

Sygn. akt VII U 1043/20

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 sierpnia 2021 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekretarz sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 sierpnia 2021 r. w Warszawie

sprawy A. N. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

z udziałem (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania A. N. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...)w W.

z dnia 16 czerwca 2020 roku, numer (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że A. N. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 26 sierpnia 2019 roku.

## UZASADNIENIE

W dniu 17 lipca 2020r. A. N. (1) złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych(...) w W. z dnia 16 czerwca 2020r., nr (...), stwierdzającej że jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od dnia 26 sierpnia 2019 roku.

Uzasadniając odwołanie ubezpieczona zakwestionowała ustalenie, że jej zatrudnienie w ww. spółce było pozorne, co skutkowało odmową przyznania zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego. Wskazała, że zaskarżona decyzja jest niezgodna zarówno

z przepisami, jak i stanem faktycznym, a pracownik Zakładu prowadzący sprawę, potraktował ją schematycznie i powierzchownie, oceniając dowody wybiórczo. Ubezpieczona wyjaśniła, że podejmując pracę w dniu 26 sierpnia 2019r., po długim okresie spędzonym w domu z dwójką małych dzieci, nie planowała kolejnej ciąży i była zdeterminowana do podjęcia zatrudnienia. Wymiar czasu pracy (pół etatu) w trakcie trzymiesięcznego okresu próbnego był podyktowany jej sytuacją życiową i wynikał z ograniczeń spowodowanych koniecznością samodzielnej opieki nad dziećmi. Wówczas odpowiednim rozwiązaniem było podjęcie pracy tylko na pół etatu oraz świadczenie jej w znacznej części zdalnie. Jeśli chodzi zaś o wysokość wynagrodzenia, to ubezpieczona zarzuciła, że organ rentowy błędnie i nieprawidłowo porównał wynagrodzenie, jakie otrzymywała za pracę na pół etatu (1.200 zł) z tym, jakie było jej należne za pełny etat (5.500 zł). Zdaniem ubezpieczonej wzrost wynagrodzenia należy oceniać z perspektywy

całego etatu, co oznacza, że kwota ta wzrosła nieco ponad dwukrotnie, nie zaś pięciokrotnie, jak przyjął organ rentowy. Ubezpieczona wskazała również, że krzywdzące jest uznanie jej za osobę bliską dla prezesa zarządu (...) Sp. z o.o., z którym pozostaje w związku nieformalnym, gdyż życie prywatne jej i partnera nie powinno być brane pod uwagę. W tym też kontekście A. N. (1) podkreśliła, że przed podjęciem pracy dla spółki (...) zdarzało się jej służyć nieodpłatnym doradztwem przy realizacji różnych projektów, co zostało błędnie zinterpretowane przez organ rentowy jako unikanie obowiązku opłacania składek. Przy tym organ rentowy nie wyjaśnił z jakich przyczyn uznał dowody przedstawione przez ubezpieczoną oraz przez pracodawcę za nienoszące cech świadczących o wykonywaniu pracy. Ubezpieczona wyraziła również brak zrozumienia dla stwierdzenia, że w jej zastępstwie nie zatrudniono nowego pracownika, wskazując iż nie może ponosić konsekwencji sytuacji wykraczającej poza obszar jej kompetencji (odwołanie z dnia 15 lipca 2020r., k. 3-6 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 13 sierpnia 2020r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a uzasadniając swe stanowisko wskazał, że na skutek wystąpienia przez A. N. (1) z roszczeniem zasiłkowym w krótkim okresie od zgłoszenia do pracowniczych ubezpieczeń społecznych, powstały wątpliwości, czy w jej przypadku faktycznie został nawiązany stosunek pracy. Po przeprowadzeniu postępowania organ rentowy stwierdził, że podpisanie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych miało na celu jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń finansowych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Świadczą o tym takie okoliczności, jak wcześniejsza współpraca stron bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, brak potwierdzonego doświadczenia zawodowego, zmiana warunków umowy dwa miesiące przed rozpoczęciem długotrwałej absencji, brak zatrudnienia osoby na zastępstwo, bliska relacja stron oraz brak dotychczasowej partycypacji ubezpieczonej w FUS. W tych okolicznościach organ rentowy, powołując się na art. 58 § 2 k.c. i art. 83 § 1 k.c., ocenił że wyłączenie A. N. (1) z pracowniczych ubezpieczeń od 26 sierpnia 2019r. jest w pełni uzasadnione (odpowiedź na odwołanie z dnia 13 sierpnia 2020r., k. 7-9 a.s.).

(...) Sp. z o.o. w W. podtrzymała stanowisko, jakie zaprezentowali członkowie zarządu w wyjaśnieniach złożonych organowi rentowemu w trakcie postępowania wyjaśniającego (protokół rozprawy z dnia 1 kwietnia 2021r., k. 70 a.s.).

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

A. N. (1) posiada kwalifikacje do pracy grafika. W 2009r. ukończyła liceum ogólnokształcące, a potem w okresie od 1 października 2009r. do 1 października 2012r. była studentką Wydziału Architektury Politechniki B. na kierunku grafika. W trakcie studiów uzyskiwała zaliczenie wszystkich przedmiotów przewidzianych w planie studiów, ale nie złożyła pracy dyplomowej (zeznania ubezpieczonej, k. 108 verte a.s.; zaświadczenie Polityki B. z 24 maja 2016r., kwestionariusz osobowy pracownika oraz świadectwo dojrzałości – akta ZUS).

Prywatnie ubezpieczona pozostaje w związku partnerskim z T. Z., z którym ma dwójkę dzieci urodzonych kolejno w maju 2017 roku oraz w lipcu 2018 roku (zeznania świadka T. Z., k. 109 verte - 110 a.s., druk (...) P (...) akta ZUS).

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w lipcu 2014 roku. W spółce jest czterech wspólników, przy czym dwóch z nich - W. S. oraz T. Z., jest jednocześnie członkami zarządu spółki (odpis z KRS, k. 30-33 a.s.; umowa spółki z 24 lipca 2014r. – akta ZUS). Przed 2019 rokiem spółka prowadziła działalność w zakresie pośrednictwa finansowego, ale z racji tego, iż ten profil działalności przestał przynosić zadowalające dochody, to jesienią 2018 roku członkowie zarządu spółki zainteresowali się prężnie rozwijającą się wówczas branżą e-sport, tj. rywalizacją graczy komputerowych w sieci. Zaczęli w związku z tym bywać na turniejach i poznawać branżę, a w styczniu 2019 roku nastąpiła zmiana profilu działalności spółki. Spółka zaczęła tworzyć drużynę graczy oraz pozyskiwać sponsorów i kibiców, w szczególności poprzez serwisy społecznościowe (F., I., T., T., Y.). Zatrudniono kilkanaście osób (ok. 12-15) m.in. A. G., który od kwietnia 2019r. zaczął pracę w spółce na podstawie umowy o dzieło, a w lipcu 2019r. zawarto z nim umowę o pracę na stanowisku dyrektora ds. rozwoju (zeznania świadka A. G. k. 70-71 a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.; zeznania świadka A. G., k. 70 verte – 71 a.s.).

Przed podjęciem pracy w (...) Sp. z o.o. A. N. (1) nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych (bezsporne). Do sierpnia 2019 roku zajmowała się sprawowaniem opieki nad dziećmi. Bywało, że tworzyła projekty graficzne na zlecenie, ale jako freelancer. Sporadycznie T. Z. prosił ubezpieczoną o konsultacje w zakresie tworzenia projektów czy wystroju wnętrz. Były to czynności nieodpłatne, wykonywane jeśli była taka potrzeba. Ubezpieczona na takiej zasadzie przygotowała m.in. projekt sali konferencyjnej, która była przez spółkę remontowana (zeznania świadka A. G. k. 70-71 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 71 – 72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.).

Z uwagi na rozwój branży e-sport i potrzebę reklamowania drużyny sportowej utworzonej przez (...) Sp. z o.o., powstała potrzeba zatrudnienia osoby kreatywnej, profesjonalnie tworzącej projekty graficzne i doradzającej spółce w tym obszarze. Ubezpieczona z racji tego, że jest osobą kreatywną i posiada umiejętność profesjonalnego tworzenia grafiki, otrzymała propozycję zatrudnienia w spółce. Zdecydowała się ją przyjąć, ponieważ planowała powrót do pracy, po długim okresie opieki nad dziećmi.

W związku z powyższym strony zawarły w dniu 26 sierpnia 2019r. umowę o pracę, na podstawie której A. N. (1) została zatrudniona na czas określony od 26 sierpnia 2019r. do 25 listopada 2019r. na stanowisku junior digital designer, w wymiarze 1/2 etatu, z wynagrodzeniem w wysokości 1.200,00 zł brutto miesięcznie (zeznania ubezpieczonej, k. 71 – 72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.; umowa o pracę z 26 sierpnia 2019r. – akta ZUS).

W dniu podjęcia pracy A. N. (1) była w 8/9 tygodniu ciąży. Ciąża została formalnie potwierdzona badaniem USG w dniu 25 września 2019r. Przebieg ciąży

w tym okresie był prawidłowy. Ubezpieczona, choć zostało wystawione skierowanie, nie poddała się badaniom wstępnym i nie uzyskała zaświadczenia potwierdzającego jej zdolność do pracy, ale faktycznie była zdolna do wykonywania pracy (opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa, k. 92-93 a.s., dokumentacja medyczna odwołującej – koperta, k. 80 a.s.; skierowanie na badania lekarskie – akta ZUS; zeznania ubezpieczonej, k. 71 – 72 i 108 verte a.s.).

Praca ubezpieczonej była wykonywana w siedzibie spółki w W. przy al. (...), jak również w trybie zdalnym. Pracodawca, dając ubezpieczonej możliwość pracy zdalnej zastrzegł, że ubezpieczona powinna być dyspozycyjna i gotowa do stawiania się w siedzibie spółki, gdyby zaszła taka potrzeba. Poza tym strony stosunku pracy pozostawały w stałym kontakcie telefonicznym oraz kontaktowały się przy użyciu komunikatorów internetowych (zeznania świadka A. G., k. 70-71 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 71-72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.).

Pracując na stanowisku junior digital designer A. N. (1) zajmowała się konsultacją projektów graficznych tworzonych na potrzeby publikacji w mediach społecznościowych. W tym zakresie współpracowała z innym pracownikiem spółki (...). Ubezpieczona uzgadniała z nim kolorystykę, kompozycję i układ grafik oraz wizualizacji poświęconych działaniom drużyny zawodników, wydarzeń e-sportowych, a także udzielała wskazówek, jak powinna wyglądać prezencja zawodników oraz drużyny. W oparciu o ustalenia w tym zakresie tworzyła roletki graficzne, katalogi, wizualizacje oraz prospekty. Najczęściej polegało to na tym, że A. G. dostarczał ubezpieczonej tekst, do którego ubezpieczona tworzyła projekt wizualny z korektą grafiki, zdjęć i tekstu. Jednak była i taka część projektów, które ubezpieczona realizowana samodzielnie. Projekty, które stworzyła, były umieszczane w bazie danych w chmurze lub na dysku firmowym (zeznania świadka A. G., k. 70-71 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 71-72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.).

W dniu 26 listopada 2019r. A. N. (1) zawarła z (...) Sp. z o.o. kolejną umowę o pracę, na podstawie której została zatrudniona na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty ds. wizerunku, w pełnym wymiarze czasu pracy oraz z wynagrodzeniem w wysokości 5.500 zł brutto miesięcznie. Do umowy dołączono pisemny zakres obowiązków, zgodnie z którym ubezpieczona, pracując na ww. stanowisku, miała zajmować się:

- przedstawianiem ofert nowej siedziby organizacji e-sportowej (...), w tym zaprojektowaniem elementów wystroju i dekoracji, nadzorem nad wykonaniem oraz dbałością o wygląd siedziby wybranej przez zarząd spółki;
- przedstawianiem na bieżąco propozycji, wraz z wizualizacjami, wybranych elementów strony internetowej organizacji oraz stron projektów realizowanych przez spółkę;
- przedkładaniem projektów oraz udziałem w konsultacjach wizerunków produktów organizacji, w tym grafik, koszulek, gadżetów reklamowych i innych elementów identyfikacji wizualnej;
- współpracą przy tworzeniu katalogów promocyjnych oraz ofert sponsorskich organizacji;
- korektą projektów graficznych oraz udziałem w przygotowywaniu i organizacji eventów (umowa o pracę z 26 listopada 2019r.; zakres obowiązków do umowy o pracę na czas nieokreślony – akta ZUS).

Po zmianie stanowiska pracy, A. N. (1) wykonywała te czynności, które realizowała dotychczas, a poza tym otrzymała dodatkowe zadania, związane z wizerunkiem drużyny. W tym zakresie tworzyła projekty graficzne koszulek i logotypy, a także uczestniczyła w sesjach zdjęciowych i filmowych drużyny, podczas których dbała o prawidłowe ustawienie i ubiór zawodników oraz udzielała wskazówek. Ponadto ubezpieczona brała udział w eventach, konferencjach i turniejach. W dalszym ciągu współpracowała z A. G., który był odpowiedzialny za kontakt z zawodnikami.

We współpracy z nim A. N. (1) stworzyła m.in. katalog drużyny, który miał być wysyłany do sponsorów, plany przestrzeni wizualizacji centrum treningowego dla zawodników oraz prospekt oferty szkolenia z e-sportu (zeznania świadka A. G., k. 70-71 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 71-72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.; projekty – akta ZUS).

Po zawarciu umowy o pracę na czas nieokreślony A. N. (1) kontynuowała pracę w trybie zdalnym, pojawiając się w biurze spółki, gdy była taka potrzeba. Pozostawała w dyspozycji spółki w godzinach od 8:00 do 16:00, przy czym z uwagi na dużą dynamikę wydarzeń oraz zadań, zdarzało się, że musiała być dyspozycyjna również po godzinie 16:00. Było to związane m.in. z meczami drużyny utworzonej przez spółkę, które zazwyczaj rozpoczynały się w godzinach popołudniowych i kończyły w godzinach nocnych (zeznania świadka A. G., k. 70-71 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 71-72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.; listy obecności – akta ZUS).

Przez cały okres pracy ubezpieczonej nadzór nad wykonywaniem przez nią zadań sprawował T. Z., który wraz z W. S. wydawał jej na bieżąco polecenia odnoszące się do pracy. Dotyczy one m.in. wykonania konkretnego zadania bądź korekty tego, co już zostało przez ubezpieczoną przygotowane (zeznania świadka A. G., k. 70-71 a.s.; zeznania ubezpieczonej, k. 71-72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.).

Z tytułu realizowania pracy w oparciu o umowę o pracę A. N. (1) otrzymywała wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy. Zdarzało się, że wypłaty były dokonywane nieregularnie i w różnej wysokości, co było spowodowane opóźnieniami w płatnościach faktur wystawionych przez spółkę. Ponadto, na prośbę ubezpieczonej, spółka wypłacała zaliczki na poczet wynagrodzenia w kwotach od 100 zł do 350 zł (zeznania ubezpieczonej, k. 71-72 i 108 verte a.s.; zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.; potwierdzenia przelewów, wnioski o wypłatę zaliczki – akta ZUS).

W okresie od września 2019 roku do lutego 2020 roku A. N. (1) odbywała regularne wizyty w poradni ginekologicznej w związku z ciążą i zgodnie z zaleceniem lekarza prowadzącego. W tym okresie lekarz prowadzący nie stwierdzał nieprawidłowości w badaniach laboratoryjnych i badaniach USG. Dopiero podczas wizyty w dniu 4 lutego 2020r. zostało wystawione ubezpieczonej zwolnienie lekarskie, które było przedłużane do dnia porodu, tj. do 8 kwietnia 2020r. (opinia biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa, k. 92-93 a.s., dokumentacja medyczna odwołującej – koperta, k. 80 a.s.).

Zainteresowana spółka nie zatrudniła nowego pracownika na zastępstwo za A. N. (1) (bezsporne). Część wykonywanych przez nią czynności przejął A. G., który pracował w spółce do lutego 2020 roku. Ostatecznie jednak spółka w pierwszej połowie 2020r. sprzedała brand z uwagi na brak zadowalających efektów (zeznania W. S., k. 108 verte – 109 verte a.s.; zeznania T. Z., k. 109 verte – 110 verte a.s.).

Pismami z dnia 16 kwietnia 2020r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...) w W. zawiadomił ubezpieczoną i płatnika składek o wszczęciu z urzędu postępowania wyjaśniającego w zakresie zmiany wysokości podstawy wymiaru składek ubezpieczonej z tytułu umowy o pracę zawartej z (...) Sp. z o.o. (zawiadomienia o wszczęciu postępowania – akta ZUS).

Po zakończeniu postępowania organ rentowy wydał decyzję z dnia 16 czerwca 2020r., nr (...), w której stwierdził, że A. N. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 26 sierpnia 2019r. W uzasadnieniu decyzji Zakład podkreślił, że ustalone w toku postępowania okoliczności, takie jak wcześniejsza współpraca stron bez zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, brak potwierdzonego doświadczenia zawodowego, zmiana warunków umowy dwa miesiące przed rozpoczęciem długotrwałej absencji, brak zatrudnienia osoby na zastępstwo, bliska relacja stron oraz brak dotychczasowej partycypacji ubezpieczonej w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wskazują że podpisanie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nie miało na celu realizacji interesów płatnika i świadczenia pracy, a jedynie uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń finansowanych z FUS. Poza tym przedstawione przez płatnika składek dowody świadczenia pracy nie noszą cech wskazujących na wykonanie ich przez ubezpieczoną, a dodatkowo ubezpieczona nie przedstawiła orzeczenia lekarskiego, zaś wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę z 26 listopada 2019r. było pięciokrotnie wyższe od poprzedniego wynagrodzenia. W takiej sytuacji organ rentowy stwierdził, że zgłoszenie A. N. (1) do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz towarzyszące temu inne czynności prawne, zgodnie z art. 58 § 2 k.c. oraz art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., noszą wszelkie znamiona świadomego i zorganizowanego działania, którego celem było uzyskanie w sposób nieuprawniony nienależnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przez co wystąpiła sprzeczność z zasadami współzycia społecznego i nieważność (decyzja ZUS z 16 czerwca 2020r. – akta ZUS).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, zeznań świadka i stron oraz opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa.

Sąd oparł ustalenia na dokumentacji medycznej oraz dokumentacji pracowniczej A. N. (1), dołączonej do akt ZUS, która zawiera m.in. umowy o pracę, karty szkolenia BHP, skierowanie na badanie lekarskie, listy obecności, potwierdzenia wypłaty zaliczek oraz potwierdzenia przelewów wynagrodzenia. W ocenie Sądu wymienione dowody nie budzą zastrzeżeń. Potwierdzają okoliczności dotyczące stanu zdrowia ubezpieczonej oraz fakt jej zatrudnienia i wypłaty wynagrodzenia. Jako wiarygodne Sąd ocenił również dokumenty w postaci projektów złożonych w postępowaniu przed organem rentowym, przyjmując że ich autorem jest A. N. (1), co potwierdziły osoby przesłuchane w toku postępowania sądowego.

Oceniając dowody osobowe, Sąd w szczególności dał wiarę zeznaniom świadka A. G.. Świadek jest byłym pracownikiem zainteresowanej spółki i potwierdził, że współpracował z ubezpieczoną w spornym okresie, przedstawiając przy tym okoliczności i zasady tej współpracy. Zdaniem Sądu zeznania świadka są obiektywne, a jako okoliczność zasługującą na szczególną uwagę wskazać należy fakt, iż świadek w lutym 2020 roku zakończył współpracę ze spółką. W związku z tym nie miał żadnego interesu, aby składać zeznania korzystne dla spółki i ubezpieczonej. Poza tym te okoliczności, które zaprezentował, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd dał również wiarę zeznaniom członków zarządu zainteresowanej spółki. W szczególności istotne były zeznania W. S. dotyczące zmiany profilu działalności zainteresowanej spółki w 2019r. oraz związane z tym motywy zatrudnienia ubezpieczonej, a także okoliczności bezpośrednio dotyczące świadczenia pracy przez ubezpieczoną. Sąd oparł się również na wyjaśnieniach ww. członka zarządu spółki, dotyczących specyfiki branży e-sport, uznając zaprezentowane w tym obszarze informacje za pomocne w procesie wszechstronnej analizy i oceny materiału dowodowego oraz

dokonywania ustaleń faktycznych. Dokonując zaś oceny zeznań T. Z., Sąd miał na uwadze jego relację partnerską z A. N. (1). Ta relacja nie spowodowała jednak, że zeznaniom należało odmówić wiary, T. Z. bowiem, choć prywatnie pozostający w bliskiej zażyłości z A. N. (1), zaprezentował w zeznaniach te same okoliczności, na które wskazał drugi z członków zarządu oraz świadek A. G. i sama ubezpieczona. Sąd w relacjach ww. osób nie dostrzegł rozbieżności, dlatego zeznania T. Z. zostały ocenione jako wiarygodne.

Podobnej oceny Sąd dokonał również w odniesieniu do zeznań ubezpieczonej. To co ubezpieczona zaprezentowała, w szczególności w zakresie okoliczności i przyczyn zawarcia umowy o pracę, zasad świadczenia pracy oraz jej specyfiki, znalazło potwierdzenie w pozostałym, zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania sporządzonej w sprawie opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa. Biegły wydał opinię zgodnie z tezą dowodową, w oparciu o udostępnioną mu dokumentację medyczną ubezpieczonej i na tej też podstawie sformułował jednoznaczne wnioski, należycie je uzasadniając. Poza tym strony sporu opinii nie kwestionowały.

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

Odwołanie A. N. (1) podlegało uwzględnieniu.

Przed przystąpieniem do analizy okoliczności, jakie zaistniały w rozpatrywanej sprawie, tytułem wstępu wskazać należy, że zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym reguluje ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2021r. poz. 423 – dalej „u.s.u.s.”). Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Na podstawie ww. ustawy, tj. w myśl art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1, pracownicy podlegają również ubezpieczeniu chorobowemu i wypadkowemu. Objęcie ubezpieczeniem z tytułu zatrudnienia, zgodnie z art. 13 pkt 1 u.s.u.s., następuje od dnia nawiązania stosunku pracy do jego ustania. Sam stosunek pracy i definicję pracownika określa ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2020r. poz. 1320 – dalej „k.p.”). Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tego 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 winna być każdorazowo 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.

W przedmiotowej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych ocenił, że zawarcie przez A. N. (1) umowy o pracę z (...) Sp. z o. o. oraz zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek nosi znamiona świadomego i zorganizowanego działania, którego celem było uzyskanie w sposób nieuprawniony świadczeń z ubezpieczenia społecznego, co w konsekwencji czyni powyższe czynności nieważnymi w rozumieniu art. 58 § 2 k.c. oraz art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jak wynika z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Przy czym należy odróżnić nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). 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. Pojęcie 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 1995r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397). Czynność prawna może być również sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (por. np. Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

W analizowanej sprawie, uwzględniając poczynione ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska organu rentowego. W oparciu o cytowane na wstępie przepisy, dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma bowiem nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna, ani również faktyczny cel zgłoszenia danej osoby do ubezpieczeń społecznych (jako nienaruszające art. 58 § 1 lub 2 k.c. albo 83 § 1 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy (art. 8 ust. 1 u.s.u.s.). O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (essentialia negotii), a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Dla objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi wymagane jest zatem ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu odpłatnej pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że strony kwestionowanej przez ZUS umowy faktycznie realizowały taki stosunek prawny, który posiada cechy typowe dla stosunku pracy. Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika,

że ubezpieczona, zawierając umowę o pracę w dniu 26 sierpnia 2019r., została zatrudniona na stanowisku junior digital designer, a jej praca miała polegać na tworzeniu projektów graficznych w celach promocji drużyny spółki w mediach społecznościowych. Następnie, wraz z podpisaniem kolejnej umowy o pracę w dniu 26 listopada 2019r. i zmianą stanowiska pracy na specjalistę ds. wizerunku, praca A. N. (1) miała być ściśle związana z ogólną, szeroko pojętą dbałością o wizerunek drużyny, którą stworzyła spółka. W tym zakresie istotne są również wskazywane przez strony motywy podjęcia współpracy. Zgodnie z zeznaniami członków zarządu (...) Sp. z o.o. zatrudnienie ubezpieczonej było ściśle związane ze zmianą profilu działalności spółki. Spółka po jej zawiązaniu prowadziła początkowo doradztwo finansowe i dopiero w styczniu 2019r. zdecydowała się na rozpoczęcie działalności w branży e-sport (rozgrywki graczy w sieci). Branża ta jest specyficzna i nie wpisuje się w pełni w dotychczas funkcjonujące obszary działalności tego rodzaju podmiotów, ponieważ wymaga aktywności w mediach społecznościowych w celu pozyskania zarówno sponsorów, jak i kibiców, co z kolei przedkłada się na konieczność promocji przy użyciu postów, grafik i zdjęć. W związku z tym oczywiście wydaje się, że w takim właśnie obszarze związanym z grafiką oraz wizerunkiem drużyny, podmiot mający drużynę e-sport musi posiadać wsparcie. W zainteresowanej spółce zdecydowano o tym, że udzielić może go A. N. (1), świadcząc pracę na podstawie umowy o pracę. W tym kontekście, odnosząc się do argumentów ZUS, podkreślić trzeba, że ubezpieczona posiada kwalifikacje do tego rodzaju pracy. Studiowała przez trzy lata na kierunku grafika na Wydziale Architektury Politechniki B. i choć nie obroniła pracy dyplomowej, to zaliczyła egzaminy ze wszystkich przedmiotów. Poza tym aspektem formalnym, związanym z edukacją, posiada również faktyczne umiejętności projektowania, które trudno zakwestionować tylko na tej podstawie, że nie uzyskała dyplomu ukończenia studiów, tym bardziej że potwierdzili je wszyscy zeznający w sprawie. W związku z tym, zdaniem Sądu, nie jest uprawnione kwestionowanie na tej podstawie łączącego strony stosunku pracy. Do takich samych wniosków Sąd doszedł analizując również kwestię braku doświadczenia zawodowego A. N. (1). To doświadczenie, mimo że ubezpieczona je posiada, bo pracowała jako freelancer, faktycznie nie zostało udokumentowane. Podkreślić jednak należy, że fakt rzeczywistego czy tylko nieudokumentowanego braku doświadczenia zawodowego, sam w sobie nie może dyskwalifikować określonej osoby w zakresie decyzji o objęciu ubezpieczeniem społecznym. Każdy bowiem kto dokonuje zgłoszenia do ZUS bądź jest zgłaszany robi to kiedyś po raz pierwszy. Ta okoliczność, szczególnie wobec faktu występującego wciąż zatrudnienia bezumownego, powinna być postrzegana jako okoliczność pozytywna, nawet

jeśli osoba ubezpieczona po raz pierwszy poszukuje ochrony ubezpieczeniowej. Tego rodzaju cel zawarcia umowy i zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych nie stanowi obejścia prawa i nie jest też sprzeczny z zasadami współzycia społecznego. W przedmiotowej sprawie w tym zakresie istotne jest, że A. N. (1) podejmując zatrudnienie w dniu 26 sierpnia 2019r. nie wiedziała, że jest w ciąży, choć faktycznie w tym stanie już była. Wiedzę o tym uzyskała około miesiąc później. Poza tym ubezpieczona podejmując pracę chciała rozwijać się zawodowo, tym bardziej że w okresie kilku lat wcześniej zajmowała się dziećmi. Jej motywacja więc nie wydaje się naganna, czy też sprzeczna z prawem. Takich cech nie można przypisać również zainteresowanej spółce, która zdecydowała się na zatrudnienie ubezpieczonej. Z uwagi na zmianę profilu działalności spółki i okoliczności, o których była mowa, wydaje się to racjonalne, bowiem spółka chcąc rozwijać swą drużynę, musiała ją promować. W tym obszarze zaś konieczne jest wsparcie osób, które posiadają kwalifikacje, a takich nie mieli członkowie zarządu spółki. Zdecydowali więc o zatrudnieniu kogoś, kto je posiada. Uczynili to w sierpniu 2019r., ponieważ wcześniej tworzyli drużynę, poszukiwali zawodników, wymieniali kadre, którą zatrudniali i z czasem zaobserwowali, że konieczne jest profesjonalne wsparcie grafika i osoby zajmującej się wizerunkiem.

Ubezpieczona, decydując się na zawarcie umowy ze spółką i realizację zadań w ww. obszarze, faktycznie świadczyła pracę. Potwierdził to w szczególności świadek A. G., który wskazał, że współpracował z ubezpieczoną od sierpnia 2019 roku do momentu, w którym stała się niezdolna do pracy. Świadek zeznał, że w ramach współpracy uzgadniał z A. N. (1) takie kwestie jak prezencja zawodników oraz drużyny jako klubu e-sportowego oraz konsultowali projekty graficzne i wizualizacje, przy czym sam miał zajmować się dostarczaniem treści, zaś ubezpieczona szatą graficzną. Ponadto A. G. potwierdził, że zakres obowiązków ubezpieczonej uległ zmianie w trakcie współpracy, co było związane ze zmianą warunków jej zatrudnienia w listopadzie 2019 roku. Od tego czasu ubezpieczona dodatkowo zajmowała się tworzeniem projektów graficznych, w tym logotypu czy koszulek dla drużyny, uczestniczyła w sesjach zdjęciowych realizowanych na potrzeby promocji drużyny oraz w wydarzeniach e-sportowych (turnieje, eventy, konferencje), a także tworzyła projekty. Zeznania świadka w powyższym zakresie były w całości zbieżne z zeznaniami członków zarządu zainteresowanej spółki – (...) i T. Z.. Oni również potwierdzili, że A. N. (1) w trakcie zatrudnienia w spółce realizowała czynności związane z tworzeniem grafiki, a w późniejszym okresie była również odpowiedzialna za aspekt wizualny działalności spółki oraz jej wizerunek.

O faktycznym wykonywaniu pracy przez ubezpieczoną świadczą również dołączone do akt organu rentowego projekty logotypu, oferty współpracy czy szkoleń. Co prawda nie noszą one wyraźnych znamion pozwalających na identyfikację ich autora – co jest oczywiste w przypadku takich wytworów pracy – ale przesłuchane osoby, w tym świadek A. G., potwierdzili, że to A. N. (1) jest autorką szaty graficznej tych projektów i brała czynny udział w ich tworzeniu. Przesłuchane w sprawie osoby potwierdziły również fakt, że ubezpieczona co do zasady wykonywała powierzone jej obowiązki w trybie pracy zdalnej, pracując w miejscu zamieszkania i pozostając w kontakcie ze współpracownikami przy użyciu telefonu komórkowego oraz komunikatorów internetowych. Jednak z uwagi na dynamiczny charakter branży, zachodziła konieczność pozostawania przez ubezpieczoną w dyspozycji pracodawcy po godzinach pracy i wykonywania pracy po godzinie 16.00.

Powyższe wskazuje, że w przedmiotowej sprawie nie ma podstaw do konstruowania wniosku o pozorności łączącego strony stosunku pracy. Ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę, co wskazuje na brak podstaw, by odwoływać się do art. 83 k.c.

Wskazanego stanowiska nie zmienia fakt, że A. N. (1) nie legitymowała się orzeczeniem lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy. W orzecznictwie akcentuje się, że dopuszczenie do pracy bez aktualnego badania lekarskiego nie jest elementem czynności prawnej (oświadczenia woli) zawarcia umowy o pracę, a więc nie może powodować jej nieważności (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2005r., II UK 275/04). Powyższa sytuacja stanowi naruszenie wzajemnych obowiązków wynikających ze stosunku pracy (wobec pracownika z art. 211 pkt 5 w zw. z art. 229 k.p., a wobec pracodawcy z art. 229 § 4 k.p.) i może rodzić odpowiedzialność po stronie pracownika (w postaci możliwości nałożenia na niego kary porządkowej) lub pracodawcy (w postaci niemożności dopuszczenia nieprzebadanego pracownika do pracy), jednocześnie pozostaje bez wpływu zarówno na ważność



umowy o pracę, jak i kwestię podlegania ubezpieczeniom. Badania lekarskie mają na celu jedynie zabezpieczenie pracownika przed wykonywaniem takiej pracy, która może okazać się dla niego szkodliwa. Nie można jednak na podstawie zarzutu zaniechania przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich zakwestionować ważności stosunku pracy, i tym samym tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, gdyż nieprzeprowadzenie tych badań nie przesądza o istnieniu stosunku pracy.

O nieistnieniu tytułu do podlegania przez A. N. (1) ubezpieczeniom społecznym nie świadczy również i to, że A. N. (1) w dacie zawarcia umowy o pracę, tj. 26 sierpnia 2019r., była w 8/9 tygodniu ciąży. Wprawdzie stan ciąży potencjalnie może wiązać się z przeciwwskazaniami do wykonywania prac konkretnego rodzaju, należy jednak zaznaczyć, że ubezpieczonej powierzono do realizacji prace o charakterze intelektualnym, a nie fizycznym, realizowane w dużej części zdalnie. Poza tym w toku postępowania Sąd przeprowadził dowód z opinii biegłego sądowego z zakresu ginekologii i położnictwa, który wskazał, że w okresie zatrudnienia ciąża odwołującej przebiegała prawidłowo i nie stwierdzano u niej odchyień od normy, co potwierdza, że była zdolna do podjęcia pracy.

Organ rentowy, kwestionując podstawę do podlegania przez A. N. (1) ubezpieczeniom społecznym, wskazywał na kilka okoliczności, które Sąd ocenił odmiennie. W szczególności, zdaniem Sądu, nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem organu rentowego, który podnosił kwestię wcześniejszej współpracy ubezpieczonej ze spółką (...). W tym kontekście organ rentowy wywodził, że skoro ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz zainteresowanej spółki przed zawarciem spornej umowy o pracę i z tego tytułu nie odprowadzono składek na ubezpieczenia społeczne, to okoliczność, że zawarła umowę o pracę z tą spółką w okresie późniejszym, w trakcie ciąży – a więc kiedy pojawiła się bliska perspektywa uzyskania korzyści z uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych – stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego. Zdaniem Sądu powyższy argument mógłby być zasadny jedynie wówczas, gdyby A. N. (1) przed podpisaniem umowy o pracę wykonywała pracę na takich samych warunkach, jak po zawarciu umowy o pracę. Jednak dokonane w postępowaniu sądowym ustalenia przeczą temu. Organ rentowy natomiast nie poczynił głębszych ustaleń co do charakteru współpracy ubezpieczonej i zainteresowanej spółki przed zawarciem umowy, bazując jedynie na wyjaśnieniach złożonych w toku postępowania poprzedzającego wydanie zaskarżonej decyzji. Treść wyjaśnień wskazuje wprawdzie, że taka współpraca miała miejsce, jednakże nie w sposób regularny, odpłatny, czy też zorganizowany. Ubezpieczona wskazywała również, że mimo otrzymywania propozycji współpracy przed zawarciem spornej umowy o pracę nie decydowała się na jej podjęcie z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi. Taka możliwość z jej strony zaistniała dopiero w sierpniu 2019 roku w związku z przyjęciem dzieci do żłobka.

W ocenie Sądu również dowody przeprowadzone w toczącym się postępowaniu nie dały podstaw do uznania, by wcześniejsza współpraca (...) Sp. z o.o., na którą organ rentowy się powołał, nosiła cechy stosunku pracy bądź innego stosunku prawnego, którego istnienie miałyby skutkować koniecznością zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych. Z zeznań świadka A. G. oraz członków zarządu zainteresowanej spółki wynika, że współpraca z ubezpieczoną miała miejsce przed jej zatrudnieniem, jednakże miało to charakter sporadyczny, wпадkowy. Zeznając na tę okoliczność, A. N. (1) wyjaśniła, że wykonywane przez nią w tym zakresie czynności miały charakter okolicznościowy, dotyczyły pojedynczych przypadków doradztwa i konsultacji czy też jednorazowego stworzenia projektu sali konferencyjnej. Były to więc czynności nieskomplikowane, nie realizowane na takiej zasadzie, jak czyni to pracownik. Co za tym idzie, trudno stawiać znak równości między współpracą ze spółką przed zawarciem umowy o pracę i potem.

W ocenie Sądu za nieważnością oświadczeń stron spornego stosunku pracy nie przemawia również argument, że sytuacja A. N. (1) odzwierciedla typową w tego rodzaju sprawach sekwencję zdarzeń, polegającą na podjęciu zatrudnienia przez kobietę w okresie zbiegającym się ze stanem ciąży. Samo podjęcie zatrudnienia w celu zagwarantowania sobie podstawy do uzyskania świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem nie świadczy o pozorności umowy o pracę bądź też jej sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, skoro objęcie ubezpieczeniem stanowi niejako skutek uboczny uzyskania statusu pracownika – w szczególności, gdy praca była faktycznie świadczona, co też w przypadku ubezpieczonej rzeczywiście miało miejsce. Odgórnie założenie, że zatrudnienie kobiety w ciąży z uwagi na jej spodziewaną w najbliższej przyszłości absencję w związku z urodzeniem dziecka i macierzyństwem jest niezasadne ekonomicznie, prowadziłyby do nieuprawnionego

i niesprawiedliwego wykluczenia takich kobiet z rynku pracy.

Za pozornym bądź niezgodnym z zasadami współzycia społecznego postępowaniem stron spornej umowy nie przemawia również fakt pozostawania przez ubezpieczoną w związku partnerskim z T. Z.. W tym zakresie, jako istotny, należy zaakcentować brak ograniczeń w zakresie możliwości zatrudnienia osób pozostających w osobistych relacjach z członkami zarządu spółki. Z tej też perspektywy bez znaczenia dla oceny zatrudnienia A. N. (2) pozostaje okoliczność, że przed zawarciem spornej umowy nie posiadała innego tytułu ubezpieczenia i dotychczas nie uczestniczyła w systemie ubezpieczeń społecznych. Nie budzi to wątpliwości zważywszy na stosunkowo młody wiek ubezpieczonej (30 lat) oraz fakt sprawowania opieki nad dwójką dzieci, co mogło stanowić ograniczenie partycypacji w systemie ubezpieczeń społecznych. Trudno zatem dyskwalifikować ubezpieczoną jako pracownika z uwagi na to, że sporna umowa o pracę zawarta z zainteresowaną spółką stanowiła jej pierwszy tytuł ubezpieczenia. Przyjęcie takiej argumentacji za zasadną mogłoby prowadzić do każdorazowego zakwestionowania pracowniczego tytułu ubezpieczeń społecznych osób dopiero wchodzących na rynek pracy, co jest pozbawione racjonalnych podstaw i przeczy promowaniu aktywności zawodowej, w szczególności wśród osób młodych.

Inną kwestią, na którą zwrócił uwagę Zakład, był brak zatrudnienia osoby na zastępstwo za ubezpieczoną. W tym zakresie należy wskazać, że w części obowiązki A. N. (1) przejął A. G., a potem po jego odejściu z pracy, spółka rozpoczęła przygotowania do sprzedaży brandu. Ten proces nie jest zwykle krótki, bo poprzedza go określony proces decyzyjny - analizy, poszukiwania nabywcy i finalizacja sprzedaży. W analizowanym przypadku po takim procesie spółka w pierwszej połowie 2020r., z uwagi na nieopłacalność tego profilu działalności, który wiązał się z e-sportem, dokonała sprzedaży brandu. Oczywiście wydaje się więc, że nie poszukiwała następcy A. N. (1). Jeśli chodzi natomiast o zmianę warunków umowy na dwa miesiące przed okresem absencji chorobowej, to w tym zakresie należy zwrócić uwagę na dwa aspekty. Jeden aspekt odnoszący się do okoliczności takiej zmiany, wskazuje że ubezpieczona faktycznie od listopada 2019r. zaczęła pracować więcej i na innym stanowisku. Jej zadania zostały poszerzone, co wskazuje, że faktycznie zmiana warunków zatrudnienia miała miejsce, a nie tylko była pozorowana. Jeśli chodzi zaś o drugi aspekt, dotyczący podwyższenia wynagrodzenia, to w tym zakresie zaakcentować należy, że w przedmiotowej sprawie Sąd badał sam tylko tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym. W tym kontekście rzeczywiste świadczenie pracy przez A. N. (1) wskazuje na istnienie takiego tytułu, jeśli chodzi natomiast o warunki płacy, to ocena tej kwestii nie jest bezpośrednio związana z samym powstaniem tytułu i mogłaby być przedmiotem oceny Zakładu w aspekcie badania warunków zatrudnienia w kontekście wysokości podstawy wymiaru składek. W przedmiotowej sprawie to zagadnienie ma znaczenie drugorzędne i jako takie nie może prowadzić do wykluczenia A. N. (1) z ubezpieczeń, tym bardziej że inne argumenty Zakładu okazały się chybione.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw, by przypisać spornej umowie o pracę cechę pozorności, a postępowaniu stron - w związku z jej zawarciem – działania niezgodne z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 k.c.). Z tych też względów, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., nastąpiła zmiana zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że A. N. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 26 sierpnia 2019 roku.