

ODPIS

Sygn. akt VIII U 4331/14

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych

w składzie : Przewodniczący SSO Ewa Roszak

Protokolant st. sekr. sąd. Joanna Biedermann

przy udziale (...) **M. M.**

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2015r. w Poznaniu

odwołania **D. K.**

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

z dnia 11 czerwca 2014r., nr (...)

znak: (...)

w sprawie **D. K.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

o podleganie ubezpieczeniu społecznemu

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż odwołująca D. K. jako pracownik u płatnika składek (...) M. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 3 stycznia 2014r.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 czerwca 2014 roku Nr (...) znak: (...) adresowaną do (...) M. M. oraz D. K., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., na podstawie art. 83 ust.1 pkt 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442 z późn. zm.) oraz art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks Cywilny (Dz. U. z 1964 r. Nr 16, poz. 93 ze zm.) w związku z art. 2, 8 i art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) stwierdził, że **D. K.** jako pracownik u płatnika składek (...) M. M. **nie podlega** obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2014 roku.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy powołał się na wyniki postępowania wyjaśniającego przeprowadzonego u płatnika składek. Organ rentowy ustalił, iż D. K. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od dnia 3 stycznia 2014 r. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na pełen etat. Złożono też dokumenty rozliczeniowe z wykazaniem podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne za m-c 01/2014 w kwocie 0,00 zł, 02/2014 w kwocie 333,33 zł, za m-c 03/2014 w kwocie 1516,67 zł. Za okres od dnia 12 lutego 2014 r.

do dnia 16 marca 2014 r. zostało wypłacone wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy ze środków pracodawcy, a od dnia 17 marca 2014 r. zasiłek z ubezpieczenia chorobowego. Płatnik składek w zeznaniu z dnia 24 kwietnia 2014 r., oświadczył, iż w połowie grudnia 2013 r. odbył spotkanie z D. K., na którym omówili szczegóły dot. nawiązania współpracy. Na tym spotkaniu ustalono, iż do czasu rozwinięcia działalności ubezpieczona będzie pracowała w domu. Płatnik zeznał, że ubezpieczona o pracy dowiedziała się „pocztą pantoflową”. Firma działa od stycznia 2014 r., została założona jako inwestycja. D. K. została zatrudniona w celu rozwinięcia działalności. Jej zadaniem było stworzenie poszczególnych struktur, pozyskanie klientów. W ocenie Zakładu, powyższe okoliczności wskazują, że w rzeczywistości zamiarem stron stosunku pracy nie było faktyczne świadczenie pracy. Zawarcie umowy o pracę między D. K. a płatnikiem składek (...) M. M. było czynnością pozorną, mającą na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby tj. zasiłku chorobowego i następnie zasiłku macierzyńskiego, a wykorzystanie tej umowy jako podstawy do ubezpieczenia było świadomym wprowadzeniem w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W odwołaniu z dnia 8 sierpnia 2014 roku, wniesionym z zachowaniem przepisanej trybu i terminu, ubezpieczona D. K. wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez orzeczenie, iż podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2014 r. Ponadto wniosła o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków: M. M., K. W. oraz zasądzenie od ZUS na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu odwołania odwołująca podniosła, iż nie ma wpływu na swój stan zdrowia i powstałe problemy zdrowotne. Jest zatrudniona na pełen etat także w innej firmie, ale należycie, również tam wykonuje swoje obowiązki. Ubezpieczona podała, że jej głównym zadaniem w przedsiębiorstwie płatnika składek było rozwinięcie działalności jego firmy i zdobycie nowych klientów. M. M. rozpoczął działalność gospodarczą z dniem 1 stycznia 2014 r., w związku z czym potrzebował pracownika, który by mu pomógł poszerzyć zakres świadczonych usług poprzez zdobycie w tym celu licznych klientów, działania marketingowe i promocyjne. Odwołująca wskazała, że była odpowiedzialna za założenie strony internetowej firmy, stworzenie bazy klientów oraz skierowanie do nich oferty przedsiębiorstwa. Zajmowała się też rekrutowaniem osób ubiegających się o pracę w firmie (...). Pracę świadczyła w miejscu swojego zamieszkania. Ubezpieczona podała też, że jest narzeczoną brata swojego pracodawcy, jednakże to nie miało wpływu na jakość świadczonej pracy. Działalność gospodarcza M. M. ma charakter tzw. interesu rodzinnego, w związku z tym płatnik składek potrzebował osoby zaufanej, o odpowiednich kwalifikacjach.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pisma organ rentowy powtórzył argumentację faktyczną i prawną zaprezentowaną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Jednocześnie pozwany wskazał, iż odwołująca pracowała jednocześnie w dwóch zakładach pracy, w obu w pełnym wymiarze czasu pracy (40 godzin tygodniowo). Sam ten fakt wskazuje, iż nie mogła jednocześnie wykonywać obowiązków pracowniczych w dwóch zakładach pracy. Z załączonych maili mających potwierdzić prowadzenie przez odwołującą negocjacji w sprawie zamówienia na utworzenie strony internetowej wynika, że korespondencja w tej sprawie była prowadzona w trakcie czasu pracy w drugim zakładzie pracy, gdzie odwołująca pracuje w godzinach od 9.00 do 17.00. Wprawdzie odwołująca podnosi, iż była na urlopie w tym czasie, nie mniej jednak załączony wykaz dni urlopu nie może stanowić dowodu na powyższą okoliczność. Nie został on bowiem podpisany, nie wiadomo kto go sporządził. Nie wiadomo także w jaki sposób odwołująca potwierdzała swoją obecność w pracy i ilość przepracowanych godzin oraz w jaki sposób praca odwołującej była przez pracodawcę nadzorowana. Ponadto pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce i to on przejął jej wszystkie obowiązki po przejściu D. K. na zwolnienie lekarskie.

Postanowieniem z dnia 29 października 2014 roku Sąd Okręgowy w Poznaniu wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego M. M. prowadzącego działalność p. n. (...) w P..

Pismem z dnia 7 listopada 2014 roku zainteresowany płatnik składek przychylił się do stanowiska odwołującej i poparł jej odwołanie.

Dodatkowo pismem z dnia 17 marca 2015 r. zainteresowany M. M. wniósł o przesłuchanie w charakterze świadków: R. M. i K. W.. Zainteresowany wskazał, iż zatrudnił odwołującą, aby pomogła mu rozkręcić biznes. Ponadto wskazał

na fakt, iż odwołująca jest w życiu prywatnym narzeczoną jego brata co potwierdza jedynie, iż zatrudniając ją na tak ważnym stanowisku i w tak ważnym momencie dla jego firmy miał pewność, że do powierzonych jej obowiązków podejdzie ona z należyłą starannością i pełnym profesjonalizmem.

Na rozprawie w dniu 30 marca 2015 r. strony podtrzymały dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Odwołująca D. K. urodziła się (...) i obecnie liczy 29 lat. W 2005 roku ukończyła Liceum Profilowane w W. o profilu usługowo-gospodarczym. Ubezpieczona w latach 2005-2008 studiowała w trybie zaocznym w Wyższej Szkole (...) w P., na kierunku administracja. Studia zostały przez nią przerwane.

W latach 2006-20013 odwołująca pracowała jako handlowiec, specjalista ds. handlowych, specjalista ds. sprzedaży bądź kierownik regionalny. Ubezpieczona także przez okres ok. 2-3 lat prowadziła w K. własną działalność gospodarczą, jednocześnie będąc zatrudniona w innej firmie. Prowadziła sklep internetowy z usługami w zakresie dostarczania elektronicznych systemów alarmowych, w tym również p.poż. Po przeprowadzeniu się do (...) zakończyła działalność.

W dniu 11 marca 2013 r. odwołująca została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w firmie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Sp. komandytowa z siedzibą główną w W. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 11 marca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. Z tytułu wykonywania obowiązków, odwołującej ustalono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.780,00 zł brutto miesięcznie oraz premię uznaniową, uzależnioną od wyników sprzedaży.

Następnie w dniu 1 lipca 2013 r. została zatrudniona ponownie na podstawie umowy o pracę w firmie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Sp. komandytowa z siedzibą główną w W. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. Z tytułu wykonywania obowiązków, odwołującej ustalono wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.780,00 zł brutto miesięcznie oraz premię uznaniową, uzależnioną od wyników sprzedaży. Miejsce pracy odwołującej zostało ustalone w Oddziale firmy w P., ul. (...).

Do zakresu obowiązków odwołującej w firmie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Sp. komandytowa należało m.in.: rozwijanie sieci sprzedaży poprzez pozyskiwanie nowych klientów, utrzymywanie relacji z obecnymi klientami firmy, raportowanie wyników działalności handlowej., koordynowanie zamówień, zarządzanie przepływem informacji w firmie, przygotowywanie zamówień dla dostawców oraz uczestniczenie w okresowych inwentaryzacjach.

D. K. jest narzeczoną brata M. R. M.. Z płatnikiem składek zna się od ok. 5 lat. Od 10 lat zainteresowany M. M. pracuje na podstawie umowy o pracę w firmie zajmującej się produkcją art. spożywczych - w firmie (...) w P.. Płatnik składek od pewnego czasu zamierzał uruchomić własną działalność, jednakże potrzebował osoby, która pomogłaby mu w tym wszystkim. W założeniu miała to być rodzinna firma. W połowie grudnia 2013 r. M. M. zaczął rozmawiać z odwołującą o podjęciu przez nią współpracy w związku z rozpoczęciem działalności gospodarczej. Odwołująca została polecona przez R. M..

Od 1 stycznia 2014 r. zainteresowany M. M. formalnie rozpoczął prowadzić własną działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. M. z siedzibą w P.. W celu rozwinięcia firmy postanowił zatrudnić odwołującą. Firma zajmuje się kompleksowymi usługami porządkowymi dla klientów biznesowych oraz indywidualnych, a także urządzeniami i systemami alarmowymi, przeciwpożarowymi i ogniowymi. Działalność zainteresowanego jest prowadzona nadal, jednocześnie kontynuuje on zatrudnienie w firmie (...) w P..

W dniu 3 stycznia 2014 roku doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy płatnikiem składek (...) M. M. z siedzibą w P., a D. K.. Umowa została zawarta na czas określony od dnia 3 stycznia 2014 r. do dnia 3 stycznia 2015 r. Odwołującej powierzono obowiązki Kierownika Biura Handlowego, w pełnym wymiarze godzin. Strony

uzgodniły również, że odwołująca będzie otrzymywać wynagrodzenie w kwocie 3.500 zł brutto. Czas pracy pracownika wyznaczany był wymiarem jego zadań i kształtowany przez niego samodzielnie, przy uwzględnieniu przeciętnego czterdziestogodzinnego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Ustalono, iż miejscem wykonywania pracy ubezpieczonej będzie jej miejsce zamieszkania. Płatnik składek dopiero co uruchomił działalność i nie chciał wykorzystywać całości budżetu na wynajmowanie lokalu i urządzenie siedziby, zwłaszcza na początku.

Odwołująca przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 2 stycznia 2014 r. o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku Kierownika Biura Handlowego. W dniu 3 stycznia 2014 r. ukończyła wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmujące instruktaż ogólny i stanowiskowy i została dopuszczona do wykonywania pracy na stanowisku Kierownika Biura Handlowego.

Do zakresu zadań i obowiązków na zajmowanym stanowisku Kierownika Biura Handlowego należało m.in.: współtworzenie oraz odpowiedzialność za realizację strategii firmy, opracowanie i aktualizowanie strategii firmy, zarządzanie oraz koordynacja działań pracy wszystkich działów w firmie, odpowiedzialność za rachunek zysków i strat oraz płynność firmy, reprezentowanie firmy na zewnątrz oraz udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy.

Odwołująca w spornym okresie, po zakończeniu codziennej pracy w firmie (...), tj. od ok. 17.00, 17.30 będąc już w domu, poświęcała czas na pracę przy komputerze w zakresie dotyczącym reklamy firmy (...), rekrutacji, względnie poszukania osób współpracujących. Tą pracę wykonywała też w czasie wolnym, w weekendy, a gdy zajęć było więcej to w firmie (...) występowała o udzielenie urlopu. Odwołująca nie otrzymała od zainteresowanego żadnego sprzętu biurowego, nawet komputera czy też telefonu służbowego. Ubezpieczona pracowała wg harmonogramu, który otrzymała od zainteresowanego – zamierał harmonogram pracy na pierwsze trzy miesiące pracy.

Odwołująca w 2011 r. urodziła swoje pierwsze dziecko – córkę Z.. Już wówczas godziła opiekę nad dzieckiem i pracę na dwa etaty, córką zajmował się też jej partner R. M., który po 16.00 wracał do domu z pracy.

W analizowanym okresie D. K. pomagała zainteresowanemu wypełniać stosowne dokumenty i druki urzędowe, w celu zarejestrowania firmy, uzyskania numeru NIP, REGON, wpisu do ewidencji, kontaktowała się z firmami, które miały stworzyć stronę internetową. W pierwszej kolejności firma miała ruszyć z działalnością w zakresie sprzątnięcia i w tym celu miała stworzyć bazę potencjalnych firm zainteresowanych tymi usługami, zbadać ceny w firmach konkurencyjnych itp. W tych kwestiach kontaktowała się telefonicznie i mailowo z zainteresowanym, on zaś wskazywał jej zadania na najbliższy okres. Na e-maila firmy wpływały też oferty od zainteresowanych współpracą z firmą, a także kopie ogłoszeń, które ubezpieczona dawała w celu reklamy firmy, rekrutacji, itp.

Płatnik składek nie zatrudnia w swojej firmie innych pracowników. Do chwili obecnej płatnik składek korzysta w swojej działalności z bazy wykonawców a także z bazy klientów zainteresowanych ich usługami, które to bazy przygotowała w spornym okresie odwołująca. Zainteresowany wykorzystuje też kontakty, które odwołująca wskazała w ramach usług związanych z instalacją systemów alarmowych. To także są kontakty, które odwołująca nawiązała w pierwszych tygodniach pracy na umowę w jego firmie.

Z tytułu zawartej umowy o pracę odwołująca od dnia 3 stycznia 2014 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Z tytułu zatrudnienia u płatnika składek, D. K. otrzymała umówione wynagrodzenie. Za okres od dnia 12 lutego 2014 r. do dnia 16 marca 2014 r. zostało wypłacone wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy ze środków pracodawcy, a od dnia 17 marca 2014 r. zasiłek z ubezpieczenia chorobowego.

W styczniu i lutym 2014 r. odwołująca czuła się osłabiona i przemęczona. Myślała, że jest to wynikiem nadmiaru pracy. Nie planowała drugiej ciąży, stosowała środki antykoncepcyjne, dlatego nie sądziła, że pogorszenie stanu zdrowia jest

spowodowane ciążą. Na pierwszej wizycie u lekarza ginekologa odwołująca była w lutym 2014 r. Podczas tej wizyty stwierdzono, że D. K. jest w ciąży. Lekarz stwierdził, iż ciąża może być zagrożona, i zalecono jej zaprzestanie pracy. Na zwolnieniu chorobowym przebywała nieprzerwanie od dnia 12.02.2014r. W dniu (...) urodziła drugą córkę - A..

Gdy odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim, płatnik składek nie zatrudnił innej osoby na stanowisko Kierownika Biura Handlowego, chociaż podjął w tym celu czynności. Zainteresowany przejął obowiązki ubezpieczonej w trakcie jej niezdolności do pracy licząc, że wróci ona jeszcze do pracy, jednakże równocześnie poszukiwał osoby na jej miejsce – przeprowadził proces rekrutacyjny, ogłaszał w Internecie oferty pracy na stanowisku pracownika biurowego, oferując wynagrodzenie na poziomie ok. 2.000 zł brutto miesięcznie. Na zamieszczoną w internecie ofertę zainteresowanego zgłosiła się K. W.. Przeprowadzona została z nią rozmowa dotycząca warunków zatrudnienia, jednakże z uwagi na większe oczekiwania finansowe w/w nie doszło do jej zatrudnienia.

Firma zainteresowanego nie ma zaległości wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego i nadal prężnie się rozwija, w szczególności w zakresie montażu systemów alarmowych i zabezpieczenia mienia. Zakwestionowana umowa stron o pracę z dnia 03.01.2014r. wygasła w styczniu 2015r. z uwagi na upływ czasu na jaki została zawarta. Odwołująca, w związku z urodzeniem w dniu 25.08.2014r. dziecka wystąpiła do pracodawcy – firmy (...) – o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego od w/w daty, a następnie dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego na łączny okres do 23.08.2015r. Po tej dacie, z uwagi na zakończenie obowiązywania umowy o pracę także w firmie (...), odwołująca zamierza podpisać kolejną umowę z zainteresowanym – M. M., celem kontynuowania pracy w firmie (...).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. Wydział (...) i Składek przeprowadził postępowanie wyjaśniające u płatnika składek (...) M. M. w celu wyjaśnienia okoliczności i zasadności zgłoszenia odwołującej do ubezpieczeń społecznych w okresie od dnia 3 stycznia 2014 r. , a to w związku z wystąpieniem przez odwołującą z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego także z tytułu zatrudnienia u zainteresowanego.

Ustalenia poczynione w toku tego postępowania stały się podstawą do wydania zaskarżonej w niniejszym postępowaniu decyzji z dnia 11 czerwca 2014 roku, od której D. K. złożyła odwołanie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie:

- dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy,
- dokumentów zgromadzonych w aktach ZUS II/O P. (nr (...))
- zeznań odwołującej D. K. (k. 46-47),
- zeznań zainteresowanego M. M. (k. 47-48),
- zeznań świadka K. W. (k. 67),
- zeznań świadka R. M. (k. 67-68).

Dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne wszystkie dokumenty zgromadzone zarówno w aktach sądowych, jak i w aktach pozwanego organu rentowego. Zostały one bowiem sporządzone przez uprawnione do tego organy, w przewidzianej przez prawo formie. Sąd nie znalazł powodów ku temu, aby kwestionować prawdziwość tych dokumentów z urzędu.

Natomiast dokumenty prywatne korzystały jedynie z domniemania autentyczności oraz domniemania, iż zawarte w nich oświadczenia złożyła osoba, która je podpisała (art. 245 kpc). Sąd nie znalazł powodów ku temu, aby kwestionować prawdziwość tych dokumentów i pozwolił na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

Sąd uznał zeznania odwołującej D. K. w całości za wiarygodne, albowiem są logiczne, konsekwentne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę, w szczególności w zakresie jej kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz dotychczasowego stanu zdrowia, gdyż w tej części jej zeznania pokrywają się z dokumentami zgromadzonymi w sprawie oraz zeznaniami świadków, natomiast w zakresie czynności i obowiązków wykonywanych w ramach zawartej umowy o pracę – potwierdzają je zeznania zainteresowanego i zawnioskowanych świadków. Ponadto odwołująca zeznała, że zamierza wrócić do pracy u zainteresowanego i poświęcić się dalszemu rozwojowi firmy (...).

Zeznania płatnika składek M. M. również zasługiwały na nadanie im przymiotu wiarygodności, w szczególności w zakresie, w jakim dotyczyły przedmiotu prowadzonej działalności gospodarczej, potrzeby gospodarczej zatrudnienia odwołującej z uwagi na chęć rozpoczęcia działalności gospodarczej i rozwoju firmy oraz zatrudnienia osoby zaufanej, a także obowiązków powierzonych odwołującej i charakteru jej pracy. Zeznania te były logiczne, spójne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym, w tym dokumentami zgromadzonymi w sprawie i zeznaniami odwołującej oraz świadków.

Świadek R. M. przedstawił swoją sytuację rodzinną i jednocześnie odwołującej, albowiem są oni partnerami i mają wspólne dzieci. Świadek potwierdził w swoich zeznaniach, że to on polecił D. K. swojemu bratu, aby pomagała mu przy działalności gospodarczej, gdyż miała już doświadczenie w zakładaniu i prowadzeniu firmy. Ponadto odwołująca miała zajmować się założeniem strony internetowej firmy, stworzeniem bazy klientów oraz skierowaniem do nich oferty przedsiębiorstwa, a także w celu realizowania usług w zakresie sprzątnięcia pomieszczeń i obiektów firm zajmowała się też rekrutowaniem osób ubiegających się o pracę sprzątaczką w firmie (...). Świadek zeznał także, iż nie planowali drugiego dziecka, a gdy okazało się że ubezpieczona jest w ciąży, to chcieli, aby w dalszej perspektywie zajęła się ona już tylko pracą u jego brata – pracą dla jednego pracodawcy. Zdaniem świadka odwołująca doradzała także zainteresowanemu w niektórych sprawach w trakcie przebywania na zwolnieniu chorobowym. Zeznania świadka Sąd uznał za wiarygodne i dał im wiarę, gdyż były one spontaniczne, a jednocześnie spójne, logiczne i przekonujące. Nadto zeznania świadka korespondowały z zeznaniami odwołującej i zainteresowanego oraz zgromadzonymi w sprawie dokumentami.

Z kolei świadek K. W. zeznała, iż nie zna odwołującej. Świadek wskazała, że znalazła ogłoszenie o pracę w Internecie na stanowisko pracownika biurowego i udała się na rozmowę kwalifikacyjną. Na rozmowie był zainteresowany, który poinformował ją, że praca miałaby być na zastępstwo za innego pracownika firmy – w związku z ciążą i następnie urodzeniem dziecka, jednakże nie podał nazwiska osoby, za którą miałaby pracować. Świadczeniowi zaproponowano świadczenie pracy w miejscu zamieszkania lub siedzibie firmy. Świadek nie została zatrudniona, a jednocześnie wskazała, że nie odpowiadały jej warunki zatrudnienia, w tym za niskie wynagrodzenie – 2000 zł netto miesięcznie. Zeznaniami świadka Sąd dał wiarę, gdyż były one spójne, logiczne i konsekwentne.

Na podstawie zeznań w/w osób Sąd ustalił, że stosunek prawny łączący D. K. i M. M. – właściciela (...), wykazywał wszystkie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy. Była to praca określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, za miesięcznym wynagrodzeniem, które zostało odwołującej wypłacone. Odwołująca faktycznie realizowała umowę o pracę z 3 stycznia 2014 r., a czynności na rzecz firmy były wykonywane w ramach stosunku pracy z uwagi na istnienie wszystkich elementów charakterystycznych dla tego rodzaju stosunku prawnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie D. K. zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było, czy odwołująca D. K. z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) M. M. z siedzibą w P., podlega od 3 stycznia 2014 roku obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Dla rozstrzygnięcia powyższego konieczne było ustalenie, czy odwołująca faktycznie realizowała umowę o pracę zawartą w dniu 3 stycznia 2014 roku i to w taki sposób, aby umowa ta mogła stanowić odrębny tytuł do ubezpieczeń społecznych – czy rzeczywiście powstał stosunek pracy, stanowiący tytuł do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

W myśl art. 83 § 1 kc, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

W ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje się, iż „nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 roku w sprawie II UKN 258/00). Umowę o pracę uważa się za zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 kc), 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 korzystać z jej pracy” (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku w sprawie II UK 321/04).

Jednocześnie to na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego ubezpieczenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2010 roku, II UK 149/09, niepubl.).

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2015 r., poz. 121), powoływanej dalej jako ustawa systemowa, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. Zgodnie z treścią art. 8 ust. 1 powołanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (które nie dotyczą niniejszej sprawy). W myśl art. 11 ust. 1 powołanej ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione między innymi w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy (pracownicy).

W myśl art. 8 ust. 1 powołanej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a (które nie mają niezastosowania w niniejszej sprawie). Stosownie do art. 11 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają osoby wymienione między innymi w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy (pracownicy).

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Natomiast stosownie do art. 13 pkt 1 i 4 te same ustawy obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i chorobowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku, natomiast osoby prowadzące pozarolniczą działalność – od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania wykonywania tej działalności.

Z uwagi na fakt, że obowiązek ubezpieczeń jest pochodną stosunku pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych, ustalając obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym, ma możliwość oceny łączącego ubezpieczonych stosunku pracy w oparciu o zawartą umowę – art. 83 ust 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z treścią art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika (art. 11 k.p.).

W myśl 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.

Stosownie do treści art. 26 k.p. stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy.

W art. 22 § 1 k.p. są zawarte najbardziej istotne elementy składające się na pojęcie stosunku pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Istotą stosunku pracy jest osobiste świadczenie pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracownika pracodawcy w zakresie dotyczącym pracy. Podporządkowanie polega na osobistym świadczeniu pracy określonego rodzaju na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wskazanym. Układ podporządkowania pracownika pracodawcy polega zatem nie tylko na świadczeniu pracy pod jego kierownictwem, lecz także na jednoznacznym określeniu prawa pracodawcy do decydowania o miejscu i czasie, w jakim praca określonego rodzaju ma być świadczona.

Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. W stosunku tym pracownik jest obowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Ustalenie wynagrodzenia za pracę jest niezbędnym elementem nawiązania stosunku pracy. Kolejną cechą stosunku pracy jest ciągłość świadczenia pracy. Zobowiązanie pracownika, w przeciwieństwie do zobowiązań podejmowanych przy zawieraniu umów o dzieło czy innych umów cywilnoprawnych, nie ogranicza się do czynności jednorazowej czy też wielu czynności zmierzających do osiągnięcia określonego rezultatu, lecz polega na wykonywaniu czynności wynikających z powierzonego rodzaju pracy, w sposób mający cechy trwałości. Elementami istotnymi w umowie o pracę są zatem : obowiązek pracownika osobistego wykonywania pracy, podporządkowania pracodawcy, obowiązek przestrzegania czasu pracy i przestrzegania dyscypliny pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania pracy zgodnie z umową i poleceniami przełożonych. Wynagrodzenie otrzymuje za wykonanie pracy na tych zasadach, a nie za rezultat pracy.

Przepis art. 58 § 2 k.c. przewiduje co do zasady nieważność czynności prawnej w razie jej sprzeczności z konkretnymi zasadami współżycia społecznego. Do takiej oceny czynności prawnej może dojść ze względu na cel, do którego osiągnięcia czynność zmierza, zachowanie nieuczciwe, nielojalne lub naruszające interesy osób trzecich. Konieczne jest dokonanie wartościowania zachowania z konkretnymi zasadami współżycia społecznego w kontekście skutku prawnego (wyr. SN z dnia 3 lutego 2011 r., I CSK 261/10, Lex nr 784986).

Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności i nie ma wtedy potrzeby dokonywania oceny nieważności czynności prawnej w aspekcie zasad współżycia społecznego.

Pomimo, iż art. 58 § 2 k.c. nie zawiera zastrzeżenia odpowiadającego treści art. 58 § 1 k.c. in fine, należy przyjąć, że sprzeczność czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego może nie pociągać za sobą bezwzględnej nieważności takiej czynności, jeżeli przepis szczególnie wiąże z naruszeniem zasad współżycia społecznego inne konsekwencje prawne.

Zgodność czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego jest zagadnieniem kontekstu faktycznego, tj. okoliczności danego wypadku (wyr. SN z dnia 9 października 2009 r., IV CSK 157/09, Lex nr 558611).

W ocenie Sądu, w rozpoznawanej sprawie pozwany organ rentowy nie wykazał, a żeby umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną a płatnikiem składek (...) M. M. została zawarta w celu sprzecznym z prawem, w szczególności w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych kosztem uczestników systemu ubezpieczeń społecznych.

Na podstawie ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego Sąd doszedł do przekonania, że odwołująca pozostaje od dnia 3 stycznia 2014 r. w stosunku pracy z (...) M. M.. Zatem od tej daty, zgodnie z powołanymi wyżej przepisami, podlega ubezpieczeniu społecznemu.

Ocenę stosunku prawnego dokonaną przez organ rentowy należało uznać za błędną. W postępowaniu bowiem zostało wykazane, że odwołująca świadczyła pracę do dnia poprzedzającego niezdolność do pracy z powodu ciąży, jako pracownik, na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy. To pracodawca wskazywał jakie czynności odwołująca ma wykonywać oraz w jakim miejscu i jakim czasie ma świadczyć pracę. Zgodnie z poleceniem pracodawcy odwołująca od czasu zatrudnienia zajmowała się zdobywaniem klientów, podejmowała działania marketingowe i promocyjne. Odwołująca była odpowiedzialna za założenie strony internetowej firmy, stworzenie bazy klientów oraz skierowanie do nich oferty przedsiębiorstwa. Zajmowała się też rekrutowaniem osób ubiegających się o pracę sprzątaczką w firmie (...).

Pod względem formalnym jak i faktycznym stosunek pracy pomiędzy stronami spełniał zatem wszystkie elementy przedmiotowo istotne sformułowane w art. 22 k.p.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, iż zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie umowa o pracę zawarta pomiędzy odwołującą D. K. a płatnikiem składek (...) M. M. w dniu stycznia 2014 r. wywarła skutki prawne na gruncie ubezpieczeń społecznych. Skutkowała bowiem powstaniem tytułu do objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym. Ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy podlega bowiem tylko taka osoba, która faktycznie umowę o pracę wykonuje, to jest wykonuje czynności określone w tej umowie w ramach stosunku pracy i jak pracownik. Samo zawarcie umowy i jej określenie jako umowa o pracę nie powoduje powstania tytułu do objęcia danej osoby obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi z tytułu stosunku pracy. Tymczasem odwołująca wykazała w postępowaniu sądowym, iż rzeczywiście wykonywała obowiązki pracownicze wchodzące w zakres Kierownika Biura Handlowego. Z zeznań odwołującej i płatnika składek, jak również z zeznań świadków wynika jednoznacznie, iż odwołująca wykonywała swoje obowiązki w miejscu swojego zamieszkania, albowiem zainteresowany dopiero rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej, dysponował pewną sumą środków pieniężnych, jednakże nie chciał wydać tych pieniędzy na wynajem lokalu – na siedzibę firmy, tylko wolał przeznaczyć je na wynagrodzenie dla pracownika. Poza tym zainteresowany nie przygotował ubezpieczonego stanowiska pracy, tj. biurka, laptopa, telefonu służbowego, jednakże, trudno wymagać by zaczynając własną działalność mieć zorganizowane wszystko. W związku z tym odwołująca pracowała w domu, na swoim komputerze i korzystała z prywatnego telefonu komórkowego. Pracodawca zobowiązał się pokryć koszty rozmów telefonicznych i ewentualnie koszty paliwa.

Podjęte przez nią działania stanowiły część obowiązków, które zostały jej zakreślone. Do obowiązków odwołującej należało jeszcze: współtworzenie oraz odpowiedzialność za realizację strategii firmy, opracowanie i aktualizowanie strategii firmy, zarządzanie oraz koordynacja działań pracy wszystkich działów w firmie, odpowiedzialność za rachunek zysków i strat oraz płynność firmy, reprezentowanie firmy na zewnątrz oraz udział w spotkaniach i negocjacjach z kluczowymi partnerami biznesowymi firmy. Odwołująca, z uwagi na zaistniałą od 12.02.2014r. niezdolność do pracy nie zdołała jednak zrealizować również w/w obowiązków. Niemniej w spornym okresie D. K. pomagała zainteresowanemu wypełniać stosowne dokumenty i druki, w celu zarejestrowania firmy, uzyskania numeru NIP, REGON, wpisu do ewidencji, kontaktowała się z firmami, które miały stworzyć stronę internetową. Ze zbieżnych zeznań odwołującej i zainteresowanego wynika, iż w pierwszej kolejności firma miała ruszyć z działalnością w zakresie sprzątnięcia i w tym celu ubezpieczona miała stworzyć bazę potencjalnych firm zainteresowanych tymi usługami, zbadać ceny w firmach konkurencyjnych. W tych kwestiach kontaktowała się telefonicznie i mailowo z zainteresowanym, on wskazywał jej zadania na najbliższy okres. Na e-maila firmy wpływały też oferty od zainteresowanych współpracą z firmą a także kopie ogłoszeń, które ubezpieczona dawała w celu reklamy firmy, rekrutacji, itp.

Ubezpieczona pracowała wg harmonogramu, który otrzymała od zainteresowanego – zamierał harmonogram pracy na pierwsze trzy miesiące pracy. Organ rentowy podniósł zarzut braku takiego harmonogramu, jednakże zostało wykazane, że taki harmonogram rzeczywiście istnieje i odwołująca się do niego stosowała.

Firma (...) cały czas się rozwija, w spornym okresie wymagała zaangażowania innej osoby, aby móc rozkręcić nową działalność i pozyskać klientów. W tym celu trzeba było powziąć odpowiednie działania marketingowe i strategiczne. Dlatego też płatnik musiał zatrudnić pracownika o odpowiednich kwalifikacjach i godnego zaufania. Takim pracownikiem jest D. K..

W ocenie Sądu, D. K. posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe na zajmowanym stanowisku. Z wykształcenia jest handlowcem. Jej dotychczasowa kariera zawodowa skupiała się na wykonywaniu obowiązków w zakresie sprzedaży, zajmując stanowiska specjalisty ds. sprzedaży, specjalisty ds. handlowych czy Kierownika Regionalnego. Ubezpieczona także przez okres ok. 2-3 lat prowadziła też własną działalność gospodarczą jednocześnie będąc zatrudniona w innej firmie. Prowadziła sklep internetowy z usługami w zakresie dostarczania elektronicznych systemów alarmowych, w tym również p.poż., w K.. Po przeprowadzeniu się do (...) zakończyła tę działalność. A zatem mając już doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej była odpowiednią osobą, która mogła wesprzeć niedoświadczonego przedsiębiorcę i rozwinąć jego firmę.

Dodatkową przesłanką do zatrudnienia odwołującej był fakt, że została ona polecona przez brata zainteresowanego – R. M., który jednocześnie jest partnerem ubezpieczonej i ojcem jej dzieci. W ocenie Sądu okoliczność ta miała wpływ na wybór pracownika godnego zaufania, ale nie znaczenia co do istoty stosunku prawnego łączącego stronny, albowiem przed Sądem zostało wykazane, że odwołująca faktycznie pracę wykonywała.

Ważności umowy o pracę zawartej pomiędzy odwołującą a zainteresowanym płatnikiem nie może podważyć w żaden sposób ciąża odwołującej. Stan ciąży nie stanowi przeciwwskazania do wykonywania pracy w ogóle, a nawet do podjęcia pracy w tym okresie. Takie twierdzenie wypływa wprost z przepisów prawa pracy (polskich i wspólnotowych), które odmowę zatrudniania czy zwolnienie kobiety w ciąży tylko z tego powodu traktują jako dyskryminację. Co więcej ustawodawca w sposób silny chroni kobiety w ciąży, obejmując je szczególną ochroną trwałości stosunku pracy. Z tych chociażby względów z samej okoliczności podjęcia pracy w okresie ciąży, gdy brak ku temu przeciwwskazań medycznych, nie można wyprowadzać naruszenia zasad współżycia społecznego. Przy tym naruszenie zasad współżycia społecznego ma zastosowanie jedynie na gruncie prawa pracy i nie może się odnosić do przepisów ubezpieczeniowych. Uznanie, że każda umowa o pracę zawarta z kobietą w okresie ciąży jest nieważna prowadziłoby do wprowadzenia praktycznego zakazu zawierania umów o pracę z kobietami ciężarnymi.

Sąd w pełni podziela stanowisko, wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2006 r. sygn. akt I UK 186/05, zgodnie z którym korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego na skutek podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu samo w sobie nie mogłoby być określone jako sprzeczne z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę.

Na uwagę zasługuje także, że dotychczasowa linia orzecznicza pod tym względem nie uległa zmianie. I tak tytułem przykładu warto wspomnieć na fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012 r., I UK 265/2011, „Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla 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 jest obejściem prawa. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania”.

Nie ulega wątpliwości, że strony zawierając stosunek prawny mają swobodę kontraktowania. W ramach swobody umów mogą dowolnie kształtować wynagrodzenie oraz długość trwania stosunku prawnego. Pozwany organ rentowy

wskazał, że odwołująca pracowała jednocześnie w dwóch zakładach pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy i już sam ten fakt powoduje, że nie mogła ona jednocześnie wykonywać obowiązków pracowniczych w dwóch zakładach pracy. W ocenie Sądu, nie ma przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia w dwóch zakładach pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy. To od pracodawcy i pracownika zależy jak sobie ten czas zorganizują, jak będą się rozliczać z powierzonych zadań i obowiązków. W przedmiotowej sprawie odwołująca w firmie (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością – Sp. komandytowa pracowała w siedzibie firmy, po 8 godzin dziennie, do godziny 17.00. Po powrocie do domu mogła pracować dalej już na rzecz (...) M. M., gdyż z zainteresowanym uzgodniono, że będzie pracować w miejscu swojego zamieszkania. Odwołująca, poświęcała cały swój wolny czas na pracę u M. M., także weekendy, aby wyrobić 40-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy. Gdy było więcej pracy, to odwołująca brała urlop w (...) (co jednoznacznie wynika z ewidencji urlopów z tej firmy zawartych w aktach pracowniczych odwołującej – od 13 stycznia 2014 r. do 17 stycznia 2014 r. oraz od 21 stycznia 2014 r. do 23 stycznia 2014 r. wzięła ubezpieczona urlop). Z kolei jej córką zajmował się w tym czasie (po godzinie 16.00 w dniach roboczych, tj. od poniedziałku do piątku oraz w weekendy) jej partner R. M.. A zatem fizycznie było możliwe pogodzenie pracy w dwóch zakładach pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Organ rentowy podniósł również zarzut, iż odwołująca wysyłała e-maile w godzinach pracy w firmie (...). W ocenie Sądu powyższy zarzut nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż odwołującą w tym czasie przebywała na urlopie w firmie (...). W okresie od 13 stycznia 2014 r. do 17 stycznia 2014 r. oraz od 21 stycznia 2014 r. do 23 stycznia 2014 r. odwołująca pracowała w godzinach południowych w firmie (...) M. M. i wysyłała e-maile (wydruki e-maili zostały przedłożone w postępowaniu przed organem rentowym i w postępowaniu sądowym), w których prowadziła negocjacje w sprawie zamówienia na utworzenie strony internetowej. A zatem zostało udowodnione, iż rzeczywiście prowadziła korespondencję e-mailową.

W ocenie Sądu istniała uzasadniona potrzeba zatrudnienia pracownika – Kierownika Biura Handlowego. M. M. zatrudniając odwołującą miał do niej zaufanie. W ocenie Sądu nie można zatem stwierdzić, by zawarta umowa o pracę miała na celu uzyskanie tylko świadczeń z ubezpieczeń. Zdaniem Sądu także ze względu na fakt, iż M. M. pozostawał w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy i jednocześnie prowadził działalność gospodarczą, a ściślej mówiąc dopiero rozkręcał firmę, istniała potrzeba zatrudnienia pracownika, który zająłby się sprawami administracyjnymi oraz pozyskał klientów. W tym celu trzeba było powziąć odpowiednie działania marketingowe i strategiczne, które można było realizować w domu, niekoniecznie w siedzibie firmy. Ponadto zainteresowany nie miał doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej, a odwołująca miała, co dodatkowo uzasadnia przesłankę jej zatrudnienia.

Ani odwołująca, ani płatnik nie widzieli, że D. K. jest w ciąży. W trakcie nieobecności odwołującej w pracy nie zatrudniono innego pracownika na jej miejsce. Nieoczekiwana ciąża, spowodowała, iż właściciel firmy (...) przejął jej obowiązki. Sąd pragnie przy tym zwrócić uwagę, iż pracodawca nie ma obowiązku zatrudniać nowego pracownika podczas niezdolności do pracy dotychczasowego pracownika. Poza tym trzeba podkreślić, iż zainteresowany płatnik składek szukał innego pracownika – na zastępstwo za D. K., jednakże, nie udało się zatrudnić odpowiedniej osoby. Świadek K. W. potwierdziła, iż była na rozmowie o pracę i przedstawiono jej warunki pracy i płacy oraz wskazano, iż praca będzie świadczona w zastępstwie, za pracownika przebywającego na zwolnieniu chorobowym w związku z ciążą. Płatnik składek także zeznał, iż nie zatrudnił innej osoby na miejsce odwołującej, gdyż wymagania osób zainteresowanych pracą u niego co do wysokości wynagrodzenia, były zbyt wygórowane.

A zatem Sąd nie podzielił stanowiska organu rentowego, że umowa o pracę została zawarta jedynie dla pozorów, celem uzyskania ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna. Ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny świadczy nie o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli ani też o obejściu ustawy, lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny nawet dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (vide wyrok Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 marca 2007 roku, I UK 302/2006, Lex Polonica nr 1423863, Gazeta Prawna (...) str. A6, OSNP 2008/7-8 poz.110).

Zdaniem Sądu w świetle utrwalonego orzecznictwa sądowego do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie mogłoby dojść wówczas, gdyby zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości pracy nie świadczyła, a więc nie wykonywała zatrudnienia w ogóle albo wykonywała je na podstawie innej umowy niż umowa o pracę.

Konkludując, zdaniem Sądu, umowa stron o pracę nie została zawarta dla pozorów, co zresztą w toku postępowania sądowego wykazywali odwołująca i zainteresowany płatnik składek. Strony, zawierając przedmiotową umowę miały świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik będzie faktycznie realizowała umowę na rzecz pracodawcy w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a więc pod kierownictwem pracodawcy w określonym przez niego miejscu i czasie, co omówiono już powyżej. Odwołująca udowodniła, że cel zawartej umowy o pracę był zgodny z jej postanowieniami. Umowa taka więc jest ważna i skuteczna, a art. 83 kc nie znajduje do niej zastosowanie. Twierdzenia organu rentowego jakoby umowa o pracę została zawarta dla pozorów w celu zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez odwołującą nie zostały w postępowaniu przed Sądem wykazane.

Mając powyższe na względzie Sąd, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 kpc i powołanych przepisów prawa materialnego zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż odwołująca D. K. jako pracownik u płatnika składek (...) M. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 3 stycznia 2014 roku.

SSO Ewa Roszak