy prawnej zatrudnienia przy jednoczesnej zmianie zakresu obowiązków miała na celu uzupełnienie pracownika w strukturze organizacyjnej firmy płatnika składek i powierzenie obowiązków, które dotychczas wykonywała I. P..

W ocenie Sądu umowa o pracę jest umową, która zapewnia stabilność zatrudnienia pracownika, co jest także korzystne dla samego pracodawcy.

Organ rentowy nie kwestionował także wykonywania przez skarżącą czynności w ramach umowy zlecenia.

Również przedstawiona dokumentacja pracownicza nie budzi wątpliwości, że doszło do zawarcia umowy o pracę, a praca ta była faktycznie wykonywana. Została sporządzona na piśmie umowa o pracę, ubezpieczona uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku handlowca, przeszła szkolenie z zakresu BHP.

W ocenie Sądu materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że od 1 listopada 2017 r. ubezpieczona wykonywała czynności pracownicze na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem, a pracodawca nadzorował sposób wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Praca ta była wykonywana w reżimie pracowniczego podporządkowania. Zakres obowiązków został przekazany ustnie.

Zgodzić się nadto należy ze stanowiskiem skarżących, że ciąża nie stanowi przesłanki negatywnej do zatrudnienia w sytuacji, gdy pracownik faktycznie wykonuje pracę na rzecz pracodawcy.

Rozważając natomiast kwestię celu, który przyświecał stronom przy zawieraniu umowy o pracę, należy podkreślić, że jeżeli nawet celem zawarcia umowy o pracę było objęcie ubezpieczeniem społecznym skarżącej, wskazać trzeba, że cel taki nie jest przez prawo zabroniony. Istotne jest, aby osoba zatrudniona wykonywała pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Jak wskazał Sąd Najwyższy, podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. 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. Podporządkowania pracowniczego nie wykluczają więzi rodzinne ani elastyczność w rozpoczynaniu dnia pracy polegająca na ruchomym czasie pracy, który stosowany jest nie tylko w firmach rodzinnych. W razie faktycznie świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków, nie można uznać, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie chciały stworzyć u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają. (por. wyrok SN – Izba Pracy, (...) i (...) z dnia 6 grudnia 2016r., sygn. II UK 439/15).

Ponadto ubezpieczona była zdolna do pracy zarówno w dniu zawarcia umowy o pracę na czas określony, jak i umowy na czas nieokreślony, co potwierdziły opinie biegłych sądowych z zakresu ginekologii i medycyny pracy. Opisane opinie nie były kwestionowane przez strony w zakreślonym w tym celu terminie. Nie ujawniły się przy tym z urzędu żadne takie okoliczności, które mogłyby wskazywać na nieprzydatność opinii dla rozstrzygnięcia. Zważyć należy, iż dowód z opinii biegłego ma szczególny charakter. Wyraża się on w tym, że korzysta się z niego w wypadkach wymagających wiedzy specjalnej. W myśl zaś art. 286 k.p.c. Sąd ma obowiązek dopuszczenia dowodu z kolejnych biegłych, gdy opinia złożona w sprawie zawiera istotne braki, względnie też, gdy nie wyjaśnia wszystkich istotnych okoliczności, a taka sytuacja, zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie nie zaistniała. Opinie wszystkich biegłych miały charakter stanowczy, a wnioski wyciągnięte przez biegłych sądowych znajdują logiczne oparcie w dokumentacji medycznej zawartej w aktach. Zdaniem Sądu opinie biegłych w sposób wyczerpujący wyjaśniły wszystkie istotne dla sprawy okoliczności dotyczące stanu zdrowia ubezpieczonej. Biegłe w swoich wnioskach były stanowcze i kategoryczne. Opinie są jasne, spójne, pełne i niesprzeczne, a więc w pełni zasługują na akceptację w zakresie ich wniosków.

W świetle powyższych ustaleń Sąd doszedł do przekonania, że ubezpieczona A. R. świadczyła pracę u płatnika składek Z. B.. Powyższe ustalenia skutkować musiały zmianą zaskarżonej decyzji na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. i stwierdzeniem, że ubezpieczona, jako pracownik u płatnika składek Z. B., od 1 listopada 2017 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.