

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan-Karasińska

Protokolant: sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 lutego 2023 r. w Warszawie

sprawy K. M.

z udziałem (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (płatnika składek)

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

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania K. M.

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

z dnia 23 czerwca 2022 r. nr (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że K. M. jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2022 roku do nadal,

2. zasądza od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej K. M. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VII U 830/22

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 23 czerwca 2022 r., nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że K. M. jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 lutego 2022 r.

Odwołanie od tej decyzji wniosła ubezpieczona K. M., która domagała się jej zmiany poprzez ustalenie, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 lutego 2022 r.

Pełnomocnik odwołującej się zaskarżył przedmiotową decyzję i zarzucił jej:

-naruszenie art.6 ust.1, art.11 ust.1, art.12 ust.1, art.13 ust.1, art.36 ust.2 i 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez podważenie faktu ubezpieczenia odwołującej K. M. jako pracownika zatrudnionego na umowę o pracę w (...) sp. z o.o.;

-naruszenie art.22 k.p. poprzez podważenie zatrudnienia odwołującej przez (...) sp. z o.o. za wynagrodzeniem oraz wykonywania pracy przez odwołującą w wymiarze 4/5 etatu z pensją w wysokości 16.000 zł brutto;

-sprzeczność istotnych ustaleń organu rentowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez brak przesłanek do stwierdzenia pozorności umowy o pracę, a co za tym idzie wykluczenia K. M. z ubezpieczeń społecznych; jak również brak wskazania w podstawie i uzasadnieniu decyzji na konkretne dowody, które miałyby świadczyć o braku wykonywania pracy przez K. M., co prowadzi do uzasadnionego wniosku, że ustalenia organu rentowego są dowolne, oparte jedynie na domysłach niemających faktycznego poparcia w zebranych obszernym materiale dowodowym i pozostają w sprzeczności z całością zgromadzonej dokumentacji;

-naruszenie art.22 Konstytucji w zw. z art.87 i art.8 Konstytucji poprzez naruszenie zasady ograniczenia działalności gospodarczej (dopuszczalność ograniczeń tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes państwa).

Pełnomocnik odwołującej wniósł także o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że K. M. jako osoba zatrudniona w (...) sp. z o.o. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym oraz ubezpieczeniu chorobowemu w okresie od 1 lutego 2022 r.; przeprowadzenie dowodu z dokumentów zgromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w trakcie postępowania; przeprowadzenie dowodu z dokumentów załączonych do niniejszego odwołania na okoliczności szczegółowo wskazane w uzasadnieniu; przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka R. B. i świadka K. F. (1) na okoliczność zatrudnienia K. M. w (...) sp. z o.o., wymiaru czasu pracy, zakresu obowiązków i rodzaju wykonywanej pracy; przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem do przesłuchania odwołującej oraz zainteresowanej spółki (w imieniu spółki prezes zarządu); zobowiązanie zainteresowanej spółki-pracodawcy do przedłożenia akt osobowych odwołującej, a następnie przeprowadzenie dowodu z tychże akt na fakt zatrudnienia odwołującej w (...) sp. z o.o.; rozpoznanie sprawy na rozprawie oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odwołanie z dnia 23 czerwca 2022 r., k.3-9 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od ubezpieczonej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z uwagi na wątpliwości co do prawidłowości zgłoszenia K. M. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) sp. z o.o. Zakład przeprowadził postępowanie wyjaśniające, w wyniku którego ustalił, że pomiędzy stronami nie doszło do nawiązania stosunku pracy, w konsekwencji wydając zaskarżoną decyzję, na podstawie której stwierdza się, że odwołująca od 1 lutego 2022 r. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Okoliczności niniejszej sprawy nie potwierdzają faktu świadczenia pracy przez ubezpieczoną. Odwołująca w toku postępowania nie przedstawiła żadnych dowodów świadczących o wykonywaniu obowiązków pracowniczych, a samo zawarcie umowy, czy wypłata wynagrodzenia nie przesądza o rzeczywistym wykonywaniu czynności pracowniczych. Dodatkowo odwołująca tuż po nawiązaniu umowy o pracę stała się niezdolna do pracy (od 21 lutego 2022 r.). Organ rentowy uznał, że umowa o pracę nie miała na celu świadczenia pracy, ale uzyskanie tytułu do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (odpowiedź na odwołanie z dnia 5 sierpnia 2022 r., k.28-29 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

K. M. urodzona (...) w 2015 r. ukończyła studia na Uniwersytecie (...) na Wydziale (...) Od 2015 r. do 2021 r. pracowała jako programista. W dniu 13 września 2021 r. ubezpieczona zawarła umowę o świadczenie usług z (...) sp. z o.o. Natomiast w dniu 18 stycznia 2022 r. K. M. zawarła umowę o pracę z (...) sp. z o.o. (umowa o świadczenie usług, k.52 a.r.; umowa o pracę, k.54 a.r.; kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, k.55 a.r.).

(...) sp. z o.o. jest firmą consultingową doradcą. Została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 24 maja 2021 r. Spółka zajmuje się zarządzaniem usługami oraz infrastrukturą IT, monitoringiem procesów biznesowych, audytem aplikacji oraz wdrażaniem systemu typu Service Desk. Częścią działalności jest tworzenie systemów informatycznych, ich modyfikacja i utrzymanie (Krajowy Rejestr Sądowy, k.42-47 a.r.; zeznania P. Z., k.118-119 a.s.).

Przed zawarciem umowy o pracę z płatnikiem ubezpieczona świadczyła usługi na rzecz Spółki na podstawie umowy o świadczenie usług, wobec tego nie było potrzeby ani uzasadnienia prowadzonego sformalizowanego procesu rekrutacji. Spółka na tym etapie знаła już umiejętności i doświadczenie K. M.. Odwołująca zaś była osobą z umiejętnościami i wiedzą, którą firma potrzebowała. Ubezpieczona została polecona do pracy jako wysokiej klasy specjalistka, zaś w styczniu 2022 r. strony po początkowym okresie współpracy doszły do przekonania, że tę współpracę należy zacieśnić. Pomimo zwiększenia obowiązków oraz zwiększenia czasu pracy jej wynagrodzenie pozostało mniej więcej na tym samym poziomie (16.000 zł brutto; wcześniej na kontrakcie 13.000 zł netto). Z uwagi na wieloletnie doświadczenie jako lider zespołów, K. M. zgodziła się na podjęcie takiego wyzwania, z wyraźnym jednak zaznaczeniem, że ze względu na problemy z kręgosłupem i potrzebę częstego wstawiania od komputera lub konieczność zmiany pozycji na leżącą, nie będzie to praca w pełnym wymiarze godzin. W umowie o świadczenie usług w § 3 ust.1 strony podały, że zleceniobiorca będzie świadczył usługi w wymiarze dwunastu dni miesięcznie, natomiast w umowie o pracę w pkt 1 ppkt 3) pracodawca uzgodnił z ubezpieczoną wymiar czasu pracy na 4/5. Specyfika zatrudnienia w branży informatycznej w dużej mierze opierała się na zatrudnianiu osób z polecenia, a decydującym czynnikiem była praktyka i doświadczenie pracownika, a nie jego pisemne zapewnienia. Wobec tego, gdy spółka zakończyła współpracę z R. F., chętnie nawiązała współpracę z osobą, której umiejętności zarekomendowała osoba z branży. Ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku programista front-end. Odwołująca rozpoczęła swoją pracę od wprowadzenia odpowiedniej biblioteki umożliwiającej satysfakcjonujące zarządzanie stylami w aplikacji, bez potrzeby ciągłego nadpisywania poprzednich zmian, co było jednym z powodów, dla których obecni w zespole programiści nie byli w stanie zapanować nad częścią graficzną. W kolejnych miesiącach praca polegała na konsekwentnym przepisywaniu lub poprawianiu fragmentów kodu komponentów (zeznania K. M., k.116-118 a.s.). R. B. pełnił rolę kierownika projektu i zlecał pracę odwołującej. Za pomocą systemu tworzenia zgłoszeń przekazywał K. M. to, co zostało zrobione i odbierał raporty godzinowe odwołującej. Ubezpieczona była liderem od Frontend, czyli budowania strony internetowej (zeznania K. F. (1), k.115-116 a.s.). Sama wytwarzała i poprawiała błędy. Pomagała w realizacji zadań. Firma miała codziennie spotkania, na których powinien być obecny cały zespół projektowy programistów. Spotkania odbywały się dla pracowników, którzy byli obecni w biurze, jak i dla tych, którzy łączyli się zdalnie (online) poprzez platformę (...) lub (...) (zeznania R. B., k.114-115 a.s.). Formalnie przedstawicielem zarządu i przełożonym odwołującej był P. Z.. Spółka realizowała szereg projektów. W ramienia tych projektów K. M. współpracowała z R. B.. Zadania były zlecane systemowo, a spółka miała specjalny zespół dla programistów, gdzie były zgłaszane nowe problemy (zeznania P. Z., k.118-119 a.s.). W zakresie obowiązków ubezpieczonej było tworzenie programów, które atrakcyjnie wyglądają i sprawnie działają. Zadaniem programisty front-end było napisanie kodu, który zapewni sprawne działanie strony lub aplikacji na wszystkich urządzeniach mobilnych i we wszystkich przeglądarkach. Praca programisty w większości opierała się na komunikacji między pracownikami i pisanem kodu w języku programowania. Ubezpieczona zasadniczo świadczyła pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze 4/5 etatu. Była to praca w znacznej mierze zdalna, jednak z zastrzeżeniem, że zwykle we środę K. M. przyjeżdżała do siedziby spółki na spotkania, aby omówić bieżące projekty. Programiści pracowali w oparciu o platformę (...), która służyła do synchronizowania zadań oraz łączyła w kompleksie wszystkie niezbędne narzędzia, które mogły być przydatne przez cały cykl życia oprogramowania. Cały proces programowania był przedstawiony za pomocą zdjęcia wszystkich plików i wskazania osób aktualnie zaangażowanych w pracę, tworząc pełną ścieżkę historii programowania. Każdy programista przechowywał swoje fragmenty kodu w lokalnej pamięci, która była później łączona ze wspólnym drzewem zespołu. Dzięki tej platformie można było zobaczyć historię programowania oraz osoby pracujące nad danym projektem. Narzędzie (...) umożliwiała także przypisanie zadań do pracowników. Charakter pracy programisty pozwalał na to, że taki pracownik mógł pracować zdalnie, bez żadnego uszczerbku dla wykonywanej pracy lub pracodawcy, pozostając jednocześnie pod jego kierownictwem. Praca programisty nie była w żaden sposób uzależniona od obecności w biurze. Dodatkowo sytuacja związana z pandemią znacząco zmieniła charakter pracy i ze względów bezpieczeństwa preferowana była praca zdalna (zeznania K. M., k.116-118 a.s.).

K. M. stała się niezdolna do pracy 21 lutego 2022 r. Zwolnienie lekarskie odwołującej nie było długotrwałe i z dniem 19 lipca 2022 r. wróciła do pracy. W dniu 8 grudnia 2022 r. odwołująca urodziła dziecko. W zastępstwie ubezpieczonej nikt nie został zatrudniony. Zadania ubezpieczonej wykonywały inne osoby i nie zostało wykluczone zatrudnienie

za stanowisko K. M. innej osoby. Jednak decydującym czynnikiem o zatrudnieniu nowej osoby była praktyka i umiejętności, najlepiej potwierdzone przez inną osobę. Na ten moment firma nie znalazła innej osoby. Członkowie organów płatnika ani wspólnicy nie znali się z K. M. przed rozpoczęciem współpracy w dniu 13 września 2021 r. Nie łączyły ubezpieczonej żadne więzi pokrewieństwa ani powinowactwa ze spółką. Dopiero w momencie zatrudnienia ubezpieczonej na umowę o pracę 18 stycznia 2022 r. można powiedzieć, że spółka знаła ubezpieczoną z wcześniejszej umowy o świadczenie usług, tj. znała kompetencje i doświadczenie ubezpieczonej (akta rentowe i osobowe K. M., zeznania K. M., k.116-118 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. 13 maja 2022 r. zawiadomił K. F. (2)-(...) sp. z o.o. o wszczęciu postępowania w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia K. M. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u w/w płatnika składek. Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego organ rentowy wydał zaskarżoną decyzję z dnia 23 czerwca 2022 r., nr (...), w której stwierdził, że K. M. jako pracownik płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2022 r. (decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 23 czerwca 2022 r., nr (...)).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy (w tym w aktach rentowych) oraz zeznań świadka K. F. (1), świadka R. B., świadka P. Z. i zeznań ubezpieczonej K. M. (k.114-118 a.s.).

Zdaniem Sądu, dokumenty w zakresie w jakim sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą spójny stan faktyczny. Dokumenty nie były przez strony sporu kwestionowane w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z treści tych dokumentów okoliczności należało uznać za bezsporne i mające wysoki walor dowodowy. Z kolei zeznania odwołującej i świadków korespondują ze sobą oraz ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Wyjaśnili oni charakter wykonywanych przez ubezpieczoną czynności, intencje związane z zawarciem umowy oraz faktyczne podjęcie przez K. M. pracy, jak też faktyczne potrzeby płatnika składek w zakresie obowiązków wykonywanych przez ubezpieczoną.

Z powyższych względów sąd uznał materiał dowodowy zgromadzony w sprawie za kompletny i wystarczający do wydania orzeczenia kończącego postępowanie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie było uzasadnione.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na ustaleniu czy K. M. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym oraz dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu w związku z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę u płatnika składek.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą” 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. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. W myśl 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. 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.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia odwołującej ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. W rozpoznawanej sprawie organ rentowy powołując tezy orzecznictwa wskazywał, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów. Zgodnie z art. 83 § 1 k.c., na który powołał się organ rentowy, 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. Nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej należy odróżnić od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy czy sprzecznej z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 1 i 2 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. Pojęcia obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Czynność prawna może być 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 (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 orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przy ocenie istnienia tytułu do ubezpieczenia społecznego nacisk kładzie się na ustalenie faktycznego wykonywania umowy czy działalności (wyroki Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, z 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, z 13 listopada 2008 r., II UK 94/08, postanowienie Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r., III UK 43/11). Nie wystarczy zatem zawarcie samej umowy, lecz konieczne jest rozpoczęcie jej wykonywania. Umowa taka powinna mieć, przynajmniej w zamiarze, realne znaczenie gospodarcze, w innym bowiem przypadku można by mówić jedynie o relacji grzecznościowej, a nie stosunku prawnym.

Przenosząc zaprezentowane poglądy orzecznictwa na toczący się spór w rozpatrywanej sprawie sąd zważył, że nie zaszły okoliczności wskazujące na zawarcie umowy o pracę dla pozorów lub w celu obejścia prawa. W pierwszej kolejności strony logicznie uargumentowały potrzeby związane z nawiązaniem stosunku pracy. Przed zawarciem umowy o pracę z płatnikiem ubezpieczona świadczyła usługi na rzecz Spółki na podstawie umowy o świadczenie usług, wobec tego nie było potrzeby ani uzasadnienia prowadzonego sformalizowanego procesu rekrutacji. Spółka na tym etapie знаła już umiejętności i doświadczenie K. M.. Odwołująca zaś była osobą z umiejętnościami i wiedzą, którą firma potrzebowała. Ubezpieczona została polecona do pracy jako wysokiej klasy specjalistka, zaś strony w styczniu 2022 r. po początkowym okresie współpracy doszły do przekonania, że tę współpracę należy zacieśnić.

W konsekwencji sąd zważył, że zarzuty organu rentowego, jakoby płatnik składek zatrudnił odwołującą z polecenia były chybione, ponieważ ubezpieczona i płatnik składek oraz świadkowie podkreślili, że przed podpisaniem kontraktu we wrześniu 2021 r. się nie znali.

W ocenie sądu, istotne w sprawie było wystąpienie wszystkich elementów koniecznych dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Wbrew stanowisku prezentowanego przez ZUS, zgromadzony materiał dowodowy potwierdził wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Znajdujemy następnie w aktach informacje o wykonywaniu czynności zdalnie przez odwołującą. Dowodem wskazującym na ten fakt są zeznania odwołującej się oraz przedstawione dokumenty, na podstawie których należy uznać, że od dnia nawiązania stosunku pracy K.

F.-M. wykonywała zadania, jakie były jej zlecane w zakresie powierzonego jej stanowiska pracy. Wykonywanie obowiązków zdalnie w branży informatycznej jest powszechne, ponadto w okresie pandemii ten sposób wykonywania pracy został przyjęty w wielu firmach (stosowany także w administracji i w ZUS).

W aktach rentowych były dowody na wykonywanie pracy przez odwołującą się, ponieważ K. M. wykonywała pracę częściowo zdalnie, częściowo w siedzibie, a jej pracę nadzorował R. B.. Wykonywanie pracy przez K. M. potwierdził również K. F. (1). Wynagrodzenie było wypłacane. Ubezpieczona pracowała jako programista, więc praca zdalna była w tej profesji popularna i preferowana przez pracowników spółki. Organ rentowy niesłusznie kwestionował, że odwołująca zawarła umowę o pracę tylko po to, aby uzyskać prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W ocenie sądu, ubezpieczona wykazała, że faktycznie wykonywała obowiązki pracownicze za wynagrodzeniem oraz z ustalonych faktów wynika, że płatnik składek posiadał instrumenty do kontroli swojego pracownika chociażby poprzez nadzorowanie czynności, które wykonywała ubezpieczona na rzecz płatnika. Do obowiązków ubezpieczonej należało tworzenie programów, które atrakcyjnie wyglądają i sprawnie działają. Zadaniem programisty front-end było napisanie kodu, który zapewni sprawne działanie strony lub aplikacji na wszystkich urządzeniach mobilnych i we wszystkich przeglądarkach.

W zakresie wynagrodzenia należnego ubezpieczonej decydujące znaczenie miały dokumenty przedstawione przez odwołującą się, w szczególności życiorys ubezpieczonej i wykazane doświadczenie. Wynika z nich bowiem, że odwołująca otrzymywała należne wynagrodzenie zgodne z jej kompetencjami i posiadaną wiedzą.

Organ rentowy wskazywał, że po zaprzestaniu świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika nie zatrudniono nikogo na jej zastępstwo. Również w tym zakresie wykazano, że po przejściu na zwolnienie przez odwołującą pracownicy spółki przejęli pracę po równo i nie zostało wykluczone zatrudnienie na stanowisko K. M. innej osoby.

Zdaniem sądu, z materiału dowodowego jasno wynika, że sporna umowa była faktycznie realizowana. W rozpoznawanej sprawie istotne jest to, że strony przystąpiły do realizacji umowy o pracę. Wbrew twierdzeniom organu rentowego nie wystąpiły żadne okoliczności, które mogłyby potwierdzać pozorność umowy, a tym samym jej nieważność.

Mając na względzie powyższe okoliczności sąd stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji było nieuzasadnione. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe sąd nie znalazł podstaw do uznania, że umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a przez to była to pozorna czynność prawna.

Wobec powyższych ustaleń sąd stwierdził, że odwołanie było uzasadnione, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł w wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądając od organu rentowego na rzecz odwołującej kwotę 180,00 zł, której wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800).