

*Sygn. akt* VIII U 562/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

|                       |                                    |
|-----------------------|------------------------------------|
| <b>Przewodniczący</b> | <b>Sędzia SO Mariola Szmajduch</b> |
| <b>Protokolant</b>    | <b>Katarzyna Stefańczyk</b>        |

**po rozpoznaniu w dniu** 11 września 2019 r. w Gliwicach

**sprawy** P. M.

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**przy udziale** (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** P. M.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.

**z dnia** 14 lutego 2019 r. **nr** (...)(...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż stwierdza, że P. M. jako pracownik zatrudniony u płatnika składek (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 sierpnia 2018r.;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. na rzecz ubezpieczonej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) Sędzia SO Mariola Szmajduch

**VIII U 562/19**

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 14 września 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z., działając na podstawie art. 83 ust. 1, art. 68 ust. 1 ustawy z dnia

13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2017r., poz. 1778, ze zm.) stwierdził, że P. M. w okresie od 1 sierpnia 2018r. do nadal nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. w B..

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy P. M. a zainteresowanym, a to ze względu na ustalone przez organ niejasne powody zatrudnienia odwołującej, na okoliczność czego podniósł, że odwołująca w momencie zawierania spornej umowy o pracę była w ciąży, gdy przed zawarciem tej umowy była zatrudniona jedynie w oparciu o umowę zlecenia, brak pracowników zastępujących odwołującą w czasie jej chorobowego i urlopu macierzyńskiego. Powołując się pośrednio na pozorność umowy o pracę, ZUS stwierdził, że P. M. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z P. M. i zgłoszenie jej w związku z tym do ubezpieczeń społecznych w tym do ubezpieczenia chorobowego jako pracownika, było działaniem świadomym zmierzającym do uzyskania od ZUS świadczeń z ubezpieczeń społecznych w postaci zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego płatnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a tym samym sprzeczne z zasadami współzycia.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła P. M., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji w całości i objęcie jej ubezpieczeniami społecznymi, tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) Sp. z o.o. w B.. Zarzuciła, że brak jest podstaw do uznania pozorności zawartej przez nią umowy o pracę w sytuacji faktycznego wykonywania pracy na umówionym stanowisku. Przedstawiła szereg wniosków dowodowych na tą okoliczność, w tym wydruki arkusza logowań i wykonanych połączeń w trakcie pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadto ZUS zarzucił, że

w jego ocenie, zatrudnienie odwołującej było czynnością pozorną, dokonaną w celu uzyskania jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w związku z ciążą. Brak bowiem materialnych dowodów świadczenia przez nią pracy. Nadto zarówno przed zatrudnieniem odwołującej, jak i po skorzystaniu przez nią ze zwolnienia lekarskiego i urlopu macierzyńskiego, zainteresowana nie zatrudniała żadnej osoby na stanowisku odwołującej. Na koniec ZUS zarzucił stronom przedmiotowej umowy o pracę naruszenie zasad współzycia społecznego przy jej zawieraniu, którego upatruje się w zmierzaniu do nieuprawnionego uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, w wysokości nieproporcjonalnej do wniesionych przez nią składek do tego funduszu.

Zainteresowany (...)Sp. z o.o. w B., nie zajął stanowiska procesowego w sprawie.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Firmy (...) B. F. to siostrzane firmy outsourcingowe. W ramach swojej działalności przyjmują do realizacji zlecenia od firm zewnętrznych, w ramach których prowadzą działania ukierunkowane na pozyskanie nowego klienta w każdej branży. Umowy zawierane są najczęściej z firmami ubezpieczeniowymi, finansowymi, instytucjami bankowymi i pozabankowymi instytucjami pożyczkowymi. Zawierane są też umowy na prowadzenie kampanii reklamowych. W takim wypadku zleceniodawca określa co ma wchodzić w zakres prowadzonych przez konsultanta rozmów z potencjalnymi klientami. (...) Sp. z o.o. w B., w celu realizacji usług telemarketingu, zatrudnia konsultantów ds. obsługi klienta, którzy podejmują próby nawiązania kontaktu telefonicznego z potencjalnym klientem i prowadzą z nim rozmowy. W chwili obecnej spółka zatrudnia 45 konsultantów. Ciągłe jednak trwa rekrutacja nowych osób, gdyż firma ma charakter rozwojowy. Jedynym ograniczeniem jest liczba miejsc pracy dla konsultantów, których w budynku spółki jest 101. Zachodzi też znaczna rotacja pracowników, bowiem praca jest wymagająca. Mianowicie od pracowników wymagane są: elokwencja, spryt, łatwość nawiązywania kontaktów. Pracownicy są rekrutowani za pośrednictwem witryn internetowych, jak: Facebook i OLX.

Zasadą w procesie zatrudniania pracowników u zainteresowanej, jest początkowe zatrudnienie pracowników na miesięczną umowę zlecenia, następnie gdy pracownik przechodzi pozytywną ocenę, zatrudniany jest na podstawie umowy o pracę na okres 3 miesięcy, a po upływie tego okresu na rok, zaś dopiero po upływie rocznej umowy okresowej, zatrudniany jest na czas nieokreślony. Faktycznie około 50% pracowników po przepracowaniu umowy o pracę zawartej na okres 3 miesięcy, podejmuje dalsze zatrudnienie u zainteresowanej.

Sąd ustalił, że odwołująca wcześniej nie pracowała w zainteresowanej spółce. Nie wiązała ją też z jej władzami, ani innymi pracownikami żadna znajomość, czy też stosunek pokrewieństwa bądź powinowactwa. Przed lipcem 2018r., odwołująca za pośrednictwem portalu internetowego OLX powzięła wiadomość o prowadzonej przez zainteresowaną rekrutacji pracowników. Skontaktowała się z pracownikiem zainteresowanej pod podanym tam numerem telefonu. Następnie umówiła się na rozmowę kwalifikacyjną, która została przeprowadzona z nią przez S. W., która była liderem kilkunastoosobowego zespołu konsultantów. Po pozytywnym przejściu rekrutacji, odwołująca od 1 lipca 2018r. została przez zainteresowaną, zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, na okres do 31 lipca 2018r. Odwołująca zajmowała się nawiązywaniem i prowadzeniem rozmów telefonicznych z losowo wybranymi potencjalnymi klientami odbiorców usług zainteresowanej spółki.

W praktyce pracowała codziennie przez wszystkie dni robocze w miesiącu, w godzinach od 8 do 15, z 45 minutową przerwą, która mogła zostać wykorzystana jednorazowo w całości, lub też podzielona na kilka części w ciągu dniówki roboczej. Po przyjeździe do pracy podpisywała listę obecności, następnie pobierała sprzęt do prowadzenia rozmów, tj. specjalne słuchawki z mikrofonem i dokonywała logowania do systemu teleinformatycznego, za pomocą którego prowadziła połączenia telefoniczne. Po przyjeździe wszystkich pracowników danego zespołu do pracy i zalogowaniu się przez nich do systemu, lider grupy dokonywał odprawy i ewentualnych szkoleń, co zajmowało do 15 minut. Następnie odwołująca, podobnie jak pozostali konsultanci, przy użyciu systemu teleinformatycznego wybierała numer potencjalnego klienta i próbowała się z nim połączyć. W zależności od nastawienia rozmówcy, prowadziła z nim dłuższą lub krótszą rozmowę, w trakcie której przekazywała informacje na temat reklamowanego przez siebie produktu finansowego bądź ubezpieczeniowego. W razie potrzeby umawiała też rozmowy na inne, dogodnie dla klienta terminy. Zarówno ilość, jak i przebieg i długość prowadzonych rozmów, były rejestrowane przez system teleinformatyczny. Następnie w oparciu o odczyty z tego systemu, lider grupy, jako bezpośredni przełożony, dokonywał oceny efektywności pracy podwładnego i rozliczał go z wykonanych zadań. Po zakończonej dniówce roboczej, odwołująca, podobnie jak pozostali pracownicy, dokonywała wylogowania z systemu, potwierdzając w ten sposób zakończenie pracy.

Pod koniec miesięcznego okresu trwania umowy zlecenia, odwołująca została poddana ocenie pracodawcy, pod kątem swojej dalszej przydatności jako konsultanta. W efekcie zainteresowana spółka podjęła decyzję o jej dalszym zatrudnieniu. Odwołująca została skierowana na badania profilaktyczne, gdzie stwierdzono brak przeciwwskazań do świadczenia pracy konsultanta telefonicznego. Z dniem 1 sierpnia 2018r., zainteresowana spółka zawarła z odwołującą trzymiesięczną umowę na czas określony. W tym czasie nadal była zatrudniona na umowę o pracę w wymiarze 7/8 pełnego wymiaru czasu pracy, za wynagrodzeniem brutto w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, w kwocie proporcjonalnie zmniejszonej stosownie do wymiaru czasu pracy. Od 1 sierpnia 2018r. ubezpieczona, podobnie jak w trakcie umowy zlecenia pracowała codziennie w tych samych godzinach pracy i z takim samym rozkładem zajęć jak poprzednio. Materialnym śladem jej pracy były wydruki z systemu komputerowego, potwierdzające godziny logowania do tego systemu oraz ilość, godziny i czas wykonywanych przez nią połączeń telefonicznych.

Następnie Sąd ustalił, że jeszcze w trakcie pracy na podstawie umowy zlecenia, odwołująca sygnalizowała przełożonej, iż w sierpniu 2018r., ma potrzebę skorzystania z urlopu, bowiem wcześniej już miała na ten okres wykupione wczasy zagraniczne z rodziną. Przełożona odwołującej i występującej w imieniu zainteresowanej, dyrektor D. P., miały świadomość, że z chwilą przystępowania do wykonywania umowy o pracę, odwołująca po kilku dniach zamierza skorzystać z urlopu. Jako, że nie przysługiwało jej w tym czasie jeszcze prawo do urlopu wypoczynkowego, pracodawca, na czas wyjazdu wakacyjnego, udzielił jej urlopu bezpłatnego od 4 sierpnia 2018r. do 17 sierpnia 2018r., tj. do piątku. Od 20 sierpnia 2018r., tj. od poniedziałku, odwołująca miała wrócić do pracy.

Dalej Sąd ustalił, że zarówno w czasie wykonywania umowy zlecenia, podobnie jak i w momencie podpisywania spornej umowy o pracę, odwołująca nie miała świadomości, że jest w ciąży. Miała dziesięcioletniego syna i nie starała się o kolejne dziecko. Dopiero w trakcie urlopu, kiedy przebywała w (...), zauważyła u siebie drobne krwawienie z dróg rodnych. W związku z powyższym, po powrocie z wakacji, w dniu 16 sierpnia 2018r., udała się do ginekologa, który stwierdził czwarty tydzień ciąży. W związku z opisanymi wyżej nieprawidłowymi objawami, odwołująca została

skierowana na leczenie szpitalne. Na Oddział Ginekologiczno – Położniczy, została przyjęta 19 sierpnia 2019r., w związku z nasileniem się objawów. Z leczenia szpitalnego, po ustąpieniu objawów, została wypisana w dniu 21 sierpnia, z zaleceniem dalszego leczenia ambulatoryjnego oraz prowadzenia oszczędnego trybu życia. W związku z powyższym wydano jej zwolnienie lekarskie na okres do 4 września 2018r. W trakcie kolejnych wizyt lekarskich, w związku z zagrożeniem ciąży, odwołująca była uznawana za niezdolną do pracy, na kolejne okresy, aż do daty porodu, który nastąpił 2 kwietnia 2019r., przez cięcie cesarskie.

Sąd ustalił też, że w momencie zatrudnienia odwołującej na podstawie spornej umowy, zainteresowana spółka miała potrzebę zatrudnienia kolejnych pracowników. Było bowiem jeszcze wiele nieobsadzonych stanowisk. Nadto większa liczba zatrudnionych konsultantów pozwoliłaby dodatkowo na świadczenie większej ilości usług marketingowych. Z kolei odwołująca podjęła faktycznie zatrudnienie od 1 sierpnia 2018r., codziennie w wymiarze 7/8 etatu, w godzinach od 8 do 15 wykonywała swoje obowiązki służbowe i podlegała nadzorowi lidera zespołu.

Niezależnie od powyższego Sąd ustalił, że z momentem przejścia przez odwołującą na zwolnienie lekarskie, jej obowiązki przejęli nowi pracownicy, zatrudnieni w ramach kolejnych rekrutacji.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, akt osobowych odwołującej w szczególności umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2018r., wyników badań i kopii dokumentacji medycznej z przebiegu ciąży odwołującej (k.31-33 i koperta k. 45), wydruków potwierdzające ilość połączeń telefonicznych wykonywanych przez odwołującą (k.9-10), zeznań świadka S. W. (k.60-62), przesłuchania stron, w tym w imieniu zainteresowanej, jej dyrektora D. P. i odwołującej (k.62-66).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom stron, ponieważ są one obiektywne, logiczne, przedstawiają łącznie rzeczywisty przebieg pracy i zakres obowiązków odwołującej, a także przyczyn jej zatrudnienia. Nadto znajdują one dodatkowe potwierdzenie w zeznaniach świadka.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie P. M., zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt. 1 i art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2019r., poz. 300, ze zm.), 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.

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 (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 maja 2005r., sygn. akt III AUa 283/2005). Podkreślić też należy, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. – vide wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2005r., sygn. akt II UK 141/2004, publik. OSNP 2005/15 poz. 235, Monitor Prawniczy 2006/5 str. 260),

Kwestia sporna w niniejszej sprawie sprowadza się do tego, czy stan faktyczny ustalony w tej konkretnej sprawie, a wynikający z zeznań świadka i wyjaśnień stron oraz dowodów z dokumentów pozwala na uznanie, że umowa o pracę z 1 sierpnia 2015r. zawarta między zainteresowaną (...) Sp. z o.o. w B. jako płatnikiem składek, a odwołującą P. M. była

czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 k.c., mającą na celu obejście przepisów prawa – tak jak to twierdzi organ rentowy w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji – czy też nie i jakie są tego przyczyny.

W tym miejscu trzeba wskazać, że pozornosc oświadczenia woli (art. 83 § 1 k.c.) została potraktowana przez ustawodawcę jako wada oświadczenia woli, nie dotyczy więc oświadczeń wiedzy. Jest to jednak wada szczególnego rodzaju, bo dotycząca oświadczenia złożonego świadomie i swobodnie dla pozorów drugiej stronie, która o takim oświadczeniu wie i na to się zgadza. (vide wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1971r., II CR 250/71, nie publikowany).

Z kolei w wyroku z 23 czerwca 1986r., I CR 45/86 (nie publikowanym) Sąd Najwyższy zdefiniował pozornosc 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 wywoływało skutków prawnych”. Nie można też przyjąć pozornosci oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadomie to przyjmował (vide wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001r., II UKN 258/00, OSNP z 2002r., Nr 21, poz. 527).

Sąd podziela też w pełni stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 1 czerwca 2010r. II UK 34/10 iż. „o czynności prawnej sprzecznej z ustawą lub mającej na celu obejście ustawy można mówić tylko wtedy, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie ma na celu obejścia prawa dokonanie czynności prawnej dla osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz wypadkowego i chorobowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń, nie jest obejściem prawa.”

Należy też podnieść, iż uznanie, że umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna prowadzi do wprowadzenia w praktyce zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi, co byłoby sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy określoną w art. 113 k.p. wprowadzającym zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 29 kwietnia 1999r., III AUa 49/99, OSA z 2000r., z. 3, poz. 11). Nadto zgodnie z wyrokiem SN z 6 lutego 2006r. III UK 156/05 „Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem.” Natomiast w wyroku SN z 9 sierpnia 2005r. III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę„.

Sąd miał też na uwadze, że w odpowiedzi na odwołanie, ZUS zgłosił zarzut, iż zatrudnienie zainteresowanej miało na celu uzyskanie jedynie tytułu do ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, co w ocenie organu rentowego, jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie wynikającego z niej zatrudnienia organowi ubezpieczeń społecznych nie powodują powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, jeżeli z okoliczności (nie wyłączając domniemania faktycznego - art. 231 k.p.c.) wynika, że praca nie była świadczona oraz że ustalone warunki wynagradzania za pracę nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania nieproporcjonalnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego ( vide wyrok Sądu Najwyższego z 4 października 2007r. w sprawie I UK 116/07, OSNP 2008/23-24/355)

W tym miejscu trzeba też wskazać, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od typowego celu tej czynności prawnej. W szczególności trudno uznać, że dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Tym samym uzyskanie ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono być nawet głównym motywem wyboru świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych ( vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 14 maja 2014r. III AUa 1254/13, LEX nr

1477215). Natomiast w wyroku Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05 stwierdzono, że „skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę”.

Przechodząc od powyższych rozważań na grunt przedmiotowej sprawy trzeba wskazać, iż postępowanie przeprowadzone przez Sąd w żadnym wypadku nie wykazało, że umowę o pracę zawartą między zainteresowaną Spółką, a odwołującą P. M. można uznać za czynność prawną pozorną, czy też czynność mającą na celu obejście prawa lub sprzeczną z zasadami współżycia społecznego.

Nadto – co istotne – w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p., ponieważ P. M. zobowiązała się i świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy (...) Sp. z o.o. w B. i pod jego kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie.

W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika. Nadto odwołująca podjęła swoje obowiązki służbowe i je wykonywała, z kolei zainteresowana świadczoną pracę przyjmowała i wypłacała za jej wykonanie należne wynagrodzenie. Nie może zatem mówić, że do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło na podstawie czynności prawnej pozornej (art. 83 § 1 k.c.), bądź też sprzecznnej z prawem lub mającej na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), co w konsekwencji powodowałoby jej nieważność.

Organ rentowy będący stroną tego procesu w toku postępowania nie przejawiał żadnej inicjatywy dowodowej, aby wykazać, że jego twierdzenia zawarte w zaskarżonej decyzji i jej uzasadnieniu polegają na prawdzie, a nie stanowią jedynie jednej z szeregu możliwych wersji – w tym przypadku korzystnej dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z..

Utworzenie konkretnego stanowiska i zatrudnienie pracownika celem realizacji zadań przypisanych do tego stanowiska leży w sferze samodzielnych decyzji pracodawcy, który ponosi wszelkie konsekwencje wynikające z podjętej decyzji (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 lutego 2006r., sygn. akt III AUa 577/05, Prawo Pracy z 2006r., (...), poz. 41).

Nie można też pominąć faktu, iż praktycznie niemożliwe jest ocenienie wartości pracy konkretnego pracownika dla jego pracodawcy, ponieważ nie decydują o tym wyłącznie kryteria obiektywne, a poza tym stanowi to niedozwoloną ingerencję w prawa przedsiębiorcy do ustalania wynagrodzenia za pracę, oczywiście z wyłączeniem sytuacji gdy mamy do czynienia z wyzyskiem, czy naruszaniem praw pracowniczych wynikających z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących ustaw i aktów prawnych niższej rangi regulujących te kwestie (np. prawa do godnego wynagrodzenia itp.).

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż u zainteresowanej w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia kolejnej osoby. U zainteresowanej była stosunkowo duża rotacja pracowników i zachodziła ciągła potrzeba pozyskiwania kolejnych kandydatów. Nadto właśnie ze względu na niewystarczającą liczbę pracowników, zainteresowana nie była w stanie osiągnąć pełni swoich możliwości świadczenia usług telemarketingowych. Mianowicie była w stanie zatrudnić około 100 konsultantów – ilość dostępnych stanowisk – podczas gdy liczba zatrudnionych przekraczała nieco ponad 40 konsultantów. Odwołująca z kolei wykazała swoją przydatność do pracy u zainteresowanej, bowiem w okresie poprzedzającym zawarcie przedmiotowej umowy o pracę, wykonywała ona taką samą pracę w ramach umowy zlecenia.

Reasumując: według oceny Sądu w dniu 1 sierpnia 2018r. doszło do zawarcia między zainteresowaną (...) Sp. z o.o. w B. jako płatnikiem składek, a odwołującą P. M. umowy o pracę, która na pewno nie była czynnością prawną pozorną w rozumieniu art. 83 § 1 k.c., a tym samym nieważną, bądź zmierzającą do obejścia prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c., czy też sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, która stanowi podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku. O kosztach orzeczono w punkcie drugim orzeczenia, po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 2

rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.).

(-) Sędzia SO Mariola Szmajduch