

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2021 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: st. sekr. sąd. Dominika Kołpa

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2021 r. w Warszawie

sprawy K. G. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N.

przy udziale (...) Sp. z o.o. w S.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania K. G. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N.

z dnia 10 grudnia 2018r. nr (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VII U 432/19

## UZASADNIENIE

**K. G. (1)**, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w dniu 6 lutego 2019 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. z dnia 10 grudnia 2018 r., nr (...), wnosząc o jej zmianę poprzez przyjęcie, że od dnia 1 września 2015 r. podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S..

W uzasadnieniu pełnomocnik odwołującej podniósł, że ustalenia organu rentowego są nieprawdziwe, gdyż zostały oparte na błędnej interpretacji przepisów prawa, co doprowadziło do nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego i przyjęcia, że umowa o pracę nie była faktycznie realizowana. W pierwszej kolejności pełnomocnik podkreślił, że zatrudnienie ubezpieczonej w Spółce (...) Sp. z o.o. nie było przypadkowe. K. G. (2) posiada wieloletnie doświadczenie w branży transportowej i uzyskała staranne wykształcenie. Przed zatrudnieniem u płatnika składek, świadczyła ona pracę w spółce (...) Sp. z o.o. na stanowisku specjalisty do spraw ofertowania. Gdy wyszła za mąż i skończyła studia postanowiła zmienić pracę na taką, która stworzy jej lepsze warunki samorozwoju. Wtedy też otrzymała propozycję pracy od płatnika składek, na którą przystała. Zbiegło się to w czasie z ciążą, która nie była planowana i stanowiła dla niej duże zaskoczenie. Mając na uwadze zobowiązania w Spółce (...) Sp. z o.o. postanowiła pogodzić dwa stosunki pracy, tj. u płatnika składek i tej Spółce. W (...) Sp. z o.o. ubezpieczona była jedyną osobą odpowiedzialną za wyszukiwanie i składanie ofert. W okresie w od 1 września 2015 r. do 1 listopada 2015 r. ubezpieczona świadczyła pracę dla obu podmiotów. Pełnomocnik podkreślił, że umowa o pracę ubezpieczonej skonstruowana była w taki sposób, że istniała pełna swoboda miejsca i czasu pracy, bo dla pracodawcy był istotny efekt pracy, a więc to czy wszystkie

zleczone zadania zostały wykonane. Pełnomocnik zaznaczył, że żadne przepisy prawa nie uzależniają istnienia stosunku pracy, jak również wynikającego z niego stosunku zobowiązaniowego od czasu trwania umowy o pracę, jak również od stanu zdrowia pracownika. Z uwagi zatem na bezsprzeczny fakt istniejącej ważnej umowy o pracę, pracownik jest uprawniony do korzystania ze świadczeń społecznych. W tej mierze, najistotniejsze jest to, aby doszło do wykonywania pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za pracę.

Zdaniem pełnomocnika odwołującej, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, aby umowa o pracę została zawarta dla pozorów bez zamiaru jej faktycznego realizowania. Nie można bowiem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. W konkluzji odwołania, pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji z dnia 10 grudnia 2018 r. przez uznanie podlegania przez K. G. (1) obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz strony odwołującej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odwołanie z dnia 6 lutego 2019 r. k. 3-5 a.s.).

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N.** na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., wniósł o oddalenie odwołania od decyzji z dnia 10 grudnia 2018 r. oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że K. G. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 września 2015 r. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S., za wynagrodzeniem 7.100,00 zł brutto. Zdaniem Zakładu dokument w postaci umowy o pracę, a także pozostała dokumentacja pracownicza, aczkolwiek nie nasuwająca zastrzeżeń od strony formalnej, nie jest wystarczająca do ustalenia istnienia stosunku pracy, gdyż z okoliczności sprawy wynika, że zatrudnienie było pozorne. Organ rentowy podkreślił, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało brak potrzeby gospodarczej zatrudnienia pracownika u płatnika składek na stanowisku menagera w W., skoro Spółka nie miała tam żadnego Oddziału i nie pozyskiwała w ten sposób kontrahentów. Ponadto zarówno przed zatrudnieniem odwołującej, jak też po skorzystaniu przez nią z zasiłku chorobowego, a następnie dalszej nieobecności w związku z urodzeniem dziecka nie było u płatnika składek osoby zatrudnionej w W. z takim samym zakresem obowiązków i w tym samym charakterze. Stanowisko to zostało zatem utworzone na potrzeby uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Organ rentowy dodał, że odwołująca w okresie zatrudnienia u drugiego płatnika składek, tj. w (...) Sp. z o.o. zajmowała się ofertowaniem w zakresie projektów budowlanych i w związku z tym nie mogła zdobyć doświadczenia, które dałoby jej przewagę nad innymi kandydatami na stanowisko menagera w firmie transportowej. Nie miała ona w tym kierunku ani żadnych kwalifikacji, ani wykształcenia. Organ rentowy stwierdził też, że płatnik składek nie otrzymał żadnych efektów pracy ubezpieczonej, nie kontaktowała się też ona z żadnym z pracowników, nie podpisywała listy obecności, nikt nie sprawował nad nią nadzoru, nikt nie wydawał jej poleceń, nikt też nie rozliczał jej z pracy. Podał, że jak wynika z zeznań A. W., reprezentującej płatnika składek, zawarła ona z ubezpieczoną umowę o pracę w

sposób korespondencyjny na polecenie M. T. (1) - głównego wspólnika Spółki, która ma decydujący głos w sprawie zatrudnienia każdego pracownika. A. W. udzieliła jeszcze ubezpieczonej telefonicznego instruktażu bhp i więcej kontaktów z nią nie miała. Jak wynika z danych systemu (...) ubezpieczona od 3 listopada 2015 r. przebywała na świadczeniach z ubezpieczenia chorobowego w sposób ciągły, aż do zakończenia umowy o pracę. Działanie takie zmierzało bezpośrednio do osiągnięcia ekonomicznej korzyści poprzez obejście przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Jeżeli bowiem czynność prawna zawarcia umowy o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania świadczeń pieniężnych z tytułu ochrony ubezpieczeniowej, jaką przepisy o ubezpieczeniach społecznych zapewniają osobie wykonującej pracę na podstawie umowy o pracę, umowę taką należy uznać za nieważną jako zawartą dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) lub obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) bądź też jako czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.). W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, organ rentowy wydał w dniu 10 grudnia 2018 r. zaskarżoną decyzję (odpowiedź na odwołanie z dnia 4 marca 2019 r. k. 10-13 a.s.).

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

K. G. (1), urodzona (...), ma wykształcenie wyższe. W 2013 r. ubezpieczona ukończyła studia w Szkole Głównej Gospodarstwa (...) w W., uzyskując tytuł inżyniera architekta krajobrazu. W trakcie studiów, w lipcu 2011 r. ubezpieczona podjęła pracę w (...) Sp. z o.o. na stanowisku specjalisty ds. ofertowania, za wynagrodzeniem w wysokości 3.800,00 zł brutto. W Spółce tej ubezpieczona była jedyną osobą odpowiedzialną za wyszukiwanie i składanie ofert zarówno w sektorze prywatnym, jak i w trybie zamówień publicznych. Spółka działa w branży projektowej i architektonicznej, świadcząc usługi z zakresu projektowania domów oraz wnętrz. Do obowiązków ubezpieczonej na ww. stanowisku należało poszukiwanie kontrahentów oraz firm do współpracy, nawiązywanie kontaktów i odbywanie spotkań z projektantami, prowadzenie działań marketingowych na portalach oraz stronach internetowych. Powyższe obowiązki ubezpieczona wykonywała w siedzibie firmy w godzinach pomiędzy 9:00, a 13-14:00. Do pracy ubezpieczona dojeżdżała własnym autem, z którego korzystała także odbywając spotkania z potencjalnymi kontrahentami. Ubezpieczona była zatrudniona w ww. Spółce w okresie od lipca 2011 r. do listopada 2015 r. (kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie – dokumentacja osobowa k. 22, zeznania świadka M. C. k. 57-58, zeznania odwołującej k. 243-246 a.s.).

Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. świadczy usługi z zakresu transportu drogowego towarów. Działalność gospodarcza jest wykonywana na terenie Europy. (...) są M. T. (1) i J. T.. Siedziba Spółki mieści się przy ul. (...) w S.. Spółka nie posiada Oddziału w W.. M. T. (1) jest głównym udziałowcem Spółki i ma decydujący głos w kwestiach dotyczących jej działalności, a także zatrudniania pracowników. Spółka zatrudnia łącznie 45 osób. Wszyscy pracownicy zatrudnieni są w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem, obowiązującym w danym okresie czasu. Ponadto kierowcy otrzymują ryczałt za godziny nadliczbowe i godziny nocne. W firmie zatrudnionych jest 34 kierowców oraz 2 mechaników wykonujących pracę w warsztacie, 9 pracowników biurowych, w tym 2 spedytorów. Na koniec 2015 r. majątek trwały Spółki wyniósł 1.091.403,03 zł, majątek obrotowy wyniósł 2.828.661,57 zł, należności długoterminowe 0,00 zł, natomiast należności krótkoterminowe 2.252.212,55 zł. Kapitał własny wyniósł 503.091,93 zł, natomiast kapitał podstawowy wyniósł 1.000.000,00 zł. Zobowiązania krótkoterminowe zostały ustalone na kwotę 1.859.454,37 zł. Spółka osiągnęła zysk w wysokości 271.605,61 zł (odpis KRS k. 13-23, bilans na 2015 r., jednostronny rachunek zysków i strat na 2015 r. k. 167-177 akt kontroli, wykaz pracowników k. 41, k. 66-68, k. 78-80, zeznania świadka A. W. k. 154-155, zeznania świadka M. T. (1) k. 155-156v, zeznania odwołującej k. 243-246 a.s.).

L. T., mąż M. T. (1) jest pełnomocnikiem oraz projektantem w firmie (...) z siedzibą przy ul. (...) w miejscowości B.. Firma ta działa w branży projektowej i współpracuje z (...) Sp. z o.o. Ubezpieczona, będąc zatrudnioną w (...) Sp. z o.o. nawiązała kontakt z firmą (...) i pozyskała dla Spółki projektantów w ramach współpracy. W ten sposób ubezpieczona poznała też L. T., któremu w trakcie jednej z rozmów powiedziała, że zamierza zmienić pracę, bo obecne warunki zatrudnienia jej nie odpowiadają. L. T. zaproponował jej więc nawiązanie stosunku pracy z (...) Sp. z o.o. na stanowisku menedżera-handlowca, w której również był zatrudniony. Powyższą informację L. T. przekazał następnie żonie M. T. (1), wskazując jej, że ubezpieczona jest odpowiednią kandydatką do pracy w Spółce oraz a dzięki pozyskaniu dobrego i kompetentnego pracownika, Spółka może zwiększyć swoje wyniki sprzedażowe. W związku z powyższym, M. T. (1) przekazała A. W. telefon kontaktowy do ubezpieczonej wskazując, ją jako osobę najbardziej kompetentną na nowe stanowisko pracy. Po odbyciu rozmowy telefonicznej, a także w wyniku pomyślnie uzgodnionych warunków współpracy, w dniu 1 września 2015 r. pomiędzy (...) Sp. z o.o., reprezentowaną przez Prezesa Zarządu A. W., a K. G. (1) doszło do zawarcia umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. Na mocy tej umowy, ubezpieczona została zatrudniona w Spółce na stanowisku menedżera w pełnym wymiarze czasu pracy oraz za wynagrodzeniem w wysokości 7.100,00 zł brutto miesięcznie i została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano teren całego kraju. Umowa o pracę została zawarta w drodze korespondencyjnej, wymiana dokumentów odbyła się drogą pocztową. A. W. i K. G. (1) nie spotkały się osobiście w dniu podpisania umowy o pracę, a wszelkie sprawy załatwiały telefonicznie i drogą mailową. W taki sam sposób, A. W. przeszkoliła ubezpieczoną z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Ubezpieczona podpisała umowę o pracę, jak również informację o warunkach zatrudnienia, oświadczenie o zgodzie na przekazywanie wynagrodzenia za pracę na rachunek bankowy, zakres obowiązków, umowę o zakazie konkurencji i kartę przeszkolenia z zakresu bhp i

dokumenty te odesłała pocztą A. W.. W dniu 27 sierpnia 2015 r. ubezpieczona przedłożyła orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku managera. W momencie zawarcia przedmiotowej umowy o pracę, ubezpieczona była w ciąży (zeznania świadka A. W. k. 154-155, zeznania świadka M. T. (1) k. 155-156v, zeznania odwołującej k. 243-246 a.s., zgoda na przetwarzanie danych osobowych k. 1-2, orzeczenie lekarskie z dnia 27 sierpnia 2015 r. k. 3, informacja o warunkach pracy i płacy k. 12, informacja dla pracowników dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu k. 10-11, oświadczenia k. 4-9, umowa o zakazie konkurencji k. 3, karta szkolenia wstępnego bhp k. 2, umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r. k. 1 – dokumentacja osobowa k. 22 a.s.).

Do obowiązków K. G. (1) na stanowisku managera w Spółce miało należeć przede wszystkim poszukiwanie nowych kontrahentów, głównie dużych firm spedycyjnych, które miały zlecać (...) Sp. z o.o. transport na stałych liniach, w takich krajach jak Rumunia, Grecja, Bułgaria, Hiszpania i W.. Ubezpieczona miała wyszukiwać różne firmy zainteresowane transportem, poprzez przeglądanie giełd transportowych np. na stronie (...) eu". Dostała również bazę klientów do „obdzwonienia”. Ubezpieczona miała dzwonić do firm, proponować spotkanie oraz pytać, czy dana firma jest zainteresowana transportem. Nie była natomiast odpowiedzialna za podpisywanie umów. W ten sposób ubezpieczona nawiązała m.in. kontakt z E. N., kierownikiem transportu w firmie (...) Sp. z o.o., która jednak nie była zainteresowana nawiązaniem współpracy. Spotkanie to było wyłącznie jednorazowe, gdyż ubezpieczona bardzo na nie nalegała i wyłącznie dlatego E. N. zgodziła się z nią spotkać, jednak nie zakończyło się ono podpisaniem umowy. Ubezpieczona spotkała się również z S. G., który prowadzi działalność gospodarczą z zakresu spedycji i transportu. Ubezpieczona zaproponowała mu na spotkaniu, by swoje ładunki przekazywał Spółce (...) Sp. z o.o. oraz przedstawiła ofertę transportową. Spotkanie to również było jednorazowe i nie doszło do podpisania umowy. Podobnie było w przypadku J. M. (1), z którym również ubezpieczona kontaktowała się w celu nawiązania współpracy, jednak umowa nie została zawarta. W trakcie wszystkich spotkań, ubezpieczona przedstawiała ofertę firmy, wskazywała jaką flotą transportową ona dysponuje, jakie kierunki obsługuje oraz gdzie znajdują się bazy transportowe. Sporządziła również tabelaryczne zestawienie w E. dotyczące rentowności pojazdu. Był to wyłącznie projekt tabeli, który miał zostać uzupełniony o dane wpisane przez L. T.. W związku z zatrudnieniem w (...) Sp. z o.o., ubezpieczona ograniczyła swój wymiar czasu pracy w (...) Sp. z o.o. z pełnego etatu do  $\frac{3}{4}$  etatu. Przez okres dwóch miesięcy pracowała równocześnie w obu podmiotach, przy czym w Spółce (...) Sp. z o.o. do jej obowiązków należało wdrażanie do pracy nowego pracownika J. M. (2), który miał przejąć część jej obowiązków. Ubezpieczona zaczynała pracę w domu dla (...) Sp. z o.o., po czym jeździła na spotkania na mieście z kontrahentami (...) Sp. z o.o. W tym celu używała prywatnego samochodu oraz telefonu komórkowego. Pracę na rzecz Spółki (...) Sp. z o.o. ubezpieczona miała wykonywać w godzinach 9:00-17:00 zdalnie w domu od poniedziałku do piątku. Czas jej pracy nie był w żaden sposób ewidencjonowany, nie podpisywała się ona na liście obecności. W trakcie całego okresu zatrudnienia, ubezpieczona nie pozyskała dla Spółki żadnego kontrahenta, jak również nie doprowadziła do zawarcia żadnej umowy. Nie przedłożyła także żadnych ofert reklamowych oraz nie pozyskała żadnych nowych zleceń. M. T. (1) nie wystawiała również ubezpieczonej delegacji służbowych oraz nie pokrywała kosztów jej dojazdów na spotkania z potencjalnymi kontrahentami. M. T. (1), L. T. oraz A. W. nie wydawali też ubezpieczonej poleceń służbowych, a także nie nadzorowali jej pracy. Ubezpieczona miała w tym zakresie pełną dowolność, sama kształtowała swój czas pracy oraz ustalała zadania do wykonania, a ze współpracownikami Spółki kontaktowała się telefonicznie i mailowo wyłącznie w celu konsultacji problematycznych kwestii. Ubezpieczona nie zajmowała się również rozliczaniem kierowców, ponieważ tym zajmowali się pracownicy biurowi na miejscu, którzy sporządzali w tym zakresie odpowiednie tabelki. Wynagrodzenie za pracę zostało ubezpieczonej wypłacone przelewem na wskazany przez nią numer rachunku bankowego. Po rozwiązaniu z ubezpieczoną umowy o pracę, płatnik składek nie zatrudnił na jej miejsce nowego pracownika (zeznania świadka E. N. k. 54-58, zeznania świadka S. G. k. 106-108, zeznania świadka J. M. (1) k. 135-135v, zeznania świadka A. W. k. 154-155, zeznania świadka M. T. (1) k. 155-156v, zeznania świadka L. T. k. 211-220, zeznania odwołującej k. 243-246 a.s.).

Na przełomie sierpnia i września 2015 r. ubezpieczona dowiedziała się, że jest w ciąży. W związku z tym, że była to ciąża zagrożona, w dniu 3 listopada 2015 r. ubezpieczona udała się na zwolnienie lekarskie, na którym pozostała aż do dnia porodu. Ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko w lutym 2016 r., po czym zaszła w kolejną ciążę, zakończoną porodem w sierpniu 2017 r. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, ubezpieczona nie wróciła do pracy w (...) Sp. z o.o., a w grudniu 2019 r. zarejestrowała własną pozarolniczą działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług

kosmetycznych (zeznania odwołującej k. 243-246 a.s., świadectwo pracy z dnia 1 września 2017 r. – dokumentacja osobowa k. 22 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jako organ uprawniony do kontroli i weryfikacji podstawy wymiaru składek i prawidłowości zgłoszenia do systemu ubezpieczeń społecznych, wszczął postępowanie wyjaśniające w sprawie ustalenia obowiązku podlegania przez K. G. (1) ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.. W oparciu o wyniki przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego, organ rentowy uznał, że umowa o pracę na podstawie, której ubezpieczona została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych przez ww. płatnika składek została zawarta w celu obejścia przepisów prawa ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy stwierdził, że analiza akt sprawy wykazała, że ubezpieczona w bardzo krótkim czasie od zatrudnienia, tj. od dnia 3 listopada 2015 r. udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą. Zdaniem Zakładu takie ustalenia jak krótki okres od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych do powstania niezdolności do pracy oraz brak materialnych dowodów świadczenia pracy wskazują, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych miało na celu uzyskanie prawa do wypłaty świadczeń, a nie faktyczne wykonywanie zatrudnienia. Tym samym analiza faktyczna zgromadzonych w postępowaniu wyjaśniającym dowodów uzasadnia stwierdzenie, że ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia u wyżej wymienionego pracodawcy, albowiem zawarta w dniu 1 września 2015r. umowa o pracę, jako czynność zmierzająca do obejścia prawa jest nieważna (zawiadomienia o wszczęciu i zakończeniu postępowania wyjaśniającego k. 3-5, k. 235 akt kontroli).

W oparciu o powyższe ustalenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 68 ust. 1 pkt. 1 lit. a) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.) w związku z art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm.) oraz art. 300 k.p. (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) wydał w dniu 10 grudnia 2018 r. decyzję nr: (...), w której stwierdził, że K. G. (1), jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 r. (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w N. z dnia 10 grudnia 2018 r. – nienumerowane karty a.r.).

Powołane przez Sąd Okręgowy dowody z dokumentów, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, były wiarygodne, korespondowały ze sobą oraz z osobowymi źródłami dowodowymi i tworzyły spójny stan faktyczny. Co istotne, strony, w tym organ rentowy, nie kwestionowały ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem okoliczności wynikające z tych dokumentów, należało uznać za mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych.

Zeznaniom świadków E. N., S. G., J. M. (1), Sąd Okręgowy dał wiarę. Świadkowie potwierdzili bowiem, że odwołująca kontaktowała się z nimi w celu umówienia spotkania i przedstawienia oferty firmy. Wskazali także, że do spotkań tych doszło, jednak miały one charakter jednorazowy, a w ich wyniku nie doszło do podpisania umowy oraz nawiązania współpracy z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.. Sąd w przeważającej części dał również wiarę zeznaniom świadków A. W., M. T. (1) i L. T., którzy potwierdzili fakt zawarcia pomiędzy stronami umowy o pracę, a także zakresu powierzonych odwołującej obowiązków służbowych. Prezes Zarządu Spółki A. W. oraz większościowy udziałowiec M. T. (1) wypowiedziały się na temat realizacji przez odwołującą stosunku pracy po zawarciu umowy o pracę wprost wskazując, że ubezpieczona miała pełną dowolność w zakresie kształtowania swojego czasu pracy oraz sama ustalała sobie zadania do wykonania, ponieważ w tym zakresie dla wspólników Spółki liczył się wyłącznie efekt jej pracy, a nie w jakim czasie pracy oraz w jaki sposób tego dokona. Ww. świadkowie wskazali również, że ubezpieczona nie pozyskała dla Spółki żadnego nowego kontrahenta, jak również nie doprowadziła do zawarcia żadnej umowy. Także świadek L. T. nie był w stanie wskazać, jakie nowe kontakty i relacje biznesowe nawiązała odwołująca. Nie przedłożyła także żadnych ofert reklamowych oraz nie pozyskała nowych zleceń. M. T. (1) wskazała, że nie wydawała odwołującej poleceń służbowych, a także ani razu nie spotkała się z nią osobiście w firmie, a wszelkie sprawy problematyczne omawiała z nią wyłącznie telefonicznie lub drogą mailową. Sąd nie dał natomiast wiary jej twierdzeniom, że wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej została ustalona w oparciu o (...) realia rynkowe, albowiem Spółka nie posiada swojego Oddziału w W., ma siedzibą w S. i tam również wykonuje działalność. Zatem kwota wynagrodzenia powinna być ustalona według warunków panujących w Spółce oraz z uwzględnieniem, że pozostali pracownicy otrzymywali minimalne

wynagrodzenie za pracę, obowiązujące w danym przedziale czasowym. Jednocześnie nie wykazała ona konieczności zatrudnienia osoby w charakterze pracownika na stanowisku menedżera, gdyż po odejściu ubezpieczonej na zwolnienie lekarskie, jak również po rozwiązaniu z nią umowy o pracę, nie zatrudniła pracownika z takim samym, czy nawet podobnym zakresem czynności. Ponadto z zeznań A. W., jak i M. T. (2) wynika wprost, że zależało im głównie na pozyskaniu przez K. G. (1) nowych kontaktów handlowych, a następnie wykorzystaniu ich w celu zwiększenia wyników sprzedażowych Spółki. Okoliczności te sprawiają, że z powyższych zeznań nie wynika zamiar realizowania przez strony umowy o pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Odnosząc się do zeznań ubezpieczonej, Sąd dał im wiarę w przeważającej mierze, za wyjątkiem jej twierdzeń związanych z wykonywaniem czynności służbowych w okresie od 1 września 2015 r. do 1 listopada 2015 r. na rzecz dwóch podmiotów, tj. (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. Prezes Zarządu tej Spółki M. C. zeznał, że odwołująca świadczyła pracę na rzecz ww. Spółki w jej siedzibie w godzinach 8:00-14:00. Z kolei odwołująca wskazywała, że obowiązki na rzecz (...) Sp. z o.o. realizowała od poniedziałku do piątku zdalnie w domu w godzinach 9:00-17:00. Mało prawdopodobne jest zatem, aby w tym samym czasie wykonywała pracę na rzecz dwóch podmiotów. Nie jest to możliwe nie tylko ze względów logistycznych oraz czasowych, ale także z uwagi na fakt, że odwołująca była wtedy w ciąży, która była ciążą zagrożoną i z tego powodu w dniu 3 listopada 2015 r. zmuszona była zaprzestać aktywności zawodowej oraz udać się na zwolnienie lekarskie. Tym samym, nie jest możliwe, by odwołująca, będąc w trudnej ciąży, zagrażającej poronieniem przez całe dni jeździła na spotkania z klientami, a w międzyczasie wykonywała inne prace na rzecz dwóch pracodawców, u których była zatrudniona na dwóch etatach (pełen etat i 3/4 etatu). W związku z powyższym, w tym zakresie, Sąd Okręgowy ocenił zeznania odwołującej jako niewiarygodne.

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie K. G. (1) od decyzji organu rentowego z dnia 10 grudnia 2018 r., nr (...), było niezasadne i jako takie podlegało oddaleniu.

Kwestią sporną, wymagającą rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu było to, czy K. G. (1) realizowała umowę o pracę, jaką zawarła ze spółką (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S., ponieważ od tego uzależnione jest objęcie jej ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, wypadkowym i chorobowym.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt. 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. Definicję pracownika zawiera z kolei art. 2 kodeksu pracy. Wskazuje on, że pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powołanym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem, a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę powinna być zatem faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę. O zakwalifikowaniu zatrudnienia jako czynności pracowniczych rozstrzygają każdorazowo przepisy charakteryzujące stosunek pracy. W ich świetle wymagane jest więc stwierdzenie, czy praca wykonywana przez pracownika na rzecz pracodawcy była dostosowana do charakteru stosunku pracy, czyli polegała na wykonywaniu pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (art. 22 § 1 k.p.).

W rozważanym przypadku strony zawarły umowę o pracę na piśmie i nastąpiło zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych, lecz przesłankę nawiązania stosunku ubezpieczenia oraz wynikające z tego stosunku prawo do świadczeń stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie, a więc faktyczne wykonywanie pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r., sygn. akt I UK 74/10). To ono bowiem, a nie samo zawarcie umowy w

ramach stosunku pracy, zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 291, ze zm.) oraz ustawą z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. z 2021 r. poz. 423 ze zm.), uprawnia do świadczeń przewidzianych we wskazanych przepisach (m.in. do świadczeń chorobowych, świadczeń emerytalno- rentowych).

Należy wskazać, że przepis art. 22 § 1 k.p. nie stwarza prawnego domniemania zawarcia umowy o pracę, a zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca – rozumiana szeroko jako wszelkiego rodzaju działalność ludzka – może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych i to także należy mieć na uwadze przy rozstrzygnięciu kwestii podlegania ubezpieczeniom społecznym.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy wskazywał, że brak jest dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez odwołującą, a zawarta umowa, jako pozorna czynność prawna jest nieważna. Sąd zgadza się z tym stanowiskiem, albowiem w toku postępowania odwołująca K. G. (1) i Prezes Zarządu Spółki A. W. oraz wspólnik M. T. (2) nie przedstawili jakiegokolwiek dokumentacji świadczącej o tym, że w spornym okresie czasu odwołująca faktycznie wykonywała pracę na rzecz swojego pracodawcy - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S.. W aktach sprawy brak jest jakichkolwiek dokumentów, które wskazywałyby na to, że odwołująca wykonała na rzecz Spółki jakiegokolwiek zadania. Za taki dowód nie mogą być uznane dokumenty załączone do odwołania w postaci oferty na usługi transportowe i tabeli. Załączona do odwołania oferta na usługi transportowe w żaden sposób nie wskazuje, że to właśnie odwołująca ją przygotowała, gdyż brak jest na niej jej podpisu oraz daty sporządzenia. Taką samą wartość dowodową prezentuje załączona tabela obrazująca kontrahentów Spółki w październiku 2015 r. Tabelka ta wymienia szereg kontrahentów, jednak z zeznań świadków i stron nie wynika, aby K. G. (1) pozyskała jakiegokolwiek kontrahenta bądź doprowadziła do zawarcia choć jednej umowy. Wprawdzie Prezes Zarządu Spółki A. W. zeznała, że z niektórymi firmami Spółka nadal utrzymuje kontakty handlowe, jednak jak wynika z pisemnego protokołu jej zeznań złożonych na etapie postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym, odwołująca nie przedłożyła żadnych ofert oraz nie pozyskała żadnych nowych zleceń dla Spółki. A. W. wręcz wprost wskazała, że gdyby decyzja należała wyłącznie do niej, to nie zdecydowałaby się na zatrudnienie odwołującej w Spółce, gdyż przez okres dwóch miesięcy jej praca nie przyniosła żadnych rezultatów. Strony nie przedstawiły także żadnej korespondencji mailowej, którą miała prowadzić K. G. (1) z potencjalnymi kontrahentami, natomiast świadkowie E. N., S. G. i J. M. (1) wskazali, że ich kontakt z ubezpieconą był jednorazowy i nie doprowadził do nawiązania współpracy. W tym miejscu podkreślić należy, że osoba kwestionująca stanowisko organu rentowego zawarte w wydanej po przeprowadzeniu postępowania kontrolnego decyzji zobowiązana jest nie tylko do podważania trafności poczynionych przez organ rentowy ustaleń, ale również – nie ograniczając się wyłącznie do polemiki z tymi ustaleniami – powinna, zgodnie z treścią przepisu art. 6 k.c., wskazać na okoliczności i fakty znajdujące oparcie w materiale dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. Analiza i ocena całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i to zarówno osobowego, jak i rzeczowego prowadzi jednak do wniosku, że strona odwołująca temu zadaniu nie sprostała.

Jednocześnie wskazać należy, że strony zawarły przedmiotową umowę o pracę w sytuacji, kiedy konstytutywne cechy stosunku pracy nie występowały. Do tych konstytutywnych cech, określonych przez przepisy Kodeksu pracy, odróżniających stosunek pracy od innych stosunków prawnych, należą: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. W świetle powyższego o pracowniczym charakterze zatrudnienia nie decyduje sam rodzaj pracy czy rodzaj umowy, ale wykonywanie jej w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy, konkretyzującego czynności, które w ramach umówionego rodzaju pracy ma wykonywać pracownik, a także sposób oraz czas i miejsce wykonywania czynności. Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 12 lutego 2013 r. (sygn. III AUa 1068/12) „podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło jako obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych

przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę.”

W przedmiotowej sprawie z całą pewnością zaistniały takie elementy w stosunku łączącym strony jak dobrowolność czy odpłatność. Nie przesądza to jednak o istnieniu więzi o charakterze pracowniczym, ponieważ zdaniem Sądu brak było bardzo istotnego, jednego z podstawowych, koniecznych elementów, a mianowicie podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia, że podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia), dokonywana przez zleceniodawcę z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 17 września 2013 r., III AUa 135/13, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 23 października 2013 r., III AUa 226/13).

Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie zakres podporządkowania odwołującej poleceniom pracodawcy był w istocie znikomy. W wykonywaniu czynności na stanowisku menedżera odwołująca miała szeroki zakres samodzielności. Ponadto dyspozycje Prezesa Zarządu oraz wspólników kierowane w stosunku do niej nie miały charakteru poleceń służbowych, tylko były wynikiem uzgodnienia wspólnego stanowiska celem osiągnięcia jak najlepszych wyników sprzedażowych Spółki. A. W. i M. T. (1) same przyznały, że nie wydawały odwołującej żadnych poleceń służbowych i nie nadzorowały jej pracy. Kontaktowały się z nią telefonicznie i mailowo wyłącznie po to, aby ustalić, czy są już jakieś efekty jej pracy i czy został pozyskany nowy kontrahent. Ponadto K. G. (1) wykonywała pewne zadania, takie jak np. przeglądanie giełd transportowych np. na stronie (...) eu”, czy też dzwonienie do potencjalnych kontrahentów wyłącznie w miejscu swojego zamieszkania, a z pracodawcą kontaktowała się wyłącznie za pomocą telefonu, czy komputera. Strony nie widziały się nawet przy zawarciu umowy o pracę, gdyż została ona zawarta w formie korespondencyjnej, natomiast wymiana dokumentów została dokonana drogą pocztową. Także szkolenie z zakresu bhp zostało przeprowadzone telefonicznie, co w przypadku tego rodzaju szkoleń nie jest wystarczające. Co istotne również w samej umowie o pracę, jako miejsce jej wykonywania strony wskazały na obszar całego kraju. A zatem osób zarządzających Spółką nie interesowało w jakim czasie i miejscu, jak również w jaki sposób i jakim nakładem sił odwołująca wykona zleczone jej prace. Ważny był rezultat tej pracy oraz jej efekty. Dodatkowo należy wskazać, że zgromadzony materiał dowodowy nie wskazuje na jakiegokolwiek polecenia wydawane K. G. (1) przez jej bezpośrednią przełożoną M. T. (1). Prezes zarządu Spółki oraz jej wspólnicy raczej się z nią konsultowali celem ustalenia wspólnie pewnych posunięć i strategii aniżeli działali na zasadzie i w warunkach podporządkowania pracownik - pracodawca.

K. G. (1) nie miała obowiązku podpisywania listy obecności. Nie rozliczano jej z czasu pracy, nie miała obowiązku wykonywania pracy w ściśle określonych godzinach. Jej przełożeni nie kontrolowali ile godzin odwołująca faktycznie poświęcała na pracę. Jak bowiem zostało wskazane, A. W. i M. T. (1) interesowały efekty pracy odwołującej. Podkreślenia wymaga również, że w zeznaniach odwołującej złożonych w toku rozprawy sądowej zawarte zostały twierdzenia o zatrudnieniu jej przede wszystkim w celu pozyskania nowych kontrahentów. Wskazała także, że jej czas pracy nie był rozliczany. Co istotne wskazać również należy, że przez cały okres zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. w wymiarze pełnego etatu, odwołująca świadczyła pracę również na rzecz innego podmiotu, tj. (...) Sp. z o.o. w wymiarze 3/4 etatu. Prezes Zarządu tej Spółki M. C. zeznał, że odwołująca świadczyła pracę na rzecz ww. Spółki w jej siedzibie w godzinach 8:00-14:00. Z kolei odwołująca wskazywała, że obowiązki na rzecz (...) Sp. z o.o. realizowała od poniedziałku do piątku zdalnie w domu w godzinach 9:00-17:00. Mało prawdopodobne jest zatem, aby w tym samym czasie wykonywała pracę na rzecz dwóch podmiotów. Nie jest to możliwe nie tylko ze względów logistycznych oraz czasowych, ale także z uwagi na fakt, że odwołująca była wtedy w ciąży, która była ciążą zagrożoną i z tego powodu w dniu 3 listopada 2015 r. zmuszona była zaprzestać aktywności zawodowej oraz udać się na zwolnienie lekarskie. Nie



jest możliwe, aby odwołująca, będąc w trudnej ciąży, zagrażającej poronieniem przez całe dni jeździła na spotkania z klientami, a w międzyczasie wykonywała inne prace na rzecz dwóch różnych pracodawców, u których była zatrudniona na dwóch etatach (pełen etat i ¾ etatu). Wskazać także należy, że po urodzeniu drugiego dziecka, odwołująca nie powróciła do pracy w Spółce i założyła własną działalność, polegającą na świadczeniu usług kosmetycznych. Okoliczności te wskazują z kolei, że zawarcie umowy zatytułowanej umowa o pracę w realiach niniejszej sprawy dalekie było od elementów stosunku pracy. Brak jest bowiem pomiędzy stronami umowy mechanizmu uzależniającego ustalone w umowie wynagrodzenie od czynności faktycznie wykonywanych przez pracownika w ramach stosunku pracy. W realiach rozpoznawanej sprawy brak jakichkolwiek kryteriów wartościujących pracę odwołującej sprawił o uznaniu ustalenia wynagrodzenia w oderwaniu od rzeczywistego nakładu podmiotu wykonującego pracę. W tej kwestii wskazać należy, że K. G. (1) ukończyła studia na kierunku architektura krajobrazu, co nie ma żadnego związku z pozyskiwaniem klientów w branży transportowej. Jej doświadczenie zawodowe też nie jest związane z tą branżą, albowiem Spółka, w której równolegle była zatrudniona zajmuje się projektowaniem i inwestycjami budowlanymi. Ponadto pozostali pracownicy Spółki byli zatrudnieni za minimalnym wynagrodzeniem. Nie znajduje zatem uzasadnienia argumentacja strony odwołującej, że wysokość jej wynagrodzenia została ustalona w oparciu o (...) realia rynkowe, albowiem Spółka nie posiada swojego Oddziału w W., ma siedzibą w S. i tam wykonuje działalność. Zatem kwota wynagrodzenia powinna być ustalona według warunków panujących w Spółce. Ponadto jak już zostało wskazane powyżej umowa łącząca strony miała na celu realizację konkretnych, określonych zadań, które wiązały się z określonym rezultatem w postaci uzyskania wyższych wyników sprzedażowych Spółki. W tej sytuacji, nie można zatem uznać, że strony zawarły umowę o pracę, która treścią odpowiadała stosunkowi pracy w rozumieniu treści art. 22 § 1 k.p., ponieważ nie zawierała ona cech charakterystycznych dla stosunku pracy, a przede wszystkim elementu podporządkowania pracowniczego.

W związku z powyższym umowa o pracę z dnia 1 września 2015 r. została oceniona przez Sąd jako nieważna zgodnie z art. 58 § 1 k.c. Powołany przepis wskazuje, że czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, że na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcia obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie, czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97).

Postępowanie dowodowe w rozpoznawanej sprawie w sposób nie budzący wątpliwości wykazało, że K. G. (1) wykonywała czynności na rzecz Spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S., jednakże jej praca nie wypełniała cech stosunku pracy, tj. podporządkowania pracodawcy, świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a także adekwatności wynagrodzenia do faktycznie wykonywanych czynności. Sąd Okręgowy uznał, że zatrudnienie K. G. (1) było czynnością prawną zmierzającą do obejścia art. 22 k.p. i w związku z tym odwołująca jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w S. nie może podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 1 września 2015 r.

Mając na względzie przedstawioną argumentację, Sąd Okręgowy ocenił, że zaskarżona decyzja organu rentowego jest prawidłowa i dlatego na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., oddalił odwołanie.