

Sygn. akt VIII U 177/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Justyna Jarzombek

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2019 r. w Gliwicach

sprawy M. L. (1) (S.-L.), A. K. (K.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania M. L. (1), A. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

z dnia 6 grudnia 2018 r. **nr** (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. L. (1) jako pracownik u płatnika składek A. K. (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 2 czerwca 2017r.
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz odwołujących po 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel

Sygn. akt VIII U 177/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 grudnia 2018 r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 91 ust. 5 oraz art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 58§1-2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny stwierdził, że M. L. (1) jako pracownik u płatnika składek K. (...) A. K. w K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 czerwca 2017 r. W uzasadnieniu wskazała, że takie okoliczności sprawy jak umowa o pracę została zawarta od 2 czerwca 2017 r. na czas nieokreślony bez okresu próbnego z wynagrodzeniem w wysokości 10 800 zł brutto, brak dowodów świadczenia pracy, a także brak zatrudnienia innego pracownika na tym stanowisku budzi uzasadnione wątpliwości czy odwołująca faktycznie świadczyła pracę na rzecz ww. płatnika, czy zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w istocie nie miało na celu jedynie uzyskanie świadczenia z ubezpieczenia

chorobowego. Zdaniem organu rentowego doszło do wyraźnego naruszenia zasad równowagi pomiędzy udziałem w tworzeniu funduszu ubezpieczeniowego, a wysokością świadczeń wypłacanych z tego funduszu.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się M. L. (1) oraz A. K. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) w K.. Wnieśli oni odwołanie, w którym domagali się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że w ww. okresie odwołująca podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Wskazali zakres powierzonych jej obowiązków oraz podnieśli, że w okresie spornym każdego dnia faktycznie wykonywała ona pracę oraz podpisywała listy obecności. Przedstawili również korespondencję elektroniczną, plany oraz raporty z wykonanych przez nią czynności.

W odpowiedzi na odwołania, organ rentowy wniósł o ich oddalenie i podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 11 października 2009 r. odwołująca M. L. (1) (ur. (...)) ukończyła studia magisterskie na kierunku Finanse i Rachunkowość o specjalności Bankowość i Innowacje Finansowe. Biegłe posługuje się językiem angielskim.

W okresach od 1 sierpnia 2009 r. do 30 listopada 2010 r. i od 15 października 2011 r. do 31 grudnia 2013 r. pracowała w K. kolejno jako sekretarka (pierwszy okres) oraz referent do spraw biurowych (drugi okres). Od 2014 r. jest ja zatrudniona jako Menedżer Główny w O. H. Została zatrudniona za 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 10 000 zł netto. O. H.. jest przedsiębiorstwem zajmującym się produkcją opakowań. Posiada kapitał zagraniczny.

W 2016 r. odwołującej i jej mężowi zmarło dziecko. Odwołująca była w ciężkim stanie psychicznym. Leczyła się na depresję, uczęszczała na terapię. Następnie w okresie od 1 czerwca 2017 r. do 1 grudnia 2017 r. odwołująca korzystała z urlopu wychowawczego a w okresie od 2 grudnia 2017 r. do 31 maja 2018 r. przebywała na urlopie bezpłatnym.

W okresie od 2012 r. do 2015 r. M. L. (2) współpracował z odwołującym A. K.. Wynajmował mu samochody.

Odwołujący A. K. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) w K. (dalej w treści: K.). Przedmiotem działalności jest budowa placów zabaw, serwisowanie parków trampolin, wynajem samochodów, działalność gastronomiczna oraz projektowanie placów zabaw. Głównymi kontrahentami K. są podmioty zagraniczne m.in. z Kataru, Arabii Saudyjskiej, Zjednoczonym Emiratom Arabskich, Belgii czy Holandii.

W 2017 r. odwołujący A. K. zatrudnił 10 osób. Wszyscy byli zatrudniani na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Współpracował również z przedsiębiorcami zagranicznymi. Byli to pracownicy zajmujący się montażem placów zabaw oraz obsługą kiosków. A. K. w kontaktach handlowych posługiwał się głównie językiem holenderskim, ale gdy główny kontrahent połączył się z grupą austriacką obowiązującym językiem handlowym stał się język angielski. W związku z tym, że odwołujący A. K. nie znał języka angielskiego, a wiedział, że odwołująca biegle posługuje się tym językiem, zaproponował jej pracę. W dniu 1 czerwca 2017 r. skierował odwołującą na badania lekarskie. Wobec braku przeciwwskazań medycznych odwołująca została uznana za zdolną do wykonywania pracy na stanowisku Menadżer na okres 4 lat.

W dniu 2 czerwca 2017 r. odwołująca zawarła umowę o pracę z A. K. na czas nieokreślony. Została zatrudniona na stanowisku Menadżer projektów zagranicznych w wymiarze 1/2 czasu pracy i za wynagrodzeniem w wysokości 10 800 zł brutto miesięcznie. W tym samym dniu rozpoczęła wykonywanie pracy.

Odwołująca została zgłoszona przez odwołującego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik od 2 czerwca 2017 r. z podstawą wymiaru składek wynoszącą 10 800 zł w wymiarze czasu pracy 1/2.

Odwołująca pracowała w biurze należącym do K. znajdującym się przy ul. (...) w K.. W tym samym budynku znajdowała się również restauracja, która należała do A. K.. Odwołująca pracowała codziennie od godziny 10:00 do 14:00, bowiem

przed i po tych godzinach odbierała dziecko z przedszkola. Każdego dnia podpisywała listę obecności. W tych samych godzinach co odwołująca przeważnie pracowali kontrahenci A. K., co też w znaczny sposób usprawniało komunikację. Odwołująca tłumaczyła umowy oraz inne dokumenty, pomagała przełożonemu A. K. w logistyce, wyliczała ile godzin będzie potrzebne na wykonanie placu, rezerwowała pracownikom noclegi oraz bilety samolotowe. Prowadziła również korespondencję z kontrahentami zagranicznymi. Używała do tego poczty elektronicznej odwołującego.

Praca wykonywana przez odwołującą stale była nadzorowana przez odwołującego A. K.. Wydawał on jej polecenia, które dotyczyły np. odpisania na maila o określonej treści czy też jego napisanie. Ponadto uczył on odwołującą czynności, które następnie miała ona wykonywać samodzielnie oraz przygotowywał jej listę zadań, które miała wykonać. Sprawdzał również wykonane przez nią czynności, np. w zakresie prawidłowo sporządzonego raportu w zakresie dodatkowego obciążenia klienta kosztami.

W okresie od 20 listopada 2017 r. do 30 sierpnia 2018 r. odwołująca przebywała na urlopie bezpłatnym. Przyczyną były nawracające problemy zdrowotne, w tym problemy psychiczne. Okazało się, że nie wyleczyła ona do końca depresji i choroba wróciła. O problemach zdrowotnych odwołującej nie wiedział odwołujący A. K..

Od 31 sierpnia 2018 r. odwołująca przebywała na zasiłku chorobowym. Następnie zaszła w ciążę i w dniu (...) urodziła dziecko. Ma zamiar skorzystać z urlopu wychowawczego, a następnie wrócić do pracy w K.. Chęć współpracy z odwołującą wyraża również odwołujący A. K., który pozytywnie ocenia jej pracę.

Obecnie obowiązki odwołującej wykonuje M. P., który wcześniej pracował na budowach, ale z uwagi na stan zdrowia nie mógł dalej pracować na wysokościach. Współpracuje z A. K. w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej za kwotę 17 000 zł brutto miesięcznie.

Sytuacja majątkowa K. pozwalała na zatrudnienie odwołującej na przyjętych warunkach. Poza miesiącami sierpień i wrzesień 2018 r. wynagrodzenie były wypłacane odwołującej drogą przelewu bankowego.

W dniu 6 grudnia 2018 r. organ rentowy wydał decyzję, w której stwierdził, że M. L. (1) jako pracownik u płatnika składek K. (...) A. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 2 czerwca 2017 r.

Od powyższej decyzji M. L. (1) wniosła odwołanie, które zainicjowało niniejsze postępowanie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego; korespondencji elektronicznej, raportów, planów (k.8-39); kopii akt osobowych (k.74-115); zeznań świadka M. K. złożonych na rozprawie w dniu 14 czerwca 2019 r. (k.115-116); zeznań świadka M. L. (2) złożonych na rozprawie w dniu 14 czerwca 2019 r. (k.116-117); zeznań odwołującej złożonych na rozprawie w dniu 14 czerwca 2019 r. (k.118-120); zeznań odwołującego A. K. złożonych na rozprawie w dniu 14 czerwca 2019 r. (k.120-122).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. K. oraz M. L. (2), a także odwołującego A. K.. Zeznania te są spójne, logiczne oraz stanowcze. Z ich treści jednoznacznie wynika, że odwołująca w okresie spornym każdego dnia faktycznie pracowała w ramach stosunku pracy dla K., a zawarta umowa o pracę w żaden sposób nie miała na celu uzyskanie świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Świadek M. L. (2) oraz odwołujący A. K. wskazali okoliczności zawarcia z odwołującą umowy o pracę oraz zakres wykonywanych przez nią czynności. Ponadto A. K. precyzyjnie opisał co faktycznie robiła odwołująca oraz w jaki sposób była nadzorowana. Jego zeznania pokrywają się nie tylko z zeznaniami odwołującej, ale i zebranymi w sprawie dokumentami, tj. raportami i planami, zatem nie ma podstaw do kwestionowania ich wiarygodności. Ponadto z zeznań odwołującej wynika, że doskonale orientuje się ona w specyfice funkcjonowania K.. W sposób bardzo dokładny opisała powierzone jej obowiązki oraz wykonane zadania, także w oparciu o przedłożoną dokumentację potwierdzającą wykonywaną pracę.

Sąd ocenił zgromadzony materiał dowodowy, jako kompletny i wiarygodny, a przez to mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie

Sąd zważył, co następuje:

Odwołania M. L. (1) oraz A. K. zasługiwały na uwzględnienie. Zaskarżona decyzja okazała się nieprawidłowa.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 121), zwanej dalej ustawą, pracownicy podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Obowiązkowym ubezpieczeniom pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania (art. 13).

Art. 8 pkt 1 ustawy stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem, że jeżeli pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy. Jak stanowi art. 22 § 1 kp 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.

Do cech charakterystycznych dla stosunku pracy należy: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi, bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności, pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności. W orzecznictwie wskazuje się też inne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, takie jak: wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej, ciągłość świadczenia pracy, specyficzne zasady funkcjonowania podmiotu zatrudniającego, występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, wypłaty zasiłku chorobowego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, albo cech obcych stosunkowi pracy, np. obowiązku "odpracowania" urlopu lub wykonywania pracy "na wezwanie" pracodawcy w celu zastępstwa nieobecnych pracowników.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa pojęcia pracownik i zatrudnienie nie mogą być interpretowane na użytek ubezpieczeń społecznych inaczej niż interpretuje je akt prawny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców - Kodeks pracy (tak też Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy uznał, że umowa o pracę z 2 czerwca 2017 r. zawarta pomiędzy odwołującą M. L. (1), a K. (...) A. K. w K. jest nieważna i nie może mieć ona skutków w postaci obowiązku ubezpieczeń społecznych. Tym samym zdaniem organu rentowego, M. L. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 2 czerwca 2017 r., a więc od dnia zawarcia ww. umowy o pracę.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów jest nieważne. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Jednocześnie nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozorów, a więc w sytuacji, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (por. wyrok z dnia 4 lutego 2000 r., sygn. akt II UKN 362/99).

W myśl art. 58 § 1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Z kolei w myśl §2 tego przepisu, nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli złożone jest dla pozoru wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych przy jednoczesnej chęci wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. W wyroku z 23 czerwca 1986 r. I CR 45/86 (nie publikowanym) Sąd Najwyższy zdefiniował pozorność jako wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych. W odniesieniu do umowy o pracę oświadczenia te zawierają określone w art. 22 k.p. elementy umowy o pracę - zobowiązanie pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia - natomiast ich pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z umowy o pracę. Przy ich składaniu obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba figurująca jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn. akt II UK 321/04).

Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował (wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00 OSNP 2002 r. nr 21, poz. 527). O ile zatem cywilnoprawna charakterystyka czynności prawnej pozornej wyczerpuje się we wskazaniu jej trzech koniecznych elementów, które muszą wystąpić łącznie: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, o tyle dla stwierdzenia pozorności umowy o pracę konieczne jest ponadto bezsporne ustalenie, że pracownik, który zawarł umowę o pracę faktycznie nie wykonywał obowiązków.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd wykazało, że odwołująca M. L. (1) faktycznie wykonywała pracę na rzecz K., a zawarta przez strony umowa o pracę z 2 czerwca 2017 r. nie została zawarta w celu uzyskania świadczenia z ubezpieczenia chorobowego.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że odwołująca od 2 czerwca 2017 r. każdego dnia w godzinach 10:00-14:00 pracowała na rzecz K.. Odwołująca zajmowała się opracowywaniem planów, raportów z wykonanych prac (np. w Arabii Saudyjskiej), prowadziła korespondencję z zagranicznymi kontrahentami, pomagała odwołującemu A. K. w logistyce, wyliczała ile godzin będzie potrzebne na wykonanie placu, rezerwowała pracownikom noclegi oraz bilety samolotowe, rejestrowała pracowników. Ponadto dokonywała tłumaczeń oraz wysyłała i odbierała pocztę elektroniczną w języku angielskim, którego nie znał odwołujący A. K.. Praca odwołującej była ciągle nadzorowana przez odwołującego, który nie tylko przygotowywał jej listę zadań, które musiała ona wykonać, ale i weryfikował jej pracę. Odwołujący sprawdzał np. czy sporządzony przez odwołującą raport z wykonanych prac jest spójny, dobrze wygląda pod względem graficznym, czy jest sporządzony prawidłowo. Ponadto odwołujący wielokrotnie pracował razem z odwołującą. Przekazywał jej informacje, które należało wysłać w języku angielskim do zagranicznych kontrahentów oraz uczył ją czynności, które następnie musiała wykonywać samodzielnie.

W łączącym strony stosunku prawnym występował zatem wyraźny element podporządkowania. Wskazać należy, że cecha ta (podporządkowanie typu pracowniczego) ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok SN z 20 marca 1965 r., III PU 28/64). Dla stwierdzenia, że występuje ona w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy, jak określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność pracownika.

Nie ulega wątpliwości, że odwołująca wykonywała więc pracę podporządkowaną co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania zadań. Zobowiązana była także do osobistego świadczenia pracy.

W orzecznictwie wskazuje się jako cechę charakterystyczną dla stosunku pracy, objęcie umową samej pracy, jako takiej, a nie jej konkretnego rezultatu. Charakterystyczną jest zatem ciągłość świadczenia pracy, łącząca się zwłaszcza z

tym, że pracownik nie zobowiązuje się do wykonywania określonych czynności, lecz do starannego działania w procesie pracy.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika również, że stosunek prawny łączący odwołującą z odwołującym miał charakter odpłatny.

W związku z powyższym, praca wykonywana przez odwołującą, była wykonywana w warunkach określonych w art. 22 kp. .

Wskazać również trzeba, że sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak na przykład chęć uzyskania środków utrzymania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012r., sygn. akt I UK 265/11). W orzecznictwie podnosi się, że umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nie można stawiać zarzutu zawarcia w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II UK 25/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2007r, sygn. akt II UK 211/07; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29 lutego 2012r., sygn. akt III AUa 1785/11).

Mając powyższe na uwadze, Sąd nie znalazł również podstaw do uznania, że zawarcie umowy o pracę z odwołującą było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Trudno bowiem uznać, że kobieta w ciąży zawierająca umowę o pracę, którą faktycznie wykonuje naruszała zasady współzycia społecznego.

Dodać również należy, że z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że odwołująca została zatrudniona w K., bowiem biegle posługiwała się językiem angielskim oraz była osobą kompetentną na stanowisku menadżera. Odwołujący znał odwołującą, bowiem kiedyś współpracował z jej mężem. Wiedział, że jest dobrym i solidnym pracownikiem, o dużym doświadczeniu na stanowisku menadżerskim i który może mu pomóc w prowadzonej przez niego międzynarodowej działalności. Stąd też podjął on decyzji o utworzeniu dla odwołującej stanowiska pracy i jej zatrudnieniu.

Reasumując, przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że odwołująca M. L. (1) faktycznie wykonywała pracę na rzecz K. od 2 czerwca 2017 r. i zamierzała ją świadczyć w dłuższym okresie.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji wyroku i zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, że stwierdził, iż M. L. (1) jako pracownik u płatnika składek A. K. (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 2 czerwca 2017 r.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2017, poz 1797.), zasądzając od organu rentowego na rzecz odwołujących (odwołującej M. L. (1) oraz odwołującego A. K.) po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel