

Sygn. akt IVU 1206/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Hanna Cackowska-Frank

Protokolant referent stażysta E. G.

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2013 r. w Toruniu

sprawy **A. K.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.

przy udziale zainteresowanej M. Z.

o ustalenie istnienia ubezpieczeń społecznych

na skutek odwołania A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T.

z dnia 30 kwietnia 2013 r. nr (...)

**zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że M. Z. od 1 października 2012 roku podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) A. K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 października 2012 roku do 30 września 2013 roku.**

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank

**Sygn. akt: IV U 1206/13**

## UZASADNIENIE

Decyzją z 30 kwietnia 2013r. (...) Oddział w T. stwierdził, że M. Z. jako pracownik u płatnika składek – (...) A. K. – nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 października 2012r.

Uzasadniając powyższe rozstrzygnięcie organ rentowy wskazał, że przeprowadził kontrolę na okoliczność ustalenia, czy faktycznie został nawiązany stosunek pracy pomiędzy M. Z. a A. K.. W wyniku pozyskanych od płatnika składek dokumentów ustalono, że pomiędzy M. Z. a A. K. w dniu 1.10.2012r. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 1.10.2012r. do 30.09.2013r. na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem brutto 1500 zł. Według wyjaśnień A. K. M. Z. została zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego i wykonywała wszelkie prace biurowe m. in. zajmowała stanowisko komputerowe. Na poparcie zatrudnienia M. Z. płatnik przedłożył umowę o pracę, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy (z adnotacją praca przy komputerze – 4 godziny) z 28.09.2012r., zaświadczenie o przeszkoleniu

w zakresie bhp oraz listy obecności za miesiące od października 2012r. do marca 2013r. Natomiast na poparcie świadczenia pracy przez M. Z. nie zostały przedłożone żadne dowody. M. Z. zeznała, że o pracy w firmie dowiedziała się od znajomego. Pracę wykonywała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00, wykonywała prace biurowe oraz obsługę klienta dotyczącą sprzedaży okien. Na miejsce przebywającej na zwolnieniu lekarskim od 3.12.2012r. M. Z. nie zatrudniono innej osoby. Obowiązki przejęła A. K., a w wypadku wyjazdów w teren inny pracownik. W oparciu o zebrany materiał organ rentowy stwierdził, że zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych M. Z. na podstawie umowy o pracę – w sytuacji braku uzasadnienia na zatrudnienie pracownika na stanowisku pracownika biurowego oraz gdy brak jest dowodów jej świadczenia - było czynnością dokonaną w celu uzyskania przez M. Z. tytułu do ubezpieczeń, a co za tym idzie – korzyści wynikających z pozostawania w stosunku pracy. W związku z powyższym czynność tę jako sprzeczną z zasadami współzycia społecznego organ rentowy uznał - w myśl art. 58 §2 k.c. - nieważną i stwierdził brak podstaw do zastosowania art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w stosunku do M. Z..

A. K. wniosła odwołanie od powyższej decyzji, wskazując że M. Z. faktycznie świadczyła pracę, na dowód czego dołączyła do odwołania kopie dowodów wydania z magazynu oraz faktur VAT, nie wymagających upoważnienia do podpisywania.

(...) Oddział w T. w odpowiedzi na odwołanie podtrzymał stanowisko zawarte w zaskarżonej decyzji i jednocześnie wniósł o oddalenie odwołania.

Zainteresowana M. Z. opowiedziała się po stronie płatnika składek, wskazując, że wykonywała swoją pracę rzetelnie, a praca jej polegała na wykonywaniu prostych czynności związanych z działaniem biura, obsługą klienta (odbieranie korespondencji tradycyjnej i e-mailowej, uczenie się obsługi klientów, sprzątanie biura oraz praca gońca). Na początku grudnia 2012r. musiała przejść na zwolnienie lekarskie ze względu na ciężę bliźniaczą, wiek oraz zagrożenie wcześniejszym porodem. Z tego względu zainteresowana uważała, że zaskarżona decyzja jest dla niej krzywdząca.

### **Sąd ustalił, co następuje;**

Wnioskodawczyni A. K. rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...)w T. od 12 października 2011r. Przedmiotem działalności jest montaż i sprzedaż stolarki PCV i aluminium. Wcześniej wnioskodawczyni pracowała w firmie (...), gdzie zapoznała się z przedmiotem działalności. Następnie próbowała nawiązać współpracę z jednym z kolegów z firmy (...), ale ostatecznie postanowiła sama podjąć działalność, w której od początku zatrudniła byłych współpracowników T. D., M. L. i P. S. a później zatrudniła P. W.. Początkowo zatrudniała pracowników na umowy zlecenia a następnie na umowy o pracę. Biuro firmy wnioskodawczyni mieści się przy ul. (...) w T., czynne jest od poniedziałku do piątku od 9.00 do 16.00.

Ze względu na konieczność wyjazdów na budowy w celu doglądania pracowników wnioskodawczyni postanowiła zatrudnić pracownika do obsługi biura. Od 1.10.2012r. wnioskodawczyni zatrudniła na stanowisku pracownika biurowego M. G. w wymiarze ¼ etatu, która jeszcze przed zawarciem umowy przychodziła przyuczać się do pracy w biurze wnioskodawczyni. Z powodu opieki nad dzieckiem M. G. nie mogła podjąć pracy w wymiarze pełnego etatu.

W dniu 1.10.2012r. A. K. zawarła umowę o pracę z M. Z., poleconą przez P. W.. Wnioskodawczyni zatrudniła zainteresowaną na czas określony od 1.10.2012r. do 30.09.2013r. na stanowisku pracownika biurowego, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem brutto 1500 zł.

M. Z. jest z zawodu technikiem ekonomistą. Przed zawarciem umowy o pracę z A. K. zainteresowana pracowała w (...)sp. z o.o. w B. jako pomoc apteczna od 1.12.2005r. w wymiarze ¼ etatu i od 1.03.2007r. do 17.11.2008r. w wymiarze ½ etatu. W styczniu 2011r. po rozwodzie zainteresowana samotnie wychowywała dwoje dzieci urodzonych w 1996r. i 2000r., dlatego zależało jej na znalezieniu stałej pracy. W okresie od 10.05.2011r. do 24.06.2011r. zainteresowana pracowała w (...) sp. z o.o. w T. jako pomoc apteczna, w (...) Sp. z o.o. w lutym 2012r. przez okres ponad miesiąca

na umowę o dzieło, a następnie w (...)sp. z o.o. we W. jako sprzedawca w okresie od 11.05.2012r. do 31.07.2012r. w wymiarze ¼ etatu na umowę na czas określony – umowy tej nie przedłużono.

Ze względu na wymiar czasu pracy M. G. pracowała zawsze w pierwszym tygodniu miesiąca, natomiast M. Z. pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Przed otwarciem biura zwykle sprzątała w biurze i magazynie oraz w pomieszczeniach socjalnych, a po otwarciu biura przyuczała się do obsługi klientów, odbierała telefony, zanosila faktury do biura rachunkowego.

Przed podjęciem pracy M. Z. przedłożyła zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy (z adnotacją praca przy komputerze – 4 godziny) z 28.09.2012r. oraz przeszła przeszkolenie w zakresie bhp.

Przed podpisaniem umowy o pracę zainteresowana podejrzewała, że jest w ciąży, bo czuła się niedobrze z objawami podobnymi jak przy ciąży, ostatnią miesiączkę miała 22.08.2012r, a test ciążowy był pozytywny. W dniu 27.09.2012r. za radą lekarza (który we wrześniu 2012r. nie był w stanie stanowczo potwierdzić lub wykluczyć ciąży) wykonała badanie krwi na poziom BHCG, które wykazało 6 tydzień ciąży. Podczas badania w dniu 9.10.2012r. lekarz potwierdził ciążę zainteresowanej, przy czym podczas kolejnych badań okazało się, że jest to ciąża bliźniacza. Po wizycie w październiku 2012r. zainteresowana poinformowała o ciąży A. K..

M. Z. kontynuowała zatrudnienie do 3 grudnia 2012r., gdyż po badaniu w dniu 4.12.2012r. - ze względu na stwierdzenie w trakcie badania stanu zagrażającego poronieniem - lekarz ginekolog wystawił zainteresowanej zwolnienie lekarskie. Zainteresowana przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu, tj. 12 maja 2013r., a następnie udzielono jej urlopu macierzyńskiego.

A. K. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnęła w 2012r. przychód w wysokości 495921,10 zł, na zakup towarów i materiałów wydała 200468,71 zł, a jej wydatki wyniosły 180825,77 zł. Wnioskodawczyni posiada zadłużenie wobec ZUS z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne za okres od października 2011r. do lipca 2013r. w kwocie 24966,52 zł, posiada także zadłużenie wobec urzędu skarbowego oraz kontrahentów.

DOWÓD: - świadectwa pracy z 17.11.2008r., 25.06.2011r., 1.08.2012r. – akta osobowe,

koperta, k. 35 akt sądowych.

- umowa o pracę – akta osobowe j/w.

- zaświadczenie lekarskie z 28.09.2012r. – akta osobowe j/w,

- karta szkolenia wstępnego –akta osobowe j/w,

- karta ciąży, k 26-28 akt sądowych,

- listy obecności, k. 9-13 akt ZUS,

- dokumentacja medyczna, k. 29-31akt sądowych, koperta k. 53 akt sądowych,

- zestawienie przychodów i wydatków, k. 34 akt sądowych,

- zestawienie przychodów i wydatków, k. 34 akt sądowych,

- pismo ZUS z 20.08.2013r., k. 59 akt sądowych,

- zeznania świadków P. S. – protokół elektroniczny z 4.09.2013r.

od 00:10:37, M. G. – protokół elektroniczny z 16.10.2013r.

od 00:10:30

- przesłuchanie A. K. jako strony – protokół elektroniczny

z 4.09.2013r. od 01:06:46 i M. Z. – protokół elektroniczny

z 4.09.2013r. od 00:26:06 oraz z 16.10.2013r. od 00:32:22.

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o zeznania wymienionych wyżej świadków, przesłuchanie stron oraz na podstawie powołanych wyżej dokumentów – zarówno znajdujących się w aktach postępowania kontrolnego, prowadzonego przez (...) Oddział w T., jak i tych złożonych bezpośrednio do akt sądowych niniejszej sprawy. Sąd uznał wszystkie te zeznania oraz dokumenty za wiarygodny materiał dowodowy, jako że były one jasne, logiczne i zrozumiałe oraz wzajemnie się uzupełniały, tworząc łącznie spójną całość. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia miarodajności któregokolwiek z powołanych wyżej dowodów.

Należy wskazać, że Sąd nie przeprowadził dowodu z zeznań świadka M. L. – z uwagi na cofnięcie przez organ rentowy wniosku o przesłuchanie tego świadka.

### **Sąd zważył, co następuje;**

Odwołanie płatnika składek A. K. jest zasadne.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie było to, czy zatrudnienie ubezpieczonej M. Z. na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek było zgodne z zasadami współzycia społecznego. Wobec sposobu sformułowania przez organ rentowy zarzutów pod adresem spornej umowy o pracę z 1 października 2012r. Sąd Okręgowy zobligowany był do rozważenia dwóch zagadnień: po pierwsze, czy zatrudnienie ubezpieczonej (sporna umowa o pracę) było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, po drugie zaś – czy wymieniona wyżej umowa o pracę była dotknięta wadą oświadczeń woli w postaci pozorności.

Sprzeczność czynności prawnej ze wspomnianymi zasadami zachodzić będzie wówczas, gdy dana czynność prawna (np. umowa o pracę) będzie godzić w powszechnie przyjęte w społeczeństwie normy i wartości moralne (obyczajowe itp.). Nieważne są więc czynności prawne sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, a zatem takie, w wyniku których powstaje obowiązek lub uprawnienie do postępowania zakazanego przez normę moralną, czy też takie, które służą osiągnięciu stanu rzeczy podlegającego negatywnej ocenie moralnej (por. Machnikowski, teza 28. komentarza do art. 58 k.c., [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. prof. dra hab. Edwarda Gniewka, C. H. Beck, 2008, wyd. 3, według stanu prawnego na dzień 11 października 2008r. – w programie komputerowym NetLegalis). Mimo iż przepis art. 58 § 2 k.c. wprost o tym nie mówi, należy przyjąć, że ocenie co do niesprzeczności z zasadami współzycia społecznego podlega nie tylko treść czynności prawnej (w znaczeniu całokształtu praw i obowiązków stron tej czynności), ale i jej cel rozumiany jako stan rzeczy, który nie jest objęty treścią oświadczenia woli, ale ma być zrealizowany w następstwie wykonania uprawnień i obowiązków wynikających z dokonanej czynności prawnej i jest znany stronom czynności prawnej (por. Machnikowski, teza 27. komentarza do art. 58 k.c., [w:] Kodeks [...] pod red. prof. dra hab. Edwarda Gniewka – w programie komputerowym NetLegalis). Ukształtowanie treści stosunku pracy w sposób sprzeczny z podstawowymi zasadami etycznego i uczciwego postępowania, słuszności, moralności, lojalności i godziwości powoduje sankcję nieważności umowy określoną w art. 58 § 2 lub § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (analogicznie w powyższej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2009r. sygn. akt: I UK 19/09; LEX nr 515697). W świetle przepisu art. 58 k.c. czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy (czynność dokonana in fraudem legis), jak również sprzeczna z ustawą lub z zasadami współzycia społecznego jest bezwzględnie nieważna (por. tezę 6. komentarza do art. 58 k.c., [w:] Kodeks cywilny. Komentarz pod red. prof. dra hab. Krzysztofa Pietrzykowskiego, według stanu prawnego na dzień 10 sierpnia 2007r. – w zasobach programu komputerowego NetLegalis).

Legalna (ustawowa) definicja stosunku pracy znajduje się w przepisie art. 22 §1 k. p. Zgodnie z tym przepisem 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. Zatem pracodawca jest zobowiązany do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, natomiast pracownik jest zobligowany do wykonywania w sposób podporządkowany (tj. pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez niego miejscu i czasie) określonej pracy na rzecz pracodawcy.

Z kolei definicję pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych zawiera przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009r., nr 205, poz. 1585, ze zm.), zwanej w dalszej części uzasadnienia „ustawą systemową”, w myśl którego za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Mając na względzie spójność systemu prawnego oraz zasadę racjonalnego prawodawcy uznać należy, że pojęcia „pracownika” używane przez ustawodawcę w przepisie art. 22 §1 kodeksu pracy oraz w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej są ze sobą tożsame (podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 lipca 2005 r., sygn. akt: I UK 296/04, OSNP z 2006 r., nr 9-10, poz. 157, LEX nr 171652). Umowa o pracę jest czynnością realną, tzn. tylko wówczas wywołuje skutki prawne (również te w dziedzinie ubezpieczeń społecznych), gdy dana praca jest faktycznie wykonywana przez pracownika. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest więc rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama tylko umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy systemowej). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa istnienie umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia (analogiczne stanowisko w przedmiotowej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010r., sygn. akt: I UK 74/10; LEX nr 653664).

Umowa o pracę jest zawarta dla pozoru (w rozumieniu przepisu art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (taki sam pogląd został wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 maja 2011r., sygn. akt: II UK 20/11, OSP z 2012 r., nr 5, poz. 53; LEX nr 885004). Wobec powyższego o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z przepisu art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia, gdyż w takim przypadku wady oświadczeń woli dotyczące umowy o pracę - nawet powodujące jej nieważność - nie wywołują skutków w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (tak samo wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r., sygn. akt: I UK 21/09, Monitor Prawa Pracy z 2010 r., nr 2, poz. 99; LEX nr 515699).

Jednocześnie należy zauważyć, że - jak wskazuje się w orzecznictwie - cel zawarcia umowy o pracę w postaci włączenia pracownika do ubezpieczeń społecznych nie jest sprzeczny z prawem, zasadami współżycia społecznego ani też nie zmierza do obejścia prawa, jeśli na podstawie umowy o pracę są faktycznie wykonywane prawa i obowiązki stron tej umowy.

Przenosząc powyższe poglądy doktryny oraz judykatury Sądu Najwyższego (które Sąd Okręgowy w pełni podziela) na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wbrew zarzutom organu rentowego wszechstronna i wnikliwa analiza całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w przedmiotowej sprawie prowadzi do dwojakiemu rodzajowi wniosków: po pierwsze, umowa o pracę zawarta przez strony nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego; po drugie zaś, w spornym okresie M. Z. faktycznie wykonywała pracę w charakterze pracownika biurowego na rzecz A. K..

Jeśli chodzi o pierwszą z podniesionych wyżej kwestii, to trzeba powiedzieć, że w ocenie Sądu nie można się zgodzić ze stanowiskiem (...) Oddziału w T., jakoby zatrudnienie ubezpieczonej było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i aby umowa o pracę była z tego powodu nieważna. Pozwany organ rentowy nie wskazał, jakie konkretnie zasady współżycia społecznego miałyby naruszyć swoim postępowaniem strony, zawierając sporną umowę o pracę. Brak jest jakichkolwiek norm moralnych, powszechnie akceptowanych w polskim społeczeństwie (czyli brak jest

zasad współżycia społecznego), które zabraniałyby zawierania takich kontraktów jak umowa o pracę, którą A. K. podpisała z M. Z.. W szczególności należy stwierdzić, że zasady współżycia społecznego nie zakazują zawierania umów o pracę z kobietami w ciąży. Trzeba podkreślić, że jakiegokolwiek ograniczenia w zawieraniu umów o pracę z kobietami ciężarnymi (inne niż te wynikające z kwestii medycznych – niektórych prac kobietom w ciąży nie wolno wszak wykonywać) byłyby sprzeczne z przepisami prawa pracy, bowiem naruszałyby zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (w zakresie nawiązywania stosunku pracy) – vide art. 18<sup>(3a)</sup>; i nast. k.p. Uniemożliwienie kobietom w ciąży zawierania umów o pracę byłoby więc sprzeczne z prawem pracy, albowiem oznaczałoby dyskryminowanie tej grupy społecznej ze względu na stan zdrowia oraz płeć i jako takie byłoby niedopuszczalne w świetle przepisu art. 11<sup>(3)</sup> k.p. oraz art. 18<sup>(3a)</sup>; i nast. k.p. Odmowa nawiązania przez pracodawcę stosunku pracy z kobietą tylko dlatego, że ta jest w ciąży mogłaby skutkować odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy (art. 18<sup>(3d)</sup> k.p.). Tego typu ograniczenia byłyby zresztą sprzeczne również z zasadami współżycia społecznego, które wręcz sprzeciwiają się społecznemu „odrzuconiu” czy też wykluczeniu zawodowemu kobiet w ciąży. W ocenie Sądu nie można negatywnie oceniać postępowania zainteresowanej polegającego na zawarciu i późniejszym wykonywaniu umowy o pracę z płatnikiem składek – tylko dlatego, że zawierając przedmiotową umowę M. Z. miała świadomość, że jest w ciąży. Chęć włączenia się – w drodze nawiązania stosunku pracy - do systemu ubezpieczeń społecznych nie jest wszak sprzeczna z prawem ani z zasadami współżycia społecznego, nie podlega ujemnej ocenie moralnej, nie zmierza również do obejścia prawa, jeśli tylko umowa o pracę jest faktycznie wykonywana w praktyce. Zawarcie spornej umowy przez M. Z. świadczy o jej przezorności, która z jednej strony chciała zapewnić sobie dodatkowe źródło dochodów, z drugiej zaś – zagwarantować na przyszłość środki z systemu ubezpieczeń społecznych przysługujące z tytułu macierzyństwa.

Odnosząc się do drugiego z wymienionych wyżej zagadnień należy wskazać, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, aby sporna umowa o pracę była dotknięta wadą oświadczeń woli jej stron - w postaci pozorności. Zebrane dowody potwierdzają, że w okresie od 1 października 2012r. M. Z. wykonywała pracę na rzecz A. K. na warunkach określonych w umowie zawartej przez strony dnia 1 października 2012r. Takie dowody, jak w szczególności – zeznania świadków: P. S. i M. G., jak również zeznania stron pozwalają na ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że w okresie, którego dotyczy spór, zainteresowała wykonywała pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy oraz we wskazanym przez pracodawcę miejscu (biurze przy ul. (...) w T.) i czasie (w okresie od poniedziałku do piątku po 8 godzin dziennie), zaś płatnik składek wypłacał M. Z. wynagrodzenie za tę pracę. Tym samym w niniejszej sprawie zainteresowana i płatnik składek wykonywali względem siebie prawa i obowiązki stron stosunku pracy w rozumieniu przepisu art. 22 §1 k.p.

Analizując, czy sporna umowa o pracę nie została zawarta w sposób pozorny, Sąd badał, czy A. K. miała z jednej strony - potrzebę gospodarczą, z drugiej zaś – możliwości finansowe na zatrudnienie zainteresowanej. W ocenie Sądu A. K. niewątpliwie potrzebę zatrudnienia pracownika biurowego wykazała koniecznością doglądania w terenie realizacji umów przy jednoczesnej chęci zapewnienia stałej obsługi biura, skoro firma poza realizacją umów jako podwykonawca nastawiona jest także na pozyskiwanie indywidualnych klientów. Zauważyć bowiem należy, że A. K. zatrudnia pracownika biurowego w osobie M. G. i tylko ze względu na fakt zatrudnienia jej w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/4 etatu) postanowiła zatrudnić dodatkowego pracownika w osobie M. Z.. Przeciwno zatrudnieniu pracownika niewątpliwie przemawiałyby z kolei fakt zadłużenia wnioskodawczyni z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne oraz wobec urzędu skarbowego i kontrahentów. Dla Sądu logiczny jednak był argument wnioskodawczyni, że zadłużenie jest wynikiem kosztów spowodowanych rozpoczęciem działalności (wszak prowadzi tę działalność dopiero od jesieni 2011r.), a chęć właśnie rozwoju działalności zmusza do pilnowania poziomu wykonawstwa oraz poszukiwania nowych ofert. W świetle takiego stwierdzenia stanowisko ZUS o braku uzasadnienia dla zatrudnienia M. Z. nie jest tak oczywiste, jak wskazywał to organ rentowy w uzasadnieniu decyzji 30 kwietnia 2013r. Z kolei brak zatrudnienia pracownika na miejsce M. Z. nie świadczy o pozorności spornej umowy, a jedynie braku odpowiedniej osoby.

Zebrany w sprawie materiał nie potwierdza, aby po stronie pracownika nie było woli i zamiaru świadczenia pracy. Należy przede wszystkim podkreślić, że M. Z. usilnie poszukiwania pracy rozpoczęła jeszcze zanim zaszła w ciążę. Po rozwodzie, kiedy samotnie wychowywała dwójkę dzieci, podejmowała kilkakrotnie zatrudnienie, zarówno na

podstawie umów cywilnoprawnych (umowa o dzieło z T. sp. z o.o w K.), jak i umów o pracę. Ogólnie trudna sytuacja na rynku pracy spowodowała zapewne, że były to stosunkowo krótkie okresy zatrudnienia. Nie można zatem w żadnym wypadku stwierdzić, że zainteresowana zawierała sporną umowę tylko w celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych i prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jak wskazują okresy podejmowanej pracy przed zawarciem spornej umowy zainteresowana poszukiwała przede wszystkim stałej pracy jako źródła utrzymania, którą to pracę zamierzała wykonywać. Fakt świadomości co do ciąży po stronie zainteresowanej w dacie podpisywania umowy o pracę nie przekreśla zamiaru realizacji umowy. Dodać należy, że zainteresowana nie miała podstaw sądzić, że od początku ciąży będzie korzystać ze zwolnienia lekarskiego, bo dopiero fakt że była to ciąża bliźniacza powodował większe zagrożenie porodem przedwczesnym. Dla Sądu zrozumiała jest też okoliczność, że zainteresowana nie powiadomiła pracodawcy w momencie podpisywania umowy o pracę o ciąży, skoro ciąża ta nie była jeszcze potwierdzona zwykłym badaniem ginekologicznym (ze względu na zbyt wczesny okres ciąży).

W ocenie Sądu dodatkową okolicznością potwierdzającą intencje stron w postaci rzeczywistej realizacji spornej umowy jest fakt, że sporną umowę A. K. zawarła podobnie jak z innymi pracownikami na czas określony przy najniższym wynagrodzeniu obowiązującym w kraju.

Warto dodać, że udowodniwszy fakt wykonywania przez siebie pracy na rzecz A. M. Z. przerzuciła na (...) Oddział w T. ciężar dowodu w zakresie wykazania odmiennych okoliczności faktycznych (tj. udowodnienia, że zainteresowana faktycznie pracy na rzecz płatnika składek nie świadczyła). Zgodnie bowiem z orzecznictwem – na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki na ubezpieczenia społeczne, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (takie stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 lutego 2007r., sygn. akt: I UK 269/06, OSNP z 2008 r., nr 5-6, poz. 78; LEX nr 328015). Organ rentowy nie wykazał jednak, aby zeznania świadków czy też stron co do wykonywania przez zainteresowaną pracy na rzecz A. K. były niezgodne z prawdą czy też z jakichś względów (np. takich jak sprzeczność z regułami logiki czy zasadami doświadczenia życiowego itp.) - niewiarygodne. (...) Oddział w T. nie dowiódł, aby płatnik składek nie miał gospodarczej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku pracownika biurowego.

Mając na względzie wszystkie powyższe ustalenia i rozważania Sąd uznał, że w okresie objętym sporem zainteresowana M. Z. wykonywała pracę na rzecz A. K. – na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 1 października 2012r.

Konsekwencją ustalenia, że w okresie objętym sporem M. Z. wykonywała faktycznie pracę na rzecz A. K. jest uznanie, że podlega ona z tego tytułu obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Zgodnie bowiem z przepisem art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2009r., nr 205, poz. 1585, ze zm.), nazywanej 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. Z kolei w myśl przepisu art. 11 ust. 1 ustawy systemowej – obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione m. in. w art. 6 ust. 1 pkt 1. Natomiast zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy systemowej – obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku (art. 13 pkt 1 ustawy systemowej).

W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie cytowanych wyżej przepisów prawa materialnego oraz w oparciu o przepis art. 477<sup>14</sup> §2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, że stwierdził, iż M. Z. od 1 października 2012r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek A. K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 października 2012r. do 30 września 2013r.

SSO Hanna Cackowska - Frank