

**Sygn. akt VII U 746/22**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący Sędzia SO Renata Gąsior

Protokolant sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. w Warszawie

sprawy E. K.

z udziałem S. K.

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

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania E. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 20 maja 2022 r. nr (...)

1. oddala odwołanie,
2. zasądza od odwołującej E. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia SO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

W dniu 24 czerwca 2022 r. E. K. wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W. z 20 maja 2022 r. znak: (...). Odwołująca zarzuciła decyzji:

1. naruszenie prawa materialnego poprzez niezgodne ze stanem faktycznym uznanie, że zawarcie umowy o pracę z S. K. miało na celu obejście prawa, a co za tym idzie czynność prawna polegająca na zawarciu przedmiotowej umowy jest nieważna,
2. naruszenie prawa materialnego poprzez niezgodne ze stanem faktycznym uznanie, że S. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentownemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Odwołująca wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez orzeczenie, że S. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu odwołująca podniosła, że zawarła w dniu 1 października 2021r. umowę o pracę z S. K. na czas nieokreślony na stanowisku sekretarki za minimalnym wynagrodzeniem. Wobec zatrudnienia pracownika odwołująca skierowała S. K. na badania medycyny pracy i stosując się do przepisów prawa pracy nie dopuściła zainteresowanej do wykonywania obowiązków przed wydaniem orzeczenia lekarskiego stwierdzającego jej zdolność do pracy. W momencie zawierania umowy o pracę S. K. była w ciąży, o czym

pracodawca wiedział. W dniu 12 października 2021 roku lekarz orzecznik wydał orzeczenie lekarskie numer: (...), w którym stwierdził, że S. K. jest zdolna do pracy.

W zaskarżonej decyzji ZUS stwierdził, że S. K. nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W tym miejscu odwołująca wskazała, że ZUS w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji zarzuca skarżącej, że: po pierwsze S. K. nie poświadczyła obecności w pracy w okresie od 1 do 12 października 2021 roku; po drugie skierowanie na badania lekarskie zostało wystawione z dniem 6 października 2021 roku, zaś zgłoszenie S. K. do obowiązkowych ubezpieczeń nastąpiło z dniem podpisania umowy o pracę, czyli 1 października 2021 roku; po trzecie skarżąca nie przedstawiła dokumentu, który świadczyłoby o przerwie w świadczeniu pracy przez S. K. w okresie od 1 do 12 października 2021 roku, a także że w raporcie imiennym ZUS RCA skarżąca przyjęła podstawę wymiaru składek równą minimalnemu wynagrodzeniu czyli taką jaka powinna wynieść za cały, przepracowany miesiąc.

Wyżej wymienione zarzuty organu są zdaniem odwołującej się bezpodstawne, bowiem:

1. zgodnie z art. 229 §4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Zatem S. K. nie mogła podpisywać się na liście obecności, bowiem nie była dopuszczona do pracy i faktycznie we wskazanym okresie, to jest od dnia 1 do 12 października 2021 roku włącznie - pracy nie wykonywała. Dopuszczenie w tym okresie przez skarżącą do pracy S. K. rażąco naruszyłoby przepisy prawa pracy, a także naraziło zainteresowaną na niebezpieczeństwo, szczególnie mając na uwadze fakt, że jest ona w ciąży,

2. zgodnie z art. 36 ust. 4 w związku z art. 13 pkt. 1 u.s.u.s. zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia dokonuje się w terminie 7 dni, od powstania obowiązku ubezpieczenia, przy czym obowiązek ubezpieczenia powstaje od dnia nawiązania stosunku pracy. Mając na uwadze literalne brzemienie przytoczonych przepisów skarżąca zgłaszając S. K. do ubezpieczeń postąpiła zgodnie z prawem i wykonała tę czynność prawną w terminie. Co więcej zarzut jakby Skarżąca wystawiła S. K. skierowanie na badania lekarskie zbyt późno, to jest dnia 6 października 2021 roku jest w jej ocenie bezpodstawny i nieistotny dla sprawy, bowiem nie ma przepisów wyznaczających pracodawcy termin na skierowanie pracownika na badania wstępne medycyny pracy. Natomiast jak przytoczono powyższej istnieją przepisy, które uzależniają możliwość dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy od uzyskania stosownego orzeczenia lekarskiego.

3. w okresie od 1 do 12 października S. K. nie wykonywała pracy z powodu braku orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. Trudno odnieść się do zarzutów ZUS przywołujących pojęcie: „przerwy w wykonywaniu pracy”, bowiem definicje legalne zawarte w Kodeksie Pracy ustanawiają definicję takich pojęć jak: „przerwa na karmienie”, „przerwa niewliczana do czasu pracy”, „przerwa w pracy młodocianego” czy „przerwa w pracy”. Żadne ze wskazanych pojęć nie odnoszą się do sytuacji faktycznej mającej miejsce w niniejszej sprawie. Niewykonywanie pracy przez S. K. w okresie od 1 do 12 października 2021 roku wynikało z przytoczonych wyżej powodów i nie stanowiło przerwy w wykonywaniu pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy. Co więcej jednym z obowiązków pracodawcy wskazanych w art. 94 pkt. 5 k.p. jest terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. Fakt, że S. K. z powodu braku terminów w placówce medycznej nie mogła wykonać badania lekarskiego w dniu 1 października 2021 roku, to jest w dniu podpisania umowy o pracę nie jest jej winą, a co za tym idzie mając na względzie dobro pracownika i zasady prawa pracy pracodawca postanowił wypłacić S. K. wynagrodzenie za pełny przepracowany miesiąc. Odwołująca wskazała, że nie istnieją przepisy, które zabraniałyby pracodawcy takiego postępowania, bowiem pracodawca ma prawo do samodzielnego kształtowania polityki płacowej w zakresie dopuszczalnych przepisami.

Nadto, odwołująca stwierdziła, że nie zgada się z twierdzeniami ZUS, że nie przedstawiła dowodów faktycznego świadczenia pracy przez S. K., bowiem na tę okoliczność zostały przedstawione liczne dowody, przy czym niektóre z nich ZUS wymienia w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. Odwołująca podkreśliła, że w toku prowadzonych czynności ZUS przesłuchał świadka, który jak napisano w uzasadnieniu zaskarżanej decyzji: „zeznał, że zna S. K. oraz że został

poinformowany na piśmie przez E. K. o fakcie zatrudnienia ww. na stanowisku pracownika biurowego i od 18 października 2021 roku wskazana będzie odbierała w imieniu biura rachunkowego dokumenty księgowe od firmy za miesiące od 10/2021 do 01/2022”. W ocenie odwołującej zeznania świadka potwierdzają, że S. K. faktycznie świadczyła pracę, a nawet pracodawca podjął kroki mające na celu poinformowanie klientów o nowo zatrudnionej osobie. Ponadto, odwołująca wskazała, że w toku prowadzonego postępowania przedstawiła podpisaną przez S. K. listę płac i ewidencję czasu pracy — są to dokumenty potwierdzające, że praca faktycznie była świadczona.

Odnosząc się do kolejnych argumentów z uzasadnienia zaskarżonej decyzji ZUS, odwołująca wskazała, że w momencie zatrudnienia S. K. była w ciąży. Mimo tego odwołująca postanowiła ją zatrudnić, zdając sobie sprawę, że istnieje ryzyko udania się pracownika na długotrwałe zwolnienie lekarskie. W jej ocenie postąpiła zgodnie z zasadami prawa pracy (równouprawnienie w zatrudnieniu) i zasadami współżycia społecznego. W dniu podpisania umowy o pracę jak również w momencie przechodzenia badania lekarskiego przed podjęciem świadczenia pracy lekarz orzecznik nie widział przeciwwskazań do wykonywania przez S. K. obowiązków pracowniczych. Nie było możliwe do przewidzenia, że stan ubezpieczonej w ciągu kilku miesięcy pogorszy się na tyle, że lekarz podejmie decyzję o skierowaniu jej na zwolnienie lekarskie.

Odwołująca podniosła również, że zgodnie z przyjętą w zakładzie pracy praktyką potwierdzeniem otrzymania wynagrodzenia przez pracownika jest podpis złożony na liście płac.

Zdaniem odwołującej brak zatrudnienia nowej osoby na miejsce przebywającej na zwolnieniu lekarskim S. K. ma na celu ochronę stanowiska pracy, bowiem osoba wracająca ze zwolnienia lekarskiego ma podjąć taką samą pracę jaką świadczyła przed zwolnieniem lekarskim czy urlopie macierzyńskim. W ocenie odwołującej twierdzenie organu jakby fakt, że S. K. przez długi czas przed zatrudnieniem nie była ubezpieczona miał potwierdzać, że doszło do fikcyjnego zatrudnienia, jest wnioskiem pozbawionym jakichkolwiek podstaw faktycznych oraz nie ma potwierdzenia w materiale dowodowym (odwołanie k.3-9 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie z 8 lipca 2022r. **Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.** wniósł o jego oddalenie na podstawie

art. 477<sup>14</sup> §1 k.p.c. Organ rentowy wskazał, że S. K. od dnia 1 października 2021 r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego przez płatnika składek E. K. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Zgłoszenie do ubezpieczeń od wpłynęło do Zakładu w dniu 7 października 2021 r. Natomiast od 27 stycznia 2022 r., a więc w krótkim czasie od zgłoszenia do ubezpieczenia, S. K. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

Organ rentowy podkreślił, że z dokumentów przedstawionych przez płatnika w toku postępowania wyjaśniającego wynika, że S. K. otrzymała skierowanie na badania lekarskie w dniu 6 października 2021 r., czyli już w trakcie, kiedy została zgłoszona do ubezpieczeń, a orzeczenie lekarskie zostało wydane w dniu 12 października 2021 r. Na załączonej liście obecności za 10/2021 r. S. K. nie poświadczyła swojej obecności w pracy w okresie od 1 października 2021 r. do 12 października 2021 r. Płatnik składek złożył za ww. za 10/2021 r. raport imienny ZUS RCA z podstawą wymiaru składek równa minimalnemu wynagrodzeniu, czyli zgodnemu z wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę za cały przepracowany miesiąc. Płatnik składek nie złożył za wskazaną za 10/2021 r. żadnego dokumentu, który świadczyłby o przerwie w świadczeniu pracy w okresie od 1 października 2021 r. do 12 października 2021r.

Ponadto w ocenie organu w toku postępowania strony nie przedstawiły dowodów faktycznego świadczenia pracy przez S. K.. Powyższe okoliczności sprawy takie jak: brak tytułu do ubezpieczenia chorobowego oraz brak ochrony ubezpieczeniowej bezpośrednio przed dokonaniem zgłoszenia do ubezpieczeń przez ww. płatnika składek, brak dowodów na faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną, brak potwierdzenia otrzymania wynagrodzenia za wykonaną pracę w formie dowodu KW lub innej formie, wskazują w ocenie organu rentowego, że dokonanie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych miało na celu wyłącznie uzyskanie tytułu gwarantującego prawo do świadczeń, a nie faktyczne świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę.

Ponadto płatnik nie wyjaśnił, czy takie stanowisko istniało wcześniej. Z zapisów na koncie płatnika w Zakładzie wynika, że płatnik E. K. nigdy wcześniej nie zatrudniał żadnego pracownika. Na miejsce S. K. nikt nie został zatrudniony i nikt nie przejął jej obowiązków. Zdaniem organu stanowisko to zostało stworzone dla celów ochrony ubezpieczeniowej S. K..

Z analizy zapisów na kontach w Zakładzie wynika, że adres zameldowania S. K. jest tożsamy z adresem siedziby (...) oraz adresem zameldowania płatnika składek E. K.. Zatem w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe, w opinii Zakładu, umowa zawarta pomiędzy stronami miała charakter pozorny. Ich zamiarem było wyłącznie stworzenie pozorów wykonywania pracy w celu uzyskania przez ww. korzyści w postaci objęcia ubezpieczeniami społecznymi, co skutkowałoby wypłatą przez Zakład świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia (odpowiedź na odwołanie k. 14-17).

Na rozprawie 5 kwietnia 2023 r. zainteresowana S. K. przyłączyła się do stanowiska odwołującej i wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji (protokół rozprawy k. 110-111 a.s.).

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

Zainteresowana S. K. ukończyła Liceum Ogólnokształcące w 2010 roku. W okresie od 1 kwietnia 2009 r. do 30 września 2010 r. pracowała jako recepcjonistka w (...). W okresie od 2011 do 2013 roku prowadziła własną działalność gospodarczą tj. sklep z wędlinami w W. przy ulicy (...). Był jeszcze drugi lokal na (...). Od 1 października 2013 r. do 31 grudnia 2018 r. pracowała jako sprzedawca w (...) K. P.. Zwolniła się, ponieważ miała daleko do pracy, firma była na (...), a ona już wtedy mieszkała w C.. Zarabiała najniższą krajową i dlatego musiała zmienić pracę. Z tego powodu poszła na kurs stylizacji rzęs, zrobiła dwa kursy. Szukała pracy, ale nie miała doświadczenia, więc ciężko było taką pracę znaleźć. Po grudniu 2018 roku nigdzie już zawodowo nie pracowała. Szukała pracy, pierwsze pół roku szkoliła się i spędziła w domu, trenując na manekinie. Jej teściową jest E. K., która również była jej modelką. Ubezpieczona dużo czasu poświęciła na naukę stylizacji rzęs, ale z uwagi na brak doświadczenia nie mogła znaleźć pracy. S. K. zaszła w ciążę, o której dowiedziała się we wrześniu 2021 roku (świadczenie ukończenia szkoły, świadectwa pracy – akta osobowe, zeznania S. K. k. 113-116 a.s., karta ciąży k.74-76 a.s.,).

Odwołująca E. K. od 6 września 2016 r. prowadzi działalność gospodarczą, której przeważającym przedmiotem jest działalność rachunkowo – księgową oraz doradztwo podatkowe. Miejszem prowadzenia działalności jest ul. (...) w C., gdzie zamieszkuje zarówno płatnik składek oraz jej synowa S. K. wraz z mężem. W spornym okresie stałych klientów płatnik składek miała około 18, przychodzili też do niej pojedynczo klienci z prośbami o zaksięgowanie dokumentów. Od lutego 2021 r. płatnik składek współpracowała ze Stowarzyszeniem (...). Z uwagi na współpracę z tym klientem oraz nadmiar obowiązków na koniec roku, płatnik składek miała potrzebować pomocy do wykonywania swoich obowiązków. Z uwagi na fakt, że biuro się mieści w domu płatnika składek, nie chciała ona zatrudnić nikogo obcego. Miała proponować pracę siostrzenicy, która nie zgodziła się, ponieważ się uczyła i to kolidowałoby z jej pracą i nauką. Wobec powyższego płatnik składek miała zaproponować pracę synowej S. K. (wydruk z CEiDG k. 11 a.s., zeznania E. K. k. 116-119 a.s., zeznania S. K. k. 113-116 a.s.).

W dniu 1 października 2021 r. odwołująca E. K. reprezentująca Biuro (...) zawarła z S. K. umowę o pracę na czas nieokreślony do 1 października 2021 r. Odwołująca została zatrudniona na stanowisku sekretarki w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem. Miejsce świadczenia pracy przez S. K. określono jako C., ul (...). Do zakresu obowiązków ubezpieczonej miało należeć przyjmowanie i wydawanie dokumentów od klientów, odbieranie dokumentów od klienta pod wskazanym adresem, analiza dokumentów pod względem merytorycznym, wysyłanie korespondencji na pocztę, pilnowanie terminów szkoleń, wysyłek deklaracji, ubezpieczeń, sprawdzanie poprawności zapisów rejestrów vat zakupów i sprzedaży, sygnalizowanie o potrzebie zakupów do biura, przepisywanie i przygotowanie pism wg zaleceń przełożonego, śledzenie informacji na temat aktualnych przepisów odnośnie CIT, PIT, CAT, kontakt z klientem. Po zawarciu umowy o pracę w dniu 6 października 2021 r., płatnik skierował S. K. na badania lekarskie. Orzeczeniem z dnia 12 października 2021 r. została ona uznana za zdolną do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku (umowa o pracę z dnia 1 października 2021 r. k. 64 a.s., zakres obowiązków k. 65 a.s., orzeczenie lekarskie k. 67 a.s., skierowanie na badania lekarskie k. 68 a.s.).

Zainteresowana miała faktycznie zacząć świadczyć pracę na rzecz płatnika składek od 13 października 2021 r. W październiku 2021 r. E. K. pozostawała w izolacji z uwagi na fakt, że jej mąż zachorował na COVID. W tym czasie S. K. oraz jej mąż przebywali u matki płatnika składek w Ł.. Ubezpieczona miała tylko przyjeżdżać do C. na początku października w celu podpisania umowy o pracę i odbioru dokumentów. Od początku listopada wróciła z mężem do C.. Później również przez jakiś czas przebywali w Ł. w uwagi na obowiązki służbowe syna płatnika składek. Będąc w Ł. ubezpieczona rzekomo mogła pracować na rzecz płatnika składek poprzez sprawdzanie dokumentów z rejestrami, jednak bez dostępu do komputera. W okresie izolacji strony umowy o pracę miały kontaktować się telefonicznie, a w pozostałym okresie z uwagi na wspólne zamieszkanie osobiście. S. K. nie podpisywała ani nie przygotowywała żadnych dokumentów, nie wysyłała e-maili, nie dzwoniła do klientów ani urzędów, nie posiadała własnego komputera. W okresie od października 2021 r. do stycznia 2022 r. odbierała i przywoziła dokumenty od jednego klienta płatnika składek – Stowarzyszenia (...) z biura przy ul. (...) w W. (zeznania świadka J. F. k. 111-112 a.s., zeznania E. K. k. 116-119 a.r.).

Przed zatrudnieniem zainteresowanej E. K. nie zatrudniała żadnych pracowników. Nie zatrudniono również pracownika w celu zastępstwa odwołującej podczas jej nieobecności (zeznania E. K. k. 116-119 a.r.).

Odwołująca pokwitowała otrzymanie wynagrodzeń za okres od października 2021 r. do grudnia 2021 r. w wysokości 2.061,67 zł oraz od stycznia 2022 r. do lutego 2022 r. w wysokości 2.363,59 zł podpisem na listach płac. Wynagrodzenie miała otrzymywać w gotówce (listy płac k.53-57 a.s.). Płatnik składek złożył PIT-11, z którego wynika, że S. K. w 2021 r. jako pracownik uzyskała przychód w wysokości 8.400,00 zł (PIT-11 k.35-37 a.r.).

W dniu 27 stycznia 2022 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. S. K. w dniu (...) urodziła syna T. K. – ojcem dziecka jest K. K. – syn odwołującej (skrócony aktu urodzenia k.77 a.s., zeznania S. K. k. 113-115 a.s.).

Pismami z 23 marca 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. zawiadomił S. i E. K. o wszczęciu z urzędu postępowania wyjaśniającego w sprawie zgłoszenia zainteresowanej do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę u odwołującej. (zawiadomienia z 23 marca 2022 r. – nienumerowane karty akt rentowych).

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wydał w dniu 20 maja 2022 r. zaskarżoną decyzję nr (...), na podstawie, której stwierdził, że S. K. jako pracownik u płatnika składek E. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 października 2021 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, że umowa o pracę z 1 października 2021 r. miała charakter pozorny. Zgłoszona do ubezpieczeń i płatnik składek nie mieli zamiaru świadczenia pracy podporządkowanej organizacyjnie i służbowo w czasie określonym przez płatnika. Ich zamiarem było wyłącznie stworzenie pozorów wykonywania pracy w celu uzyskania przez ww. korzyści w postaci objęcia ubezpieczeniami społecznymi, co skutkowałoby wypłatą przez Zakład świadczeń wynikających z tego ubezpieczenia (decyzja ZUS z 20 maja 2022 r. – nienumerowane karty akt rentowych).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o przedłożone do akt sprawy dowody z dokumentów, zeznania świadka J. F., odwołującej i zainteresowanej. W zakresie, w jakim ustalono prezentowane wyżej okoliczności, Sąd uznał zebrany w sprawie materiał za wystarczający do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Strony nie wnosiły o jego uzupełnienie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom zainteresowanej S. K. co do faktycznego wykonywania przez nią obowiązków na rzecz płatnika składek – twierdzeń ubezpieczonej nie potwierdzają ani dowody z dokumentów zgromadzonych w postępowaniu przed Sądem ani przed organem rentowym. Zeznania odwołującej E. K. również nie były wiarygodne zarówno w tym zakresie jak i mające wykazać istnienie potrzeby płatnika składek do zatrudnienia S. K..

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka J. F., mając jednak na uwadze, że świadek nie dysponowała wiedzą na temat zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika, a samo poinformowanie jej o tym, że dokumenty będzie dostarczać S. K.

nie wykazuje jej wiedzy o zatrudnieniu ubezpieczonej jako pracownika i wykonywaniu przez nią pozostałych czynności z zakresu obowiązków. Kilkukrotne dostarczenie dokumentów przez ubezpieczoną świadkowi wskazało jedynie na drobną pomoc płatnikowi składek, która często występuje pomiędzy bliskimi osobami. Świadek potwierdził jedynie te czynności wykonywane przez ubezpieczoną, jednak kwestia organizacji jej pracy i inne czynności, które miałyby rzekomo wykonywać pozostawały poza zakresem zainteresowań i poza wiedzą świadka.

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

Odwołanie okazało się niezasadne.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się wokół kwestii podlegania przez S. K. ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę zawartej  
1 października 2021 r. z E. K..

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 266) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Z mocy 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. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Stosownie do treści definicji zawartej w 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 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. 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 (art. 22 § 1 k.p.). W ujęciu art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy to relacja prawna łącząca pracodawcę i pracownika, na której treść składają się wzajemne prawa i obowiązki. Zgodnie z treścią powołanego przepisu zasadniczym elementem konstrukcyjnym stosunku pracy jest zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy w czasie i miejscu przez niego wyznaczonym za wynagrodzeniem. Swoistość stosunku pracy wyraża się w jego cechach, które odróżniają go od stosunków cywilnoprawnych, a także zwyczajowej, okazjonalnej pomocy członków najbliższej rodziny świadczonej na rzecz określonego przedsiębiorcy, w ramach których świadczona jest praca. Do tych właściwości stosunku pracy należą: dobrowolność zobowiązania, zarobkowy charakter stosunku pracy, osobisty charakter świadczenia pracy oraz podporządkowanie pracownika co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, wyrażające się również w możliwości wydawania pracownikowi poleceń dotyczących pracy.

Z uwagi na wspomniany na wstępie skutek publicznoprawny, jaki wywołuje istnienie stosunku pracy w odniesieniu do systemu ubezpieczeń społecznych, wymaga podkreślenia, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych posiada kompetencję do badania istnienia danego tytułu ubezpieczenia. Zgodnie z art. 68 u.s.u.s. do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów

o ubezpieczeniach społecznych poprzez stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Ponadto na podstawie art. 86 ust. 2 u.s.u.s. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w ramach przeprowadzanych kontroli może między innymi ustalać zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego oraz prawidłowość

i rzetelność obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania obowiązany jest Zakład. Organ rentowy może więc badać fakt zawarcia umowy o pracę oraz jej ważność celem stwierdzenia

objęcia pracownika ubezpieczeniami społecznymi; co za tym idzie, w przypadku negatywnej weryfikacji w powyższym zakresie, organ rentowy ma prawo stwierdzić, że dana osoba nie podlega ubezpieczeniom z danego tytułu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005r., III UK 200/04; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 lipca 2018 r., III AUa 424/18; postanowienia Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12 oraz z dnia 25 września 2012 r., III AUa 398/12).

Wydając skarżoną decyzję Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał łączącą strony sporną umowa o pracę z 1 października 2021 r. za czynność prawną sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, a tym samym nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.c. Sąd rozważając, czy faktycznie doszło do nieważności umowy o pracę, analizował stan faktyczny sprawy w odniesieniu do przesłanek z art. 58 k.c. i art. 83 k.c., a więc tak z uwagi na obejście prawa i sprzeczność z zasadami współżycia społecznego, jak i z uwagi na pozorność. Drugi z wymienionych przepisów stanowi w § 1, że 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. Należy odróżnić przy tym 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 spreczna 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 kontekście powyższego weryfikacja skarżonej decyzji w toku niniejszego postępowania sprowadzała się do rozważenia, czy pomiędzy S. i E. K. doszło do powstania stosunku pracy, który był faktycznie realizowany w okresie objętym sporem, czy też, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego wyrażonym w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, została zawarta jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i w konsekwencji nie wywołała i nie wywołuje skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z postanowieniami spornej umowy z 1 października 2021 r., S. K. miała zostać zatrudniona na stanowisku sekretarki w wymiarze pełnego etatu za minimalnym wynagrodzeniem u płatnika składek E. K., która jest teściową ubezpieczonej. Z zeznań stron i przedstawionego zakresu obowiązków wynika, że zainteresowana miała zajmować się przyjmowaniem i wydawaniem dokumentów od klientów, odbieraniem dokumentów od klienta pod wskazanym adresem, analizą dokumentów pod względem merytorycznym, wysyłaniem korespondencji na pocztę, pilnowaniem terminów szkoleń, wysyłek deklaracji, ubezpieczeń, sprawdzaniem poprawności zapisów rejestrów vat zakupów i sprzedaży, sygnalizowaniem o potrzebie zakupów do biura, przepisywaniem i przygotowaniem pism wg zaleceń przełożonego, śledzeniem informacji na temat aktualnych przepisów odnośnie CIT, PIT, CAT, kontaktem z klientem.

W ocenie Sądu strony nie wykazały jednak, aby powyższe czynności były przez S. K. faktycznie realizowane w ramach stosunku pracy –w toku postępowania zostało jedynie udowodnione, że ubezpieczona zawoziła kilkakrotnie dokumenty do jednego klienta, który potwierdził to w trakcie zeznań na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2023 r. W swych zeznaniach S. K. wskazywała także na inne czynności, które miała wykonywać w ramach umowy o pracę m.in. wysyłanie korespondencji, sprawdzanie poprawności danych w rejestrach VAT-owskich, porównywanie

wydruków rejestrów VAT-owskich i porównywanie z danymi w segregatorze, natomiast nie potwierdzają tego żadne dowody. Należy również podkreślić, że w niniejszej sprawie brak jest także jakiegokolwiek dokumentacji sporządzonej przez strony postępowania w obecności osób trzecich, które potwierdziłyby fakt pracy odwołującej. Owszem ubezpieczona pojawiała się z dokumentami w Stowarzyszeniu (...), to jednak nie można uznać, aby na te czynności poświęcała 8 godzin dziennie. Odwołujące w żaden sposób nie udowodniły, aby ubezpieczona pod kierownictwem płatnika składek wykonywała pracę w wymiarze 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku. Ponadto odwołująca potwierdziła, że ubezpieczona nie wykonywała telefonów, nie odbierała e-maili, nie kontaktowała się z kontrahentami ani pracownikami, bowiem wszystkie kontakty nadal wykonywała E. K., a S. K. nie miała dostępu do programu komputerowego. Zainteresowana nie miała w obszarze, którym zajmowała się działalność płatnika składek żadnego wykształcenia ani doświadczenia. Rzekomą przyczyną zawarcia umowy o pracę miała być pomoc, jaką S. K. miała udzielać E. K. przy prowadzeniu tej działalności. Należy jednak ponownie podkreślić, że S. K. nie ma żadnego kierunkowego wykształcenia w tym zakresie, nigdy nie pracowała w tego typu działalności, nie ma doświadczenia w księgowości ani rachunkowości. Wcześniej prowadziła własną działalność gospodarczą w postaci sklepu z wędlinami, potem była bezrobotna i zajmowała się stylizacją rzęs. Wobec jej braku doświadczenia i wiedzy z zakresu księgowości nie mogła stanowić pomocy czy też odciążenia dla płatnika składek, natomiast wymagałaby jedynie nauki i wprowadzenia do pracy na powierzonym stanowisku. Ponadto Sąd zauważa, że ubezpieczona nie miała dostępu do systemu komputerowego, ani własnego komputera. Ubezpieczona nie miała także kontaktu z klientami poza jednym, który potwierdził, że jedynie zawoziła mu dokumenty. Jeżeli chodzi o zakres obowiązków ubezpieczonej nie zostało wykazane, aby S. K. faktycznie je wykonywała.

Zdaniem Sądu nie zostało również wykazane, aby po stronie E. K. zaistniała potrzeba zatrudnienia zainteresowanej w ramach stosunku pracy. W tym zakresie należy zwrócić uwagę na fakt, że po jej przejściu na zwolnienie lekarskie, płatnik składek nie zatrudniła nikogo na jej zastępstwo. Przed zatrudnieniem S. K. płatnik składek nigdy nie zatrudniała pracowników, doszło do tego dopiero w momencie, kiedy jej synowa niemająca żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, dowiedziała się, że jest w ciąży. Z przedstawionych w sprawie dowodów wynika, że E. K. tak naprawdę szkoliła S. K., a więc nie stanowiła ona dla niej realnego odciążenia. E. K. musiała sprawdzać wszystkie dokumenty jeszcze raz po zweryfikowaniu ich przez S. K.. Ponadto z zeznań odwołującej wynika również, że w na początku października pojawiły się pewne problemy w relacji ze Stowarzyszeniem (...), mogące skutkować rozwiązaniem umowy, a więc pracy byłoby w rzeczywistości mniej. Z akt sprawy wynika, że przez pierwsze pół miesiąca zainteresowana nie była dopuszczona do pracy z uwagi na brak zaświadczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy. W październiku 2021 r. E. K. przebyła na izolacji w związku z zachorowaniem jej męża, w tym czasie S. K. nie przebywała w wspólnym domu w C. tylko u matki E. K. w Ł.. W dużej części S. K. w ogóle nie przybywała w C., znaczną część spornego okresu spędziła z mężem w Ł.. Miała wykonywać tam pracę zdalnie, ale nie miała dostępu do komputera ani systemu komputerowego. Rzekomo miała zabierać i sprawdzać jakieś dokumenty w Ł., jednak powyższe nie zostało w żaden sposób potwierdzone i są to w ocenie Sądu tylko twierdzenia stron, niepoparte żadnymi dowodami. W związku z tym to co zostało przedstawione w aktach sprawy i miało uprawdopodobnić faktyczne wykonywanie pracy tego nie potwierdziło. Kilkukrotne zawiezenie dokumentów do jednego klienta i nie może świadczyć o tym, że stale i w pełnym wymiarze zainteresowana świadczyła pracę. Sąd zauważa w tym miejscu, że zainteresowana miała wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, czyli przez 8 godzin dziennie. Pomoc z powyższymi dokumentami mogła natomiast stanowić jedynie zwykłą pomoc w ramach relacji rodzinnych, co często ma miejsce w małych, jednoosobowych działalnościach.

E. K. w trakcie postępowania wskazywała, że u podstaw zatrudnienia synowej legła również kwestia tego samego miejsca zamieszkania, a mianowicie odwołująca wskazywała, że nie chciała zatrudniać nikogo obcego ze względu na położenie biura w domu. Tymczasem w październiku 2021 roku S. K. nie mieszkała z odwołującą. S. K. mieszkała wraz z mężem u matki odwołującej w Ł. do początku listopada, a później jeszcze przez jakiś czas. Powyższe oznaczają, że E. K. mając realną potrzebę pomocy dodatkowej osoby, mogłaby zatrudnić wykwalifikowaną osobę z zewnątrz, która pracowałaby zdalnie i faktycznie odciążałaby ją w sprawowaniu obowiązków.



Wątpliwym jest również fakt zatrudnienia ubezpieczonej od razu na czas nieokreślony, bez sprawdzenia jej umiejętności praktycznych – choćby w drodze umowy na okres próbny. Ponadto, z doświadczenia życiowego wynika, że pracodawca, zatrudniając nowego pracownika, proponuje mu umowę na okres próbny, względnie czas określony.

Zasada ciężaru dowodu została uwypuklona w art. 6 k.c., na podstawie którego można przyjąć, że na odwołującym spoczywa obowiązek udowodnienia zasadności podnoszonych twierdzeń. Wprawdzie w postępowaniu przed sądami pracy i ubezpieczeń społecznych okoliczności mające wpływ na prawo do świadczeń lub ich wysokości mogą być udowodniane wszelkimi środkami dowodowymi, przewidzianymi w Kodeksie postępowania cywilnego, jednakże dowody te muszą w sposób niebudzący wątpliwości wykazywać okoliczności, na które są powołane. W niniejszej sprawie strony nie wykazały, że zainteresowana faktycznie wykonywała pracę w ramach zawartego stosunku pracy.

Regułą postępowania cywilnego jest okoliczność, że ciężar udowodnienia faktu zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał na odwołującej i zainteresowanej jako osobach wywodzących z tego faktu skutki prawne. Wspomniany wyżej art. 6 k.c. wyraża dwie ogólne reguły: pierwszą - generalnie wymagającą udowodnienia powołanego przez stronę faktu, powodującego powstanie określonych skutków prawnych, oraz drugą regułą, która sytuuje ciężar dowodu danego faktu po stronie osoby, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Pierwsza „zasada obowiązku udowodnienia powoływanego faktu” jest w istocie fundamentalna ze względów racjonalnych, ponieważ odmienna regulacja powodowałaby powstanie niedopuszczalnej łatwości wywodzenia skutków prawnych z prostego powołania się na fakt bez potrzeby jego udowodnienia. Natomiast druga stanowi „ogólną zasadę rozkładu ciężaru dowodu”, od której wyjątki wskazywać mogą niektóre przepisy szczególne. Z pierwszej reguły, wyrażonej w art. 6 k.c., wynika, że samo przyznanie faktu przez drugą stronę ewentualnego sporu nie może stanowić wystarczającego dowodu istnienia danego faktu, który musi być zawsze ponadto potwierdzony całokształtem materiału dowodowego lub innymi poznanymi już okolicznościami. Wyrazem tego jest regulacja art. 229 k.p.c. wymagającego, aby przyznanie faktu przez drugą stronę nie budziło wątpliwości, co wymaga właśnie uwzględnienia innych okoliczności. Druga, wskazana w art. 6 k.c. „ogólna zasada rozkładu ciężaru dowodu”, jest regułą w znaczeniu materialnym, wskazującą, kto poniesie skutki nieudowodnienia faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, natomiast przepis art. 232 k.p.c. wskazuje, kto ponosi ciężar dowodu w znaczeniu formalnym: „kto powinien przedstawiać dowody” (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 17 lutego 2006 r., V CSK 129/05 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2010 r., II PK 260/09). Niezależnie od powyższego wskazać należy, że przepis art. 6 k.c. wskazuje tylko podmiot zobowiązany do udowodnienia faktu, natomiast ocena, czy wywiązał się on w istocie z tego obowiązku, "nie należy już do materii objętej dyspozycją art. 6 k.c., a stanowi aspekt mieszczący się już w domenie przepisów procesowych" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2005 r., I CK 178/05). Zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego. To one, a nie sąd są wyłącznym dysponentem toczącego się postępowania i one wreszcie ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Rozkład ciężaru dowodu ma istotne znaczenie w toku całego postępowania, a nie tylko w fazie wyrokowania. Ponadto nie jest on uzależniony od pozycji, jaką strona zajmuje w procesie cywilnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1969 r., II PR 313/69).

W ocenie Sądu zainteresowana i odwołująca nie sprostały obowiązkowi określonymu w art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., albowiem podnoszone przez nie twierdzenia co do faktycznego wykonywania pracy przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek i powodów jej zatrudnienia nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Z tych też względów, ostatecznie również Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego wyrażone w skarżonej decyzji w zakresie uznania spornej umowy o pracę z 1 października 2021 r. za czynność sprzeczną z zasadami współżycia społecznego a tym samym nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.c. Powyższe bowiem – na tle innych ustalonych w sprawie okoliczności, takich jak zawarcie przez strony umowy o pracę w trakcie ciąży zainteresowanej, brak gospodarczego uzasadnienia zawarcia umowy po stronie spółki, bliskie relacje pomiędzy płatnikiem składek i ubezpieczoną, brak posiadania ochrony ubezpieczeniowej przez zainteresowaną – pozwalało stwierdzić, że celem zawarcia powyższej umowy nie było nawiązanie i realizacja stosunku pracy na warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p., lecz jedynie zapewnienie odwołującej tytułu ubezpieczenia pracowniczego w związku ze zbliżającym się macierzyństwem. Wymaga oczywiście podkreślenia, że brak jest przepisów zakazujących czy też ograniczających w

inny sposób możliwość zatrudniania osób bliskich oraz kobiet w ciąży. Należy też zaznaczyć, że zawarcie umowy o pracę w celu uzyskania tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym oraz w celu zagwarantowania wypłaty świadczeń z tytułu choroby lub macierzyństwa samo w sobie nie stanowi jeszcze o nieważności takiej umowy jako pozornej, zmierzającej do obejścia przepisów czy też niezgodnej z zasadami współżycia społecznego. Niemniej jednak w orzecznictwie podkreśla się, że nie oznacza to akceptacji zachowań polegających na pozoracji istnienia tytułów objęcia ubezpieczeniem. W kontekście powyższego należy zwrócić uwagę na okoliczności bezsporne, takie jak fakt, że odwołująca w czasie zawierania umowy o pracę pozostawała w związku małżeńskim z synem płatnika składek E. K., zaś przed podpisaniem spornej umowy powzięła wiadomość o tym, że jest w ciąży, a ojcem dziecka jest K. K.. Okoliczność, że zainteresowana nie posiadała żadnego doświadczenia i wykształcenia z zakresu księgowości czy rachunkowości, a płatnik składek nigdy wcześniej nie zatrudniał innego pracownika, a także nie zatrudniła pracownika na miejsce ubezpieczonej świadczy o braku uzasadnienia gospodarczego po stronie płatnika do zatrudnienia pracownika i może zostać uznana jako element czynności pozornej, polegającej na wytworzeniu fikcyjnego tytułu ubezpieczenia jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Reasumując, wobec powyższych ustaleń Sąd stwierdził, że stosunek prawny łączący E. K. i S. K. na podstawie umowy o pracę z 1 października 2021 r. nie cechowały elementy stosunku pracy zgodnie z art. 22 § 1 k.p., a w konsekwencji podzielił wyrażone w kwestionowanej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych rozstrzygnięcie o pozorności tej umowy i jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, co przesądziło o braku zasadności odwołania. W związku z powyższym Sąd oddalił odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. zgodnie z pkt 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd Okręgowy rozstrzygnął o kosztach postępowania na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265) obciążając odwołującą E. K. – jako stronę przegrywającą postępowanie – kosztami zastępstwa procesowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddziału w W..

Sędzia SO Renata Gąsior