

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 lutego 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. S. od 17 marca 2021 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek R. S.. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w dniu 17 marca 2021 r. pomiędzy ww. płatnikiem a M. S. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony, która przewidywała zatrudnienie M. S. na stanowisku obsługi recepcji i gabinetu laryngologicznego, w pełnym wymiarze czasu pracy i z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Płatnik składek od 17 marca 2021 r. zgłosił M. S. do ubezpieczeń społecznych i do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownika. Płatnik składek wykazał za M. S. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, finansowane ze środków pracodawcy, od 18 kwietnia 2021 r. do 30 kwietnia 2021 r. , od 2 listopada 2021 r. do 21 listopada 2021 r. oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 22 listopada 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. Ponadto za okres od 22 listopada 2021 r. do 28 stycznia 2022 r. w oddziale został złożony wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego. W ocenie organu rentowego po stronie płatnika nie było faktycznej potrzeby zatrudnienia M. S. na warunkach określonych w umowie o pracę z 17 marca 2021 r. skoro gabinet lekarski jest czynny tylko dwa dni w tygodniu tj. w poniedziałek i czwartek w godzinach od 16 do 20. Zdaniem ZUS działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń M. S. w charakterze pracownika świadczą o chęci świadomego osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych i skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą. Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że u płatnika nie zaistniała konieczność zmiany dotychczasowej formy zatrudnienia M. S. z umowy zlecenia na umowę o pracę. Tym samym, na podstawie art.83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art.300 Kodeksu pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że umowa o pracę zawarta między płatnikiem a M. S., jako zawarta dla pozoru, jest nieważna i M. S. z tego tytułu nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

/decyzja k.92 – 98 akt ZUS/

W dniu 7 marca 2022 r. M. S. złożyła odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej uchylnie lub zmianę , a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wg norm przepisanych. M. S. wskazała, że wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze, które m.in. sprowadzały się do umawianie wizyt, w tym telefonicznej obsługi pacjentów. Ponadto wnioskodawczyni zajmowała się przygotowaniem gabinetu, sprzętu, a także jeździła na zakupy do hurtowni medycznej. M. S. podkreśliła, że nie planowała zajścia w ciążę.

/odwołanie k.3 – 6/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.66 – 67 odwrót/

W dniu 4 kwietnia 2022 r. R. S. złożył odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że M. S. jako pracownik u płatnika składek podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 17 marca 2021 r., a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wg norm przepisanych. R. S. podkreślił, że zaistniała u niego potrzeba zatrudnienia pracownika, a co istotne , M. S. faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze.

/odwołanie k.3 – 6 akt o sygn. VIII U 694/22/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

/odpowiedź na odwołanie k.65 – 66 odwrót akt o sygn. VIII U 694/22/

Zarządzeniem z dnia 22 sierpnia 2022 r. Sąd zarządził połączenie sprawy o sygnaturze akt VIII U 694/22 ze sprawą o sygnaturze akt VIII U 621/22 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz zarządził ich prowadzenie pod sygnaturą VIII U 621/22

/zarządzenie k.68 akt o sygn. VIII U 694/22/

Na rozprawie w dniu 21 lutego 2023 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie, a pełnomocnik organu rentowego wniosł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/protokół rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r., płyta CD k.300/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni M. S. legitymuje się wykształceniem średnim.

/okoliczność bezsporna/

Płatnik składek R. S. prowadzi własną praktykę lekarską – gabinet laryngologiczny, zlokalizowany w B.. R. S. przyjmuje pacjentów w godzinach od 15 do 21 w poniedziałki, czwartki i w piątki, a także po indywidualnym uzgodnieniu.

/zeznania świadków: W. G. min.01:11:07 – 01:17:29, A. P. min.01:17:29 – 01:24:24, M. K. min.01:24:24 – 01:32:09 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r., płyta CD k.300; zeznania wnioskodawcy min.02:01:10 – 02:05:40 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:39:37 – 01:07:48, min.01:36:30 – 01:38:00, 01:47:49 – 01:54:02 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r., płyta CD k.300, zeznania wnioskodawczyni min.01:59:44 – 02:01:10 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:47 – 00:39:37, 01:32:09 – 01:36:30 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r., płyta CD k.300/

M. S. jest córką R. S., przy czym prowadzi odrębne gospodarstwo domowe.

/okoliczności bezsporne/

M. S. współpracowała ze swoim ojcem od kwietnia 2019 r., na podstawie umów zlecenia i w ich ramach wykonywała zadania związane z obsługą recepcji oraz gabinetu.

/okoliczność bezsporna, dokumentacja k.91/

W latach 2019 – 2021 przychody firmy płatnika kształtowały się następująco:

- 2019 r. – 239 479,00 zł

- 2020 r. – 188 376,00 zł

- 2021 r. – 444 945,10 zł

/dokumentacja k.91/

W związku z prowadzoną działalnością płatnik składek zatrudnia pielęgniarkę. W okresie od 1 listopada 2019 r. do 31 grudnia 2021 r. płatnik składek zatrudniał także swoją żonę A. S., która od dnia 1 stycznia 2022 r. została przez niego zgłoszona jako osoba współpracująca przy prowadzonej działalności (w okresach od 12 marca 2020 r. do 26 lipca 2020 r. oraz od 19 października 2020 r. do 14 grudnia 2021 r. A. S. była niezdolna do pracy).

/okoliczności bezsporne/

W 2020 r. , z uwagi na trwającą pandemię koronawirusa , działalność prowadzonego przez R. S. gabinetu była znacznie ograniczona.

/okoliczność bezsporna/

Z uwagi na ilość obsługiwanych pacjentów w 2021 r. tj. od 20 do 25 jednego dnia , płatnik składek zdecydował się zatrudnić swoją córkę na podstawie umowy o pracę. W lutym 2021 r. wnioskodawczyni przerwała studia.

/zeznania wnioskodawcy min.02:01:10 – 02:05:40 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:39:37 – 01:07:48 , min.01:36:30 – 01:38:00 , 01:47:49 – 01:54:02 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r. , płyta CD k.300 , zeznania wnioskodawczyni min.01:59:44 – 02:01:10 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:47 – 00:39:37 , 01:32:09 – 01:36:30 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r. , płyta CD k.300/

W dniu 11 marca 2021 r. M. S. odbyła badania lekarskie , które nie wykazały przeciwwskazań do wykonywania przez nią obowiązków na stanowisku związanym z obsługą recepcji gabinetu laryngologicznego.

/dokumentacja k.91/

W dniu 17 marca 2021 r. płatnik składek zawarł z wnioskodawczynią umowę o pracę na czas nieokreślony. M. S. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku obsługi recepcji gabinetu laryngologicznego. Wynagrodzenie wnioskodawczyni zostało określone w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

/umowa o pracę w dokumentacji k.91/

Zgodnie z zakresem obowiązków do powierzonych wnioskodawczyni prac należało:

- Udzielanie kompleksowej i rzetelnej informacji na temat zasad funkcjonowania placówki oraz świadczonych przez nią usług medycznych.
- Dbanie o budowanie zaufania wśród pacjentów i bezpieczeństwo związane z poufnością informacji i ochroną danych osobowych i medycznych pacjentów.
- Rejestracja wizyt pacjentów (bezpośrednio w placówce, telefonicznie lub mailowo).
- Nadzór nad kolejnością przyjmowania chorych i obiegiem dokumentacji medycznej w placówce.
- Kontrola uprawnień i statusów ubezpieczeń przyjmowanych pacjentów.
- Planowanie terminów wizyt, prowadzenie i stałe aktualizowanie kalendarza rejestracji oraz informowanie o zmianach w harmonogramach przyjęć lekarzy i odwołanych terminach.
- Prowadzenie i archiwizacja dokumentacji medycznej pacjentów (kompletowanie dokumentów medycznych oraz dołączanie ich do odpowiednich kartotek).
- Wprowadzanie do systemu gabinetowego danych związanych z procesem rejestracji i obsługą wizyty pacjentów (np. danych osobowych, danych o płatniku wizyty, danych o skierowaniach, wpisach do kolejek oczekujących itd.).
- Weryfikacja zgodności umówień zarejestrowanych w systemie (w tym także umówień samodzielnie zarejestrowanych on-line przez pacjentów) z rzeczywistą frekwencją chorych w placówce.
- Dołączanie załączników, skanów dokumentacji medycznej oraz wyników badań do elektronicznej kartoteki pacjenta.
- Udostępnianie wydruków dokumentacji medycznej pacjentom i osobom upoważnionym.

- Generowanie i weryfikowanie raportów miesięcznych oraz ewidencja wykonywanych usług medycznych.
- Przyjmowanie materiałów do badań, opisywanie ich i kierowanie do właściwych laboratoriów oraz wydawanie wyników badań.
- Prowadzenie ewidencji usług medycznych wykonywanych w placówce.
- Rozliczanie pacjentów i innych płatników w ramach prowadzonej przez placówkę działalności komercyjnej (wystawianie faktur i obsługa płatności za świadczone usługi prywatne).
- Przygotowywanie harmonogramów konsultacji medycznych.
- Udział w konferencjach i szkoleniach podnoszących kompetencje zawodowe.
- Współpraca z innymi działami placówki i personelem medycznym w celu stałego podnoszenia poziomu jakości świadczonych usług.
- Składanie zamówień na artykuły medyczne i biurowe.
- Odbieranie poczty i odpowiadanie na zapytania interesantów.
- Zaopatrzenie gabinetu w artykuły medyczne, biurowe (zakupy w hurtowniach).
- Dostarczanie i odbiór ze sterylizacji narzędzi medycznych.
- Nadzór nad wyposażeniem gabinetu w materiały jednorazowe.
- Czynności porządkowe w gabinecie.

/dokumentacja k.91/

W dniach od 17 do 18 marca 2021 r. M. S. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia bhp w dokumentacji k.91/

W zakresie powierzonych obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni zajmowała się obsługą pacjentów gabinetu. Wnioskodawca jest lekarzem, do którego pacjenci chętnie się zapisują i ma powyższymi wizyty na około miesiąc do przodu. Skarżąca szczegółowo ustalała daty i terminy wizyt pacjentów, potwierdzała każdą wizytę smsem lub telefonicznie, jeżeli ktoś zrezygnował przekładała wizyty innych pacjentów albo dzwoniła do pacjentów z listy rezerwowej i tak układała wizyty, aby nie było luk między zapisanymi pacjentami, konstruowała grafik przyjęć. Odbierała telefony nie tylko w sprawie umówienia wizyty, ale także dzwoniли pacjenci, którzy chcieli przesunąć zabiegi czy byli po zabiegach i dzwoniли z pytaniami do lekarza. W takiej sytuacji wnioskodawczyni sporządzała listę pytań, przedstawiała ją płatnikowi, który udzielał jej odpowiedzi na te pytania, a następnie oddzwaniała do pacjentów udzielając stosownych informacji. M. S. ponadto przygotowywała karty poszczególnych pacjentów, a po odbytych wizytach dokonywała ich segregacji i odkładała na miejsce, zajmowała się także zaopatrzeniem gabinetu w niezbędne środki czystości, ręczniki papierowe, gaziki czy też rękawiczki i w tym celu jeździła do hurtowni. Nadto po dniu pracy lekarza myła narzędzia i zawoziła je do sterylizacji. W dni, w których płatnik przyjmował pacjentów, M. S. świadczyła pracę w godzinach od 12 do 20, a w pozostałe od 8 do 16 bądź od 10 do 18.

/zeznania świadków: W. G. min.01:11:07 – 01:17:29, A. P. min.01:17:29 – 01:24:24, M. K. min.01:24:24 – 01:32:09
rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r., płyta CD k.300, zeznania wnioskodawcy min.02:01:10 – 02:05:40 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:39:37 – 01:07:48, min.01:36:30 – 01:38:00, 01:47:49 – 01:54:02
rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r., płyta CD k.300, zeznania wnioskodawczyni min.01:59:44 – 02:01:10 w związku

z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:47 – 00:39:37 , 01:32:09 – 01:36:30 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r. , płyta CD k.300 , listy obecności w dokumentacji k.91/

M. S. od kilku lat leczy się na schorzenia tarczycy, regularnie odbywa leczenie we W., gdzie jeździ na wlewy. Do W. skarżąca jeździła sama, nie przechodziła nawet przez rejestrację tylko udawała się do gabinetu zabiegowego na wlew. Wlew trwał około pół godziny do godziny i po wlewie wnioskodawczynie wracała do B.. Po takim zabiegu mogła prowadzić samochód, jak również pracować.

W chwili zawierania umowy o pracę wnioskodawczynie nie była w ciąży i jej nie planowała z uwagi na swój stan zdrowia. Od 2 listopada 2021 r. przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. Ostatnią miesięczkę odwołującą się miała 12 lipca 2021 roku.

/okoliczności bezsporna , karta ciąży k.138 – 139/

W grudniu 2021 r. , z uwagi na zaplanowany zabieg , płatnik nie przyjmował pacjentów. Od kwietnia 2022 r. płatnik korzystał z pomocy żony , która wówczas powróciła do pracy.

/zeznania wnioskodawcy min.02:01:10 – 02:05:40 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:39:37 – 01:07:48 , min.01:36:30 – 01:38:00 , 01:47:49 – 01:54:02 rozprawy z dnia 21 lutego 2023 r. , płyta CD k.300/

M. S. urodziła dziecko w dniu 13 kwietnia 2022 r.

/odpis aktu urodzenia k.140/

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z ww. dokumentów, których strony nie kwestionowały.

Zeznania świadków, zainteresowanej oraz wnioskodawczynie dotyczące wykonywania przez nią pracy na rzecz płatnika są spójne i logiczne. Świadkowie określili nie tylko, na czym polegały obowiązki ubezpieczonej, ale wskazali również szczegółowo na sposób działania firmy płatnika. Sąd dał wiarę spójnym, niesprzecznym i wzajemnie się uzupełniającym zeznaniom. Znajdują one ponadto poparcie w materiale dowodowym z dokumentów. Zeznający wykazali się zgodną i spójną wiedzą, co do tego, na jakich warunkach i w jakim celu wnioskodawczynie została zatrudniona, czym się zajmowała w trakcie wykonywania pracy.

Na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. Sąd pominął wniosek pełnomocnika organu rentowego o zobowiązanie wnioskodawczynie do wskazania danych osobowych partnera i dopuszczenie jego zeznań na okoliczność korzystania z karty przez wnioskodawczynie, a także wniosek o przedstawienie przez płatnika dokumentacji dotyczącej osiągniętych przez niego przychodów w 2021 r. , jako zmierzające wyłącznie do przedłużenia niniejszego postępowania. Podkreślić należy, że z załączonej przez płatnika dokumentacji finansowej (k.91) wynika wprost wysokość osiągniętego przez niego przychodu w 2021 r. , a co istotne, brak jest podstaw do zakwestionowania wiarygodności tej dokumentacji. Co ważne, przychód płatnika w 2021 r. wyniósł około 450 tys. zł , co odpowiada ilości około 60 pacjentów tygodniowo, przy koszcie wizyty na średnim poziomie ok.175 zł oraz z uwzględnieniem okoliczności, że płatnik w grudniu 2021 r. nie przyjmował pacjentów przez cały miesiąc z uwagi na planowany zabieg. Ponadto ze zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji (k.126 – 137) wynika również kiedy i gdzie były dokonywane transakcje handlowe przy użyciu karty M. S.. Nawet gdyby uznać stanowisko organu rentowego, że odwołująca sama dokonywała tych transakcji, a nie jej partner przy użyciu jej karty (na co wskazywała w toku postępowania), to nie miałyby to żadnego wpływu na orzeczenie w niniejszej sprawie. Trzeba bowiem podkreślić, że były to pojedyncze transakcje kartą płatniczą, zaś zakres obowiązków odwołującej był na tyle szeroki, że dokonywała ona również zakupów na rzecz gabinetu płatnika, odwoziła i przywoziła narzędzia do sterylizacji, dojeżdżała do pracy i z niej wracała o różnych porach w zależności od potrzeb, a zatem mogła dokonywać nie jako „po drodze” różnych zakupów. Nadto w część dni praca polegała w dużej mierze na odbieraniu telefonów, co przy braku w określonych sytuacjach w tym zakresie przeciwwskazań ze strony pracodawcy, dawało możliwość skarżącej wykonywania pracy nie tylko w gabinecie. Poza tym, co istotne, jest to mała firma rodzinna,

w których to firmach naturalnym jest, że osoby z rodziny w nich zatrudnione mają nieco więcej swobody, za zgodą pracodawcy, co absolutnie nie podważa wykonywanej przez nie pracy w ramach reżimu pracowniczego.

Tym samym dopuszczanie dowodu z zeznań partnera skarżącej prowadziłyby jedynie do zbędnego przedłużania postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2022 r., poz.1009) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art. 22§1 k.p. 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.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny /III AUa 452/18 - wyrok SA Poznań z dnia 04-07-2019/.

Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art.58§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może, bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: 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, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), 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 k.p.). O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w

przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to SN stwierdza, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Należy wskazać, że organ rentowy ma prawo do badania, a także kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Jednak w takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, w myśl art. 6 k.c.

Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, w którym stwierdził, iż:

„1. Na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

2. Podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.” (LEX nr 653664)

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, a strony zawierając ją zmierzały wyłącznie w celu nabycia prawa do wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych, o których mowa w ustawie z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, co zarzucał stronom umowy o pracę. Powyższe jest szczególnie widoczne w przedmiotowym stanie faktycznym, gdzie M. S. zawierając umowę o pracę w marcu 2021 roku ani nie była w ciąży ani jej nie planowała. Ostatnią miesięczkę miała w lipcu 2021 roku, a na zwolnienie lekarskie udała się dopiero od listopada 2021 roku.

Wskazać należy, że ingerencja sądu w kierunku przejęcia od strony inicjatywy dowodowej mogłaby się spotkać ze skutecznie podniesionym przez drugą stronę słusznym zarzutem naruszenia zasady bezstronności. Faktem jest, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wiąże się z pewnymi odrębnościami również w tej sferze, jednakże Sąd nie może zastępować działaniem z urzędu strony procesowej tym bardziej wówczas, gdy jest ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego- por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2013 r. III AUa 1011/12 LEX nr 1298879.

Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695.

Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni swoje czynności pracownicze wykonywała. Należało jednak zważyć czy, przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego

– art. 22 kp, w warunkach podporządkowania w tym na rzecz i ryzyko pracodawcy. W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

Przesądzenie rzeczywistego charakteru pracowniczego zatrudnienia wymaga przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. / (...) 117/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 24-03-2021/ Przy czym podkreślić należy, iż brak jest formalnych przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). To nie wyklucza jednak kompetencji organu rentowego do weryfikowania deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy), zwłaszcza gdy ustalenie to dotyczy osoby bliskiej, dla której pracodawca tworzy stanowisko pracy z wysokim wynagrodzeniem, wpływającym (przez należne składki) na wysokość świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale też rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione nie tylko formalne, ale i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy, wywołujących zobowiązanie pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. /III UK 427/19 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 18-11-2020/.

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Przy tym podstawową zasadą odróżniającą stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika, polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. /patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165). Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybutywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p.,

jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa na powyższe jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.). Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). Niemniej jednak nawet przy założeniu kierownictwa autonomicznego winna istnieć precyzyjnie określona metoda pozwalająca na rozliczenie pracownika z nałożonych zadań, a tym samym umożliwiająca nadzór nad jego poczynaniami w ramach zatrudnienia. Ponadto nie można pominąć, że podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł/ por wyrok SN, z 13.4.2016 r. II PK 81/15, L./.

Podsumowując, jak zauważa się w orzecznictwie, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III AP 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

W ocenie Sądu na gruncie rozpoznawanej sprawy materiał dowodowy pozwala na ustalenie pracowniczego charakteru zatrudnienia wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni osobiście w sposób ciągły, za wynagrodzeniem wykonywała wszystkie przyjęte na siebie w umowie zadania. Sąd nie traci przy tym z pola widzenia, iż działania podejmowane przez nią w ramach zatrudnienia mogły cechować się pewną swobodą. Istotnym w sprawie jest, że płatnik jest firmą rodzinną bez rozbudowanej struktury organizacyjnej i administracyjnej. W tego rodzaju organizacji pracownicy wykonują nie tylko czynności strictly podporządkowane, ale też korzystając z zaufania jakie wynika z więzów rodzinnych, mają szerszą autonomię. Wykonując więc określone prace w firmie rodzinnej i na jej rzecz, będąc rozliczaną z obowiązku starannego działania i efektów pracy, wnioskodawczyni tym samym realizowała stosunek pracy w warunkach podporządkowania. Podkreślić należy też, iż praca świadczona przez wnioskodawczynię była wykonywana na ryzyko płatnika. To on ponosił ryzyko osobowe i ekonomiczne związane z nieobecnością skarżącej, związane z brakiem należytej obsady pracowniczej, terminowym wykonaniem prac i kosztami z tym związanymi.

Pojęcie podporządkowania ewoluuje, obejmując swym zakresem również samodzielne organizowanie się pracownika w wybranym przez siebie czasie, zwłaszcza jeśli dotyka to stanowisk kierowniczych, cechujących się wysoką samodzielnością i decyzyjnością. Stąd obejmuje swym zakresem nie tylko podporządkowanie osobowe lecz także organizacyjne ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy (wyrok SN z 2.09.1998 r. I PKN 293/98 wyrok SN z 16 .12. 1998 r. II UKN 394/98) W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać od nich aktywności w zakresie sposobu wykonywania pracy, przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest zaś, uznawane przez doktrynę prawa pracy, uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących poleceń dotyczących pracy. /I UK 240/16, Wyrok Sądu Najwyższego wyrok z dnia 8 czerwca 2017 r. LEX nr 2375939/ Podległość pracownika w warunkach podporządkowania autonomicznego przejawia się w konieczności respektowania wyznaczonych zasad organizacji i funkcjonowania zakładu pracy oraz ponoszenia przez pracownika odpowiedzialności za samodzielnie podejmowane decyzje według zaostrzonych reguł. /III AUa 168/15, Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku- wyrok z dnia 15 września 2015 r LEX nr 1842174/

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej pomiędzy M. S. , a płatnikiem składek R. S. stojąc na stanowisku, iż jej podpisanie oraz zgłoszenie wnioskodawczyni do ubezpieczeń

społecznych było czynnościami pozornymi dokonanymi jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 roku I PK 110/06 Lex nr 207175; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 39/09, Lex nr 578140). W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (I UK 68/05, Lex nr 177165) Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej) jest cechą o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 marca 2006 roku (I PK 146/05 (Lex nr 234370) Sąd Najwyższy przypomniał, iż cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy – wskazywanymi w orzecznictwie – są także: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia. Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych, nie ma podstaw do uznania, że zawarta między wnioskodawczynią, a płatnikiem składek umowa o pracę nie była realizowana.

Wskazać należy, że zatrudnienie wnioskodawczynie było podyktowane wolą realizacji przez płatnika przyjętej przez siebie strategii prowadzenia firmy, a co również istotne, wynikało z jego uzasadnionych potrzeb. M. S. już od kwietnia 2019 r. współpracowała ze swoim ojcem, na podstawie umów zlecenia i w ich ramach wykonywała zadania związane z obsługą recepcji oraz gabinetu, aczkolwiek nie miała wówczas dostępu do kart pacjentów, który uzyskała dopiero po podpisaniu umowy o pracę. Również w trakcie umów cywilnoprawnych pracowała w mniejszym wymiarze czasu, gdyż płatnik chciał sprawdzić czy będzie się nadawała. Jednocześnie w tym czasie studiowała, a płatnikowi nie za bardzo odpowiadało połączenie pracy i studiów. Z uwagi na niezdanie egzaminów w lutym 2021 roku odwołująca została skreślona z listy studentów i szukała zatrudnienia na pełen etat. W momencie podpisania umowy o pracę skarżąca nie tylko nie była w ciąży, ale nawet jej nie planowała. Należy podkreślić, że wnioskodawczynie pracowała na podstawie umowy o pracę od 17 marca 2021 roku, a dopiero od listopada 2021 zaczęła korzystać ze zwolnień lekarskich w związku z ciążą. Co ważne, powierzone wnioskodawczynie obowiązki sprowadzające się do ustalania wizyt pacjentów, potwierdzania ich, przekładania czy też do zaopatrywania gabinetu w niezbędne środki czystości oraz zawożenia narzędzi do sterylizacji, nie wymagały od niej szczególnych kwalifikacji. Również wynagrodzenie odwołującej nie było wygórowane. Poza tym zatrudnienie skarżącej i rodzaj wykonywanych przez nią czynności został potwierdzony również przez świadków, którzy nie są rodziną i nie są zainteresowani rozstrzygnięciem niemniejszego sporu na korzyść odwołującej. Również Ci świadkowie potwierdzili dni, w które płatnik przyjmował pacjentów tj. poniedziałki, wtorki i piątki, które to dni kwestionował organ rentowy opierając się na informacji ze strony internetowej. Jak wynika wprost z zeznań nie tylko stron, ale również wskazanych świadków płatnik przyjmował pacjentów 3 razy w tygodniu, zaś przyjmując dochód wynikający ze złożonej dokumentacji za rok 2021, odpowiada to średnio 60 pacjentom tygodniowo. Biorąc pod uwagę ilość pacjentów oraz zakres obowiązków odwołującej nie może być wątpliwości, że wykonywała ona pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Organ rentowy podnosił, że być może M. S. w trakcie godzin pracy robiła zakupy, co zostało już omówione w ocenie materiału dowodowego. Należy jeszcze raz podkreślić, iż praca odwołującej, oprócz obsługi gabinetu, a więc z założenia pracy stacjonarnej, polegała również na zaopatrywaniu gabinetu w stosowne środki czystości, wykonywaniu

czynności związanych ze sterylizacją narzędzi , a to z kolei wiązało się z koniecznością opuszczenia gabinetu i dojazdami. Poza tym głównie odbierała telefony i dzwoniła do pacjentów. Nadto, jak już wyżej wskazano, była to firma rodzinna, a zatem nie było konieczności rozliczania pracownika, co do minuty z czynności przez nią wykonywanych. Niewątpliwym jest natomiast, że M. S. podejmowała szereg działań w ramach łączącej strony umowy o pracę, co potwierdzają w swoich zeznaniach również osoby niezainteresowane rozstrzygnięciem w sprawie. Wnioski organu rentowego o tym, że u płatnika nie powstała konieczność zatrudnienia wnioskodawczynie w oparciu o umowę o pracę nie zasługują zatem na uznanie.

Reasumując, należy jednoznacznie stwierdzić, że skarżąca, w toku niniejszego postępowania wykazała, iż w spornym okresie świadczyła ona pracę w oparciu o umowę o pracę. Łączący strony stosunek prawny spełniał bowiem wszystkie elementy z art. 22 kp Odwołująca zobowiązała się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy, wykonywała te czynności pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca wypłacał jej z tego tytułu wynagrodzenie. Jednocześnie pracę tę wykonywała osobiście, co potwierdził zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Jedynie na marginesie należy podkreślić, że nawet gdyby przyjąć, iż rzeczywistym celem zawartej umowy o pracę była wyłącznie chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (choć ze zgromadzonego materiału dowodowego nie sposób przyjąć, aby wnioskodawczynie w ogóle planowała zajście w ciążę , dziecko urodziła po ponad roku od zawarcia umowy o pracę), to dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (bądź uzyskania wyższych świadczeń), jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana, a tak było w przypadku wnioskodawczynie.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zaskarżoną decyzję ZUS zmienił i stwierdził, że M. S. jako pracownik u płatnika składek R. S. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 17 marca 2021 r.

S.B.