

Sygn. akt VII U 1354/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Renata Gąsior

Protokolant sekr. sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 sierpnia 2023 r. w Warszawie

sprawy M. P. (1)

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

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

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. P. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 28 października 2022 r. nr (...) - (...) (...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 28 października 2022 r. nr (...) - (...) (...) w ten sposób, że stwierdza, że Pani M. P. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od 1 czerwca 2022 r.,

zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz M. P. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Renata Gąsior

UZASADNIENIE

M. P. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w dniu 2 grudnia 2022 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 28 października 2022 r. nr (...) - (...) (...), stwierdzającej, że jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od 1 czerwca 2022 r.

Zaskarżonej decyzji zarzucono:

1. brak wszechstronnej analizy stanu faktycznego i błędną ocenę materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że odwołująca nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 1 czerwca 2022 roku, a także błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na uznaniu, że:

a) krótki okres od zgłoszenia do ubezpieczeń do powstania niezdolności do pracy,

- b) zawarcie pierwszej umowy od razu na czas nieokreślony,
- c) utworzenie nowego stanowiska dla Odwołującej,
- d) brak innych niż załączone dowodów świadczenia pracy,

wskazuje na zatrudnienie odwołującej jedynie w celu uzyskania dodatkowych korzyści finansowych z FUS, podczas gdy przedstawione przez Odwołującą oraz (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. (dalej jako „Pracodawca”) dokumenty, dowody i zeznania potwierdzają, iż zawarcie umowy o pracę między Odwołującą a (...) sp. z o.o. oraz odprowadzenie składek, nie miało charakteru pozorności.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2022 r., poz. 1360, dalej jako: „k.c.”) w związku z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz. U. 2022 r., poz. 2140, dalej jako: „k.p.”) poprzez uznanie, iż odwołująca zawarła umowę o pracę z firmą (...) sp. z o.o. dla pozor, podczas gdy prawidłowa wykładnia przepisu doprowadziłaby Zakład Ubezpieczeń Społecznych do uznania, iż zgodnym zamiarem stron było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy przewidzianych w art. 22 § 1 k.p.

W uzasadnieniu odwołania, powołując się na art. 8 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 kodeksu pracy wskazano, że ZUS błędnie przyjął, że umowa pomiędzy stronami została zawarta dla pozor. Odwołująca wskazała, że w przedmiotowej sprawie strony umowy miały zamiar nawiązania stosunku prawnego o cechach określonych w art. 22 § 1 k.p. Z załączonych dokumentów wynika, że w dniu 1 czerwca 2022 r. strony zawarły umowę o pracę. Odwołująca została zatrudniona na stanowisku technika prac biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł brutto. Odwołująca w dniu 30 maja 2022 r., została skierowana na badania lekarskie, które wykonała również w dniu 30 maja 2022 r., gdzie lekarz uznał, że jest ona zdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Płatnik składek E. P. przeprowadził w dniu 1 czerwca 2022 r. instruktarz stanowiskowy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wprowadził ją w zakres prac, które zostały jej powierzone. Do zadań odwołującej należało m.in.: gromadzenie dokumentacji WZ, weryfikacja ich z fakturami dostawców, kompletowanie atestów, deklaracji, obsługa firmowego e-mail, przygotowanie faktur do księgowości, wyszukiwanie dostawców i kontrahentów. Odwołująca od 1 czerwca 2022 r. wykonywała wszystkie powierzone jej obowiązki i od tego też dnia podpisywała listę obecności w pracy. Wskazano, że praca odwołującej była zbliżona do pracy asystentki w połączeniu z zadaniami biurowymi i księgowymi. Kolejno odwołująca powołała się na orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące nieważności czynności prawnej wskazując, że jeśli **w przedmiotowej sprawie ZUS, przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu jego zgłoszenia oraz przyjmował składki, to na nim zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. Zdaniem odwołującej dowodów w powyższym zakresie pozwany ZUS nie przedstawił w żadnej mierze.** W uzasadnieniu odwołania opisano również przyczyny zatrudnienia odwołującej u płatnika składek. Wskazano, że faktycznie odwołująca została zatrudniona w spółce (...) będąc już w ciąży, o czym pracodawca wiedział i godził się z taką sytuacją, bowiem dla Prezesa spółki priorytetem było zatrudnienie osoby zaufanej, która będzie rzetelnie wykonywać powierzone jej obowiązki, a po urlopie macierzyńskim wróci do pracy i nie będzie on musiał ponownie szukać i wdrażać nowej osoby do pracy. Takie też były ustalenia między stronami poczynione przed zatrudnieniem odwołującej i z tego też powodu Pracodawca zgodził się na zawarcie z odwołującą umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powstanie niezdolności do pracy z powodu problemów zdrowotnych jest okolicznością niezależną od odwołującej i fakt powstania niezdolności do pracy w krótkim okresie od zgłoszenia do pracowniczych ubezpieczeń społecznych nie może być argumentem dla uznania, że celem zawarcia umowy o pracę było wyłącznie uzyskanie świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych. Pracodawca zdawał sobie sprawę, że przez pewien czas odwołującej nie będzie w pracy, ale miał też zapewnienie odwołującej, że wróci ona do pracy po urlopie. W uzasadnieniu odwołania odniesiono się do wszystkich zarzutów organu rentowego, opisano, dlaczego odwołująca otrzymywała wynagrodzenie w gotówce oraz

wskazano podstawy, dla których wynagrodzenie odwołującej zostało ustalono w takiej wysokości (odwołanie, k. 3-32 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko, organ rentowy wyjaśnił, że z analizy konta ubezpieczonej wynika, że M. P. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik przez płatnika (...) sp. z o.o. od 1 czerwca 2022 r., a już od 29 lipca 2022 r. rozpoczęła absencję chorobową. Organ rentowy wskazał, że zgłoszenie przez M. P. (1) rozszczenia zasiłkowego w bardzo krótkim okresie od zgłoszenia do pracowniczych ubezpieczeń społecznych wzbudziło wątpliwości, czy w tym przypadku faktycznie został nawiązany stosunek pracy, czy też zgłoszenia dokonano jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W celu wyjaśnienia powstałych w przedmiotowej sprawie wątpliwości 30 sierpnia 2022 r. wszczęto z urzędu postępowanie wyjaśniające. M. P. (1) oraz (...) Sp. z o.o. w odpowiedzi na zawiadomienie o wszczęciu postępowania celem potwierdzenia istniejącego stosunku pracy dostarczyli m.in. umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 czerwca 2022 r. na stanowisku technika prac biurowych, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem w wysokości 6.000,00 zł., oświadczenia pracownika, zakres obowiązków, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, orzeczenie lekarskie z 30 maja 2022 r., kopie dyplomów, listy obecności, listy płac, dowody wypłaty wynagrodzenia. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że przyczyną zgłoszenia w/w do ubezpieczeń, była według płatnika konieczność odciążenia Prezesa firmy z prowadzenia podstawowych prac biurowych. M. P. (1) została zatrudniona na stanowisku technika prac biurowych, w pełnym wymiarze czasu pracy, a jej wynagrodzenie ustanowiono na najwyższym poziomie w porównaniu z pozostałymi pracownikami zatrudnionymi w firmie. M. P. (1) otrzymywała wynagrodzenie "do ręki", co w dzisiejszych czasach jest raczej nie praktykowane. Organ wskazał, że przedmiotowe stanowisko nie istniało bezpośrednio przed zatrudnieniem odwołującej w spółce, ponadto organ rentowy zaznaczył, że z ubezpieczoną zawarto od razu umowę na czas nieokreślony, kiedy płatnik nie miał jeszcze pewności czy praca nowozatrudnionej przyniesie oczekiwane efekty. Tym bardziej, że strony postępowania, jak zeznały, wcześniej nie współpracowały ze sobą. Ponadto organ rentowy zaznaczył, że zaledwie po dwóch miesiącach odwołująca przeszła na zwolnienie lekarskie, a na jej miejsce nie zatrudniono nowego pracownika, a jej obowiązki przejął sam Prezes Zarządu. Wobec powyższego, w ocenie organu rentowego nasuwają się oczywiste wątpliwości czy firma w ogóle miała potrzebę utworzenia nowego stanowiska i zatrudnienia nowego pracownika. Organ rentowy wskazał, że okoliczność, że prezes sam był w stanie wykonywać czynności pod nieobecność odwołującej wskazuje na brak konieczności zatrudnienia pracownika na przedmiotowym stanowisku oraz to, że podpisanie przedmiotowej umowy o pracę miało tylko i wyłącznie na celu umożliwienie uzyskania przez w/w korzyści finansowanych z FUS. Ponadto ZUS zaznaczył, że brakuje dostatecznego potwierdzenia rzeczywistego wypłacenia wynagrodzenia. Przedstawiono wprawdzie pokwitowania odbioru gotówki, ale razem z nimi nie zostały załączone wyciągi z rachunku bankowego, potwierdzające wypłatę środków w gotówce na przyznane wynagrodzenie. Ponadto strony nie przedłożyły również żadnych dowodów świadczenia pracy przez M. P. (1) zgodnie ze stanowiskiem jakie pełniła. W ocenie organu rentowego mając na względzie wszystkie okoliczności sprawy zgłoszenie M. P. (1) do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w w/w firmie było pozorną czynnością prawną, o jakiej mowa w art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego, mającą umożliwić odwołującej uzyskanie korzyści materialnych w postaci świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Ponadto wszystkie wskazane wyżej okoliczności wskazują, że zgłoszenie M. P. (1) do ubezpieczeń społecznych, w istocie nie miało na celu realizacji interesów płatnika z jednej strony i świadczenia pracy za wynagrodzeniem z drugiej, a jedynie uzyskanie zasiłków. Mając powyższe na względzie organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania (odpowiedź na odwołanie k.33-35 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. (1) ur. (...) W 2012 r. ukończyła studia wyższe magisterskie na kierunku zarządzania w specjalności psychologia w zarządzaniu (dyplomy ukończenia studiów k.19-20 a.s.). W okresie od 2008 r. do 2013 r. pracowała w spółce (...) sp. z o.o. na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, następnie pracowała w spółce (...), która zajmowała się kompleksową budową domów. Od 2015 r. do 2017 r. zatrudniona była w (...) na stanowisku starszego specjalisty ds. wsparcia

operacyjnego. Bezpośrednio przed zatrudnieniem w spółce (...) sp. z o.o. w okresie od 1 kwietnia 2017 r. do 31 lipca 2021 r. M. P. (1) zatrudniona była w spółce (...) S.A. na stanowisku specjalisty ds. administracyjno- finansowych. Odwołująca po zakończeniu pracy w spółce (...) S.A. przez rok czasu nie pracowała z uwagi na konieczność zajmowania się córką, która w tym czasie intensywnie chorowała (dokumentacja znajdująca się w aktach płatnika, zeznania M. P. (1) k.117 a.s.). (...) sp. zo.o. działa od 2016 r. Przedmiotem działalności spółki jest w głównej mierze prowadzenie robót budowlanych oraz zakładanie terenów zielonych. Prezesem spółki jest E. P. (dane z KRS k. 44-47 a.s.).

M. P. (1) została zatrudniona w spółce (...) sp. z o. o. w dniu 1 czerwca 2022 r. na stanowisku technika prac biurowych w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem w wysokości 6000 zł brutto na czas nieokreślony. Orzeczeniem lekarskim z dnia 30 maja 2022 r. stwierdzono brak przeciwwskazań do podjęcia pracy przez odwołującą na określony stanowisku pracy. W dniu 1 czerwca 2022 r. odwołująca odbyła szkolenie z zakresu BHP. W firmie nie prowadzono rekrutacji na to stanowisko, a szukano kogoś z polecenia. W spółce zatrudnionych jest 5 pracowników, jednak przed pandemią C.-19 pracowników było więcej i wtedy zatrudniona była również osoba na stanowisku biurowym, która zajmowała się dokumentami firmy. W okresie pandemii w spółce nie było zatrudnionej osoby na tym stanowisku, a wszelkie sprawy związane z prowadzeniem dokumentacji zajmował się płatnik składek E. P.. Z uwagi na zwiększony ruch w branży i zwiększoną ilość zamówień, zapytań ofertowych płatnik zaczął poszukiwanie osoby na stanowisko pracownika biurowego. Nie prowadzono oficjalnej rekrutacji, a szukano kogoś z polecenia. M. P. (1) została zatrudniona w firmie z polecenia K. S., z którym w przeszłości współpracowała w firmie (...). Wszyscy pracownicy, którzy byli zatrudnieni u E. P. byli zatrudniani z polecenia, płatnik nigdy nie prowadził rekrutacji pracowników poprzez pośredników, czy publikując ogłoszenia na portalach internetowych. Płatnik większość czasu przebywa poza biurem spółki, na budowach pilnując pracowników, prace biurowe musiał wykonywać po godzinach swojej standardowej pracy, dlatego zależało mu na zatrudnieniu kompetentnego pracownika na to stanowisko. E. P. zdecydował się zatrudnić odwołującą pomimo, że wiedział, że jest ona w ciąży, ponieważ była ona osobą kompetentną i doświadczoną, a strony umowy ustaliły, że odwołująca w krótkim czasie po urodzeniu dziecka wróci do pracy. U płatnika składek wszyscy pracownicy byli zatrudniani w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, dlatego też z odwołującą również została podpisana od razu umowa na czas nieokreślony, E. P. nie zatrudniał nikogo na okres próbny. Odwołująca zgodziła się na otrzymywanie wynagrodzenia w gotówce, ponieważ w firmie wszyscy pracownicy dostawali wynagrodzenie w formie gotówkowej. Wynagrodzenie w wysokości 6.000,00 zł brutto było wyższe niż wynagrodzenie innych pracowników spółki, co wynikało z tego, że charakter pracy odwołującej zasadniczo różnił się od pracy wykonywanej przez pozostałych pracowników, którzy byli pracownikami fizycznymi. Odwołująca jest osobą wykształconą znającą języki, a pozostali pracownicy byli pracownikami fizycznymi, zatem jej wynagrodzenie było wyższe od wynagrodzenia pozostałych pracowników. Przełożonym M. P. (1) był E. P., który wydawał jej polecenia służbowe i kierował jej pracą. Odwołująca wykonywała swoje obowiązki w biurze przy ul. (...) w W., w jednym z baraków, który został przystosowany na biuro. Miała tam wyznaczone stanowisko pracy, biurko, komputer oraz dokumenty. Odwołująca pracowała w stałych godzinach od 8:00 do 16:00, jednak zdarzało się, że przychodziła później lub wcześniej, jednak jej praca codziennie trwała po 8 godzin. Do obowiązków odwołującej należała m.in. organizacja pracy administracyjno-biurowej, przygotowywanie dokumentacji podwykonawczej, nadzór nad obiegiem dokumentów, nadzór nad firmową pocztą mailową, weryfikacja kosztorysów. Kiedy były rozbieżności w dokumentacji odwołująca zgłaszała je przełożonemu. M. P. (1) nie była upoważniona do tworzenia nowych dokumentów i podpisywania się w imieniu spółki, dlatego też w aktach sprawy brak jest dokumentacji przez nią wytworzonej. Odwołująca początkowo miała wdrażać się w zadania, które będzie wykonywać i uczyć się nowych obowiązków. Była umówiona z płatnikiem składek, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego będzie już samodzielnie wykonywać swoje obowiązki. Odwołująca została zatrudniona w spółce z uwagi na swoje doświadczenie, kwalifikacje oraz wykształcenie i znajomość języka angielskiego, który był potrzebny przy składaniu zamówień zza granicy. M. P. (1) i E. P. przed podpisaniem umowy wiedzieli, że odwołująca jest cięży. Dokonali ustalenia, że do momentu rozwiązania będzie ona przygotowywana do docelowej pracy, E. P. w tym czasie przygotowywał ją do samodzielnego wykonywania pracy. Odwołująca z płatnikiem składek ustaliła, że na urlopie macierzyńskim będzie przez pół roku. W firmie nie było specjalnych programów informatycznych, wszystko było robione w oparciu o dokumenty w formie papierowej. Firma jest dosyć małą działalnością, nie zatrudnia dużo osób, nie ma systemów informatycznych. Ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik przez płatnika składek (...) sp. z o.o. od 1

czerwca 2022 r. Od 29 lipca 2022 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim W dniu (...) urodziła córkę. Obecnie odwołująca przebywa na urlopie macierzyńskim, a po jego zakończeniu ma powrócić od pracy (wyjaśnienia złożone w postępowaniu wyjaśniającym przed ZUS- nienumerowane karty akt płatnika składek, orzeczenie lekarskie k.12 a.s., karta szkolenia BHP k.16 a.s., dowody wypłat k.28-29 a.s., listy płac k.30-32 a.s. odpis skrócony aktu urodzenia dziecka k.58 a.s., wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego k.73 a.s., zeznania świadka D. M. k.116v-117, zeznania M. P. (1) k. 117-118v, zeznania E. P. k.118v-119v).

Pismami z 30 sierpnia 2022 r. organ rentowy poinformował płatnika składek i ubezpieczoną o wszczęciu postępowania wyjaśniającego celem ustalenia zasadności zgłoszenia M. P. (1) do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. (zawiadomienie o wszczęciu postępowania – nienumerowane karty a.r.).

Po zakończeniu postępowania, decyzją z 28 października 2022 r., nr (...) - (...) (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że M. P. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu od 1 czerwca 2022 r. (decyzja ZUS z 28 października 2022 r. - nienumerowane karty a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wymienionych dokumentów, a także w oparciu o zeznania odwołującej się M. P. (1), płatnika składek E. P. oraz świadka D. M., dając im wiarę w całości. Z zeznań świadka D. M. wynika jednoznacznie, że odwołująca faktycznie wykonywała swoją pracę. Wskazał on, że co prawda on wykonuje swoją pracę w terenie i nie pracował bezpośrednio z M. P. (1), jednak gdy pojawiał się w biurze to widział odwołującą pracującą przy komputerze. Wskazał, że poznał M. P. (1) w czerwcu bądź lipcu 2022 i widywał M. P. (2) na ul. (...), gdzie znajduje się biuro spółki. Wskazał, że E. P. przedstawił mu M. P. (1) jako nowego pracownika. Świadek wskazał, że w razie nieobecności E. P. miał przekazywać dokumenty właśnie odwołującej. D. M. zaznaczył, że gdy w ciągu dnia przyjeżdżał „na bazę” po jakiś sprzęt, np. wtedy widywał odwołującą, widział ją w biurze, witał się z nią, czasem przekazywał papiery, które miał.

Relacja świadka D. M. co do okoliczności świadczenia pracy przez odwołującą była spójna, szczegółowa i przekonywująca. Świadek wskazał, że widywał odwołującą jak wykonywała prace w biurze spółki.

Płatnik składek E. P. w sposób jasny i przekonujący opisał, dlaczego zatrudnił M. P. (1) pomimo, że miał wiedzę co do tego, że jest ona w ciąży. Wskazał w sposób przekonujący, że zatrudnił odwołującą w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, ponieważ taka była praktyka w jego firmie, nie zatrudnił on żadnego pracownika na okres próbny i dotyczy to wszystkich pracowników, M. P. (1) nie była wyjątkiem. Równocześnie płatnik składek wyjaśnił, że nie prowadził rekrutacji przez pośredników, ponieważ wszystkie osoby, które zatrudnia w swojej firmie zostały zatrudnione z polecenia. Następnie E. P. wskazał, że wypłata wynagrodzenia w gotówce jest przyjęta w jego firmie i każdy z pracowników otrzymuje ją w tej formie. Zarówno pracownicy preferują taką formę otrzymywania wynagrodzenia, jak również dla płatnika jest to wygodniejsze. Następnie E. P. wskazał, że odwołująca była pracownikiem przygotowanym do tego rodzaju pracy, miała odpowiednie wykształcenie, doświadczenie na podobnych stanowiskach oraz znała język angielski co było dla niego istotne. W związku z czym odwołująca otrzymywała odpowiednie wynagrodzenie, które co prawda było wyższe od wynagrodzenia innych pracowników jakich zatrudnił E. P., jednak nie sposób porównywać wynagrodzenia odwołującej z wynagrodzeniem pracowników fizycznych. Płatnik wskazał również z czego wynikała potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisko biurowe i dlaczego nie zatrudnił nikogo na zastępstwo odwołującej.

Natomiast zeznania ubezpieczonej, którym Sąd dał wiarę odnośnie okoliczności zatrudnienia u płatnika składek i wykonywanych czynności, znajdują potwierdzenie w dokumentach i zeznaniach świadka i płatnika składek.

Dokumenty zawierają spójne informacje dotyczące okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, które w części nie były sporne.

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 M. P. (1) podlegało uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że przedmiotem oceny była zaskarżona przez ubezpieczoną decyzja z 28 października 2022 r., w której organ rentowy stwierdził, że M. P. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 czerwca 2022 r.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r., poz. 1230), 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).

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 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397).

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 26.02.2013 r., I UK 472/12, z 24.08.2010 r. I UK 74/10, z 13.11.2008 r., II UK 94/08, postanowienie Sądu Najwyższego z 18.10.2011 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 zaszyły okoliczności wskazujące na zawarcie umowy o pracę dla pozorów lub w celu obejścia prawa lub jej nieważność z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W pierwszej kolejności należy wskazać, Sąd przeprowadził postępowanie celem sprawdzenia na jakiej zasadzie są zatrudniani pracownicy w spółce płatnika. Prezes spółki E. P. w sposób przekonujący wyjaśnił, że wszystkich pracowników w swojej firmie zatrudnia od razu na czas nieokreślony, bez okresu próbnego, ponieważ taka jest przyjęta praktyka w jego firmie i dotyczy to wszystkich pracowników, a M. P. (1) nie była pod tym względem wyjątkiem. E. P. wskazał również okoliczności, dlaczego nie prowadził oficjalnej rekrutacji na przedmiotowe stanowisko wskazując, że wszyscy pracownicy jacy u niego pracują są zatrudnieni z polecenia i nie ma w zwyczaju prowadzić rekrutacji poprzez pośredników, woli on zatrudniać osoby polecane, godne zaufania, ponieważ jest to pewniejsze i mniej pracochłonne.

Również odnośnie metody wypłaty wynagrodzenia płatnik składek wskazał, że w jego firmie przyjęte jest, że wynagrodzenie pracowników wypłacane jest im do ręki, a nie przelewem. Wszyscy pracownicy zatrudnieni u płatnika otrzymują wynagrodzenie w takiej formie i dlatego odwołująca również otrzymywała wypłatę w gotówce. Płatnik wskazał, że taka forma wypłaty wynagrodzenia jest zarówno wygodniejsza dla jego pracowników jak i dla niego samego.

Prezes spółki podkreślił, że zatrudnił odwołującą z uwagi na kompetencje jakie ta posiadała, jej wykształcenie i doświadczenie na podobnych stanowiskach i w podobnej branży, zatem miała ona kwalifikacje do objęcia tego stanowiska z wynagrodzeniem określonym w umowie. Co prawda wynagrodzenie ubezpieczonej było wyższe niż pozostałych pracowników, ale jak wskazał prezes spółki nie sposób porównywać wynagrodzenia odwołującej, która była pracownikiem biurowym z wykształceniem, znajomością języków z wynagrodzeniem pracowników fizycznych. Kolejno zostało wyjaśnione, że odwołująca nie miała uprawnień do tworzenia dokumentów, podpisywania faktur, E. P. wskazał, że dopiero przygotowywał M. P. (1) do przejęcia tych obowiązków. To, że nie ma fizycznych dowodów potwierdzających świadczenie pracy nie może w ocenie sądu przyświadczać o tym, że praca ta nie była faktycznie świadczoną, a umowa była fikcyjna.

Ponadto należy zaznaczyć, że okoliczność, iż odwołująca była w ciąży nie może automatycznie świadczyć o tym, że nie może ona zostać zatrudniona. Cięża nie jest przeciwwskazaniem do wykonywania pracy, zatem nie może być stosowane podejście, że nie można zatrudniać kobiety będącej w ciąży. Z zebranego materiału dowodowego wynika w sposób jednoznaczny, że odwołująca wykonywała pracę, świadek przesłuchany w sprawie wskazał, że widywał odwołującą, kiedy ta pracowała przy komputerze w godzinach pracy biura.

Postępowanie dowodowe, pomimo że nie było obszerne, na podstawie dokumentów, zeznań świadka i stron sąd doszedł do wniosku ze strony zawarły umowę o pracę i spełniał on cechy stosunku pracy z art. 22 k.p.

Sama odwołująca również w sposób przekonujący wskazała okoliczności zawarcia umowy o pracę oraz obowiązki jakie zostały jej powierzone.

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. Dowodem potwierdzającym fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną są zeznania świadka, który widywał odwołującą wykonującą pracę w burze spółki. Wykonywana praca była nadzorowana przez E. P.. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że M. P. (1) była podporządkowana swojemu pracodawcy. Odwołująca wykonywała pracę w miejscu przez niego wskazanym tj. w biurze przy ul. (...) w W.. Praca przez nią wykonywana była ewidencjonowana na specjalnej platformie kadrowej. Z tego też względu w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy uznać należy, że ziszczyły się przesłanki przewidziane w treści art. 22 § 1 k.p

Sąd zważył, że rzeczywiście odwołująca była w ciąży w momencie zawarcia umowy, jednak brak jest zasad, które ograniczałyby możliwości zatrudnienia kobiety w ciąży. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 r., III UK 156/05).

Organ rentowy wskazywał, że przed zatrudnieniem odwołującej nie istniało w spółce płatnika stanowisko, na które została zatrudniona odwołująca, a po przejściu odwołującej na zwolnienie nie została zatrudniona w to miejsce żadna osoba na zastępstwo. Jednak jak wyjaśnił toki postępowania płatnik składek, przed pandemią C.-19, kiedy to zatrudniał większą ilość pracowników, stanowisko takie istniało w spółce i była zatrudniona osoba odpowiedzialna za prace biurowe. Dopiero po ustabilizowaniu się sytuacji i ponownym wzroście zamówień i pracy zaszła konieczność zatrudnienia kogoś do pracy na tym stanowisku. Płatnik składek nie zatrudnił nikogo na miejsce odwołującej, ponieważ był umówiony z nią, że powróci ona z urlopu macierzyńskiego po pół roku do pracy.

W zakresie wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę należy wskazać, że było ono adekwatne do posiadanych przez ubezpieczoną kwalifikacji, doświadczenia oraz kompetencji zdobytych u poprzednich pracodawców na podobnych stanowiskach.

Zdaniem sądu, z materiału dowodowego jasno wynika, że sporna umowa była faktycznie realizowana. Wbrew twierdzeniom organu rentowego nie wystąpiły żadne okoliczności, które mogłyby potwierdzać pozorność umowy, a także 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.

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 sentencji wyroku. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że M. P. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) sp. z o.o. Podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 czerwca 2022 r.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. mając na uwadze zasadę odpowiedzialności za przegranie procesu. Kwotę 180 zł na rzecz odwołującej Sąd zasądził od organu rentowego

się na podstawie § 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).

Sędzia Renata Gąsior