

**Sygn. akt VIII U 1697/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 marca 2020 r.

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

**w składzie:**

<b>Przewodniczący</b>	<b>sędzia (del.) Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant</b>	<b>Justyna Jarzombek</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 28 lutego 2020 r. w Gliwicach

**sprawy** M. S. (S.)

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

**przy udziale:** M. B. (B.)

**o** podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** M. S.

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

**z dnia** 16 lipca 2019 r. **nr** (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. S. jako pracownik u płatnika składek M. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 stycznia 2019 roku do dnia 1 lipca 2019 roku,

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

(-) sędzia del. Magdalena Kimel

**Sygn. akt VIII U 1697/19**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 lipca 2019 r. organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 oraz art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy, stwierdził, że ubezpieczona M. S. jako pracownik u płatnika składek M. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 stycznia 2019 r. Organ rentowy wskazał, że ubezpieczona przed zgłoszeniem z tytułu umowy o pracę u płatnika składek świadczyła na jego rzecz usługi na podstawie umowy zlecenia. Jednakże z uwagi na fakt posiadania statusu studenta nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych. Wskazał, że fakt, iż ubezpieczona

jest w ciąży mógł spowodować zmianę zawartej wcześniej umowy zlecenia na umowę o pracę celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, najpierw zasiłku chorobowego a następnie zasiłku macierzyńskiego. Zdaniem organu rentowego przedłożone przez ubezpieczoną oraz przez płatnika dokumenty są niewystarczające i nie stanowią potwierdzenia, że M. S. faktycznie wykonywała pracę.

Z powyższą decyzją nie zgodziła się ubezpieczona. Wniosła odwołanie, w którym domagała się zmiany zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że w okresie od 1 stycznia 2019 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wskazała, że pracę w żłobku (...) rozpoczęła w październiku 2016 roku jako pomoc opiekuna. Z czasem ukończyła kurs na opiekuna i kontynuowała pracę w tej placówce. Od początku zawierane były umowy zlecenia z uwagi na to, że była studentką. Z końcem września 2018 r. przerwała studia i chciała podjąć pracę na podstawie umowy o pracę. Podpisanie umowy miało nastąpić na początku grudnia 2018 r. ale z uwagi na śmierć mamy wróciła do pracy dopiero 27 grudnia 2018 r., w związku z czym termin zawarcia umowy przesunął się do dnia 1 stycznia 2019 r. Odwołująca podniosła, że umowa zawarta została na okres próbny 3 miesiące i przez cały okres zatrudnienia obowiązkowo wykonywała należycie.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko i wniósł o oddalenie odwołania.

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

M. S. od października 2016 r. wykonywała pracę w żłobku (...) prowadzonym przez M. B. na podstawie kolejno zawieranych umów zlecenia. Początkowo odwołująca zatrudniona była na stanowisku pomocy opiekuna, a po ukończeniu w kwietniu 2017 r. kursu „szkolenie dla opiekuna w żłobku lub klubie dziecięcym”- na stanowisku opiekuna. Umowy zlecenia zawierane były z M. B. „szkoła rodzenia” TER CET, ale praca wykonywała była w prowadzonym przez zainteresowaną Ż..

Do obowiązków odwołującej należała opieka nad dziećmi w żłobku, karmienie, spacer, usypianie dzieci. Wykonywała czynności pielęgnacyjne w razie nieobecności pielęgniarki lub położnej. Prowadziła dokumentację w żłobku, opracowywała tematyczne plany zajęć, dekorowała żłobek, organizowała uroczystości i zabawy. Kontaktowała się z rodzicami dzieci przekazując informacje na temat podopiecznych.

Odwołująca w okresie(...) studiowała niestacjonarnie w Wyższej Szkole (...) w P. Wydział Zamiejscowy w C..

Odwołująca pracę w Ż. wykonywała w ustalonych godzinach od 8.30 do 16.30 lub od 9.00 do 17.00.

W 2018 roku, w Ż. zatrudnionych było 3 opiekunów, N. S., R. R. (na podstawie umowy o pracę) oraz odwołująca. N. S. pracowała do końca sierpnia 2018 r. a R. R. do końca października 2018r. Po złożeniu wypowiedzenia przez R. R. odwołująca zaczęła prowadzić z M. B. rozmowy na temat zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Zainteresowana zaproponowała jednak w pierwszej kolejności umowę o pracę B. M. (1), która również wykonywała pracę w żłobku na podstawie umowy zlecenia. Umowa o pracę została z nią zawarta w dniu 31 października 2018 r. na okres próbny do 21 stycznia 2019 r. a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2019 r.

M. B. zaproponował odwołującej zawarcie umowy o pracę od grudnia 2018 r., jednak z uwagi na nagłą śmierć matki odwołującej, ostatecznie umowę o pracę podpisano w dniu (...) r. M. S. zatrudniona została na okres próbny od dnia (...), a następnie od dnia (...) do dnia porodu. Odwołująca zatrudniona została w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku opiekunki w żłobku.

W chwili podpisania umowy o pracę odwołująca wiedziała, że jest w ciąży o czym poinformowała pracodawcę.

Od stycznia 2019 r. M. S. wykonywała pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego. Zakres jej obowiązków nie uległ zmianie. Nadal pracowała jako opiekunka dzieci w żłobku. Ograniczenia w wykonywaniu niektórych zadań związane były z ciążą: odwołująca nie podnosiła dzieci. Pracę wykonywała w ustalonych godzinach według grafików pracy.

M. B. nie ingerował w grafiki, dokonywała jednak korekt związanych z okresami ferii. Odwołująca podpisywała listę obecności.

W styczniu 2019 r. odwołująca pracowała od 2 do 14 stycznia 2019 r. w godzinach od 9.00 do 17.00, od 15 do 18 stycznia korzystała ze zwolnienia lekarskiego, od 21 do 23 stycznia pracowała od godziny 9.00 do 17.00, 24 stycznia od 7.00 do 14.00, 25 stycznia od 7.00 do 15.30, i od 28 do 31 stycznia od 8.30 do 16.30 lub 16.45.

W lutym 2019 r. odwołująca pracowała od 1 do 5 lutego od 8.30 do 16.30, w dniu 5 lutego od 10.45 do 12.45, od 7 do 8 lutego odwołująca korzystała ze zwolnienia lekarskiego, w dniu 11 lutego z urlopu wypoczynkowego, od 12 do 15 lutego pracowała od 8.00 do 16.00, od 18 do 19 oraz w dniu 21 lutego korzystała z urlopu wypoczynkowego, w dniu 20 lutego pracowała od 8.00 do 16.00.

Od 22 lutego 2019 r. odwołująca stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą.

Dyrektor placówki wydawała polecenia pracownikom, w tym odwołującej dotyczące czasu odpoczynku podopiecznych, posiłków, dokumentacji do wypełnienia. Organizowała prace w żłobku. M. B. przyjeżdżała w zasadzie każdego dnia do żłobka, sprawdzała w jaki sposób opiekunowie sprawują opiekę nad dziećmi. Również kontaktowała się z pracownikami żłobka telefonicznie, pytała jak jest liczba dzieci.

W tym okresie w żłobku pracowała M. J. na stanowisku położnej, A. P. na stanowisku pielęgniarki, B. M. (1) na stanowisku opiekunki, E. S. zatrudniona na podstawie umowy zlecenia od 15 stycznia 2019 r., a od 30 stycznia 2019 r. na podstawie umowy o pracę na stanowisku opiekunki.

W dniu (...). odwołująca urodziła dziecko.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach organu rentowego, dokumentacji osobowej dotyczącej odwołującej, E.

S., B. M. (2) oraz w oparciu o zeznania świadka M. J. (k 80- 81 a.s), zeznania świadka A. P. (k 81- 82 a.s), zeznania świadka G. B. (k 108v-109), zeznania świadka B. M. (2) (k 109-110 v), zeznania zainteresowanej M. B. (k 109 v – 110v), zeznania odwołującej M. S. (k 110 v- 111v)

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz odwołującej. Świadkowie M. J., A. P., B. M. (1) pracowały w spornym okresie z odwołującą, w sposób szczegółowy opisały zakres obowiązków odwołującej oraz potwierdziły fakt wykonywania przez nią pracy. Świadek G. B.- ojciec dziecka uczęszczającego do żłobka w którym pracowała odwołująca, również potwierdził, iż odwołująca w spornym okresie świadczyła pracę, widywał odwołującą gdy przyjmowała dziecko w godzinach porannych do żłobka i przekazywała dziecko w godzinach popołudniowych. Zeznania świadków korelują z zeznaniami odwołującej.

Również zeznania M. B. potwierdzają fakt wykonywania przez odwołującą pracy w spornym okresie. Zainteresowana zeznała, że odwołująca od stycznia 2019 r. pracowała zgodnie z listą obecności.

Sąd uznał, że zgromadzone dowody są kompletne i pozwalają na czynienie na ich podstawie ustaleń co do stanu faktycznego, a następnie na rozstrzygnięcie sprawy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołanie ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie. Zaskarżona decyzja jest nieprawidłowa.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy ubezpieczona, jako pracownik u M. B. faktycznie wykonywała pracę w ramach łączącej ich umowy o pracę. Organ rentowy stwierdził, że została ona zawarta w celu późniejszego skorzystania przez ubezpieczoną ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W konsekwencji organ rentowy uznał, że ubezpieczona M. S. jako pracownik u płatnika składek M. B. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 stycznia 2019 r.

**Na wstępie należy wyjaśnić, że organ rentowy ma uprawnienia do badania ważności umów w celu stwierdzenia objęcia ubezpieczeniem społecznym pracowników. Zgodnie z art. 68 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2019.300 t.j.) zwanej dalej ustawą systemową, do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych. Natomiast przepis art. 83 ust. 1 ustawy daje organowi rentowemu podstawy do prowadzenia postępowania administracyjnego w przedmiocie prawidłowości zgłaszania i przebiegu ubezpieczeń społecznych, co jednoznacznie sprowadza się do badania rzeczywistej treści tytułu podlegania tym ubezpieczeniom (patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 19 stycznia 2012r., III AUa 1539/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2005 r., sygn. akt III UK 200/04).**

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.

Zgodnie z art. 13, pkt 1 obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Jak natomiast stanowi art. 22 § 1 k.p. 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.

W tym miejscu wskazać należy, iż wykładnia tego przepisu oraz wykładnia systemowa pozawala na następujące zdefiniowanie stosunku pracy: jest to stosunek prawny, w którym pracownik zobowiązuje się w sposób ciągły i na ryzyko pracodawcy do wykonywania osobiście odpłatnej pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przyjmuje się przy tym, że cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownicze jako swoista druga strona kierownictwa pracodawcy. Podporządkowanie (świadczenie pracy podporządkowanej), to "cecha która ma charakter podstawowy, konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 czerwca 2017 r., sygn. akt III AUa 1174/16).

Przechodząc do dalszych rozważań związanych z podporządkowaniem, podkreślić należy, że w stosunku pracy nie musi ono polegać na stałym "fizycznym" nadzorze pracownika. Podporządkowanie pracownika jest niewątpliwie cechą wyróżniającą stosunek pracy spośród innych kategorii stosunków prawnych, zatem brak tej cechy jest wystarczający dla uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Na podporządkowanie składa się przy tym kilka elementów (co do sposobu wykonania pracy, co do czasu oraz co do miejsca), przy czym nie jest konieczne, by w każdym stanie faktycznym elementy te wystąpiły łącznie, z uwagi na potrzebę dostosowania realiów wykonywania stosunku pracy do sposobu działania współczesnej gospodarki, wymagającej w wielu branżach większej samodzielności i niezależności (a przez to kreatywności) pracownika. Istota pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Zasadnicze znaczenie w procesie sądowego badania, czy dany stosunek prawny jest stosunkiem pracy, ma ustalenie faktyczne, czy praca wykonywana w ramach badanego stosunku prawnego rzeczywiście ma cechy wymienione w art. 22 § 1 k.p. W tym celu bada się okoliczności i warunki, w jakich dana osoba wykonuje czynności na rzecz innego podmiotu prawa i dopiero w wyniku tego badania (poczynienia

stosownych ustaleń) rozstrzyga się, czy czynności te świadczone są w warunkach wskazujących na stosunek pracy (por. wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 11 maja 2017 r., sygn. akt III AUa 2155/16).

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.

Ponadto 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: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2005 r., sygn. akt III AUa 283/2005).

Organ rentowy podniósł, że umowa o pracę zawarta została dla pozorów, celem stworzenia tytułu do ubezpieczeń społecznych, albowiem odwołująca w dacie zawierania umowy o pracę była w 11 tygodniu ciąży.

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).

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego oświadczenie woli złożone jest dla pozorów 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 pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, 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. S. faktycznie wykonywała pracę na rzecz M. B..

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego jednoznacznie wynika, że odwołująca już od 2016 r. wykonywała na rzecz zainteresowanej pracę w ramach początkowo umowy zlecenia, a od 1 stycznia 2019 r. w ramach umowy o pracę na stanowisku opiekunki w żłobku. Do jej obowiązków należało sprawowanie opieki nad dziećmi, dbała o ich bezpieczeństwo i higienę, karmiła dzieci, przebierała, organizowała zabawy, wypełniała dokumentację. Prace wykonywała w ściśle ustalonych godzinach zgodnych z listą obecności.

Praca odwołującej była nadzorowana przez dyrektora żłobka M. B., która wydawała jej polecenia, sprawdzała czy wykonuje pracę i czy należycie wywiązuje się z powierzonych obowiązków. 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. Charakterystyczna 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 należy, 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).

Reasumując, przeprowadzone postępowanie w pełni pozwala na stwierdzenie, że odwołująca M. S. faktycznie wykonywała pracę na rzecz M. B. od dnia 1 stycznia 2019 r.

Mając powyższe na uwadze, z mocy powołanych przepisów i art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c., Sąd orzekł jak w sentencji wyroku i zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego w ten sposób, że stwierdził, iż M. S. jako pracownik u płatnika składek M. B. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 stycznia 2019 r. do dnia 1 lipca 2019 r.

(albowiem umowa o pracę zawarta do dnia porodu).

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 adwokackie (Dz.U.2017, poz 1797.), zasądzając od organu rentowego na rzecz odwołującej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

(-) sędzia (del.) Magdalena Kimel