

**Sygn. akt VIII U 1953/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 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** 3 lipca 2020 r. w Gliwicach

**sprawy** A. P. (P.)

**przeciwko** Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

**przy udziale** D. M. (M.)

**o** podleganie ubezpieczeniom społecznym

**na skutek odwołania** A. P.

**od decyzji** Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W.

**z dnia** 8 lipca 2019 r. **nr** (...) - (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż A. P. jako pracownik u płatnika składek D. M. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 listopada 2013r. do 14 grudnia 2017r.

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

(-) sędzia del. Magdalena Kimel

**Sygn. akt VIII U 1953/19**

## UZASADNIENIE

Zaskarżoną decyzją z 8 lipca 2019r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W., działając na podstawie art. 83 ust. 1, art. 68 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2020r., poz. 266, ze zm.) stwierdził, że A. P. jako pracownik u płatnika składek D. M. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 listopada 2013r. do 14 grudnia 2017r.

W uzasadnieniu ZUS zakwestionował ważność umowy o pracę pomiędzy A. P. 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, w dodatku od razu na czas nieokreślony bez uprzedniej umowy na okres próbny, stosunkowo niedługi okres świadczenia pracy, stosunkowo wysokie wynagrodzenie, którego w ocenie ZUS nie potwierdzają kwalifikacje odwołującej, jak również brak typowego podporządkowania pracowniczego i bezpośredniego, ciągłego nadzoru ze strony pracodawcy. Powołując się pośrednio na pozorność umowy o pracę, ZUS stwierdził, że A. P. nie podlegała w tym czasie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Podniósł, że spisanie spornej umowy o pracę z A. P. 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 współżycia.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. P., domagając się zmiany zaskarżonej decyzji w całości i objęcie ubezpieczeniami społecznymi, tj. emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym z tytułu umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek D. M.. Uzasadniała to tym, że nie zawarto z nią umowy dla pozorów ale ze względu na potrzeby pracodawcy związane z poprawą kontaktów spółki z klientami. Powołała się na doświadczenie zdobyte wcześniej u tego pracodawcy, podczas odbywania stażu pracowniczego. Zaś sporna umowa o pracę, była jedynie zmianą podstawy prawnej jej zatrudnienia. Podniosła też, że wprawdzie jej podporządkowanie pracownicze odbiegało nieco od powszechnie przyjętego, jednak nie świadczy to o jego braku, bowiem pracodawca był z nią w stałym kontakcie telefonicznym i mailowym oraz rozliczał ją z wykonanych zadań. Zaznaczyła, że również jej wynagrodzenie nie było nadmiernie wygórowane, jak to podnosił organ rentowy, bowiem faktycznie było jedynie nieco wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w tym okresie. Odwołująca wniosła też o zasądzenie na jej rzecz, od organu rentowego, zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Zainteresowany D. M., na rozprawie w dniu 14 lutego 2020r., poparł odwołanie skarżącej.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

D. M. od roku 2010 zajmuje się prowadzeniem działalności gospodarczej skupiającej się na różnego rodzaju pośrednictwie, w zakresie działalności reklamowej, transportowej, spedycyjnej, finansowej, handlem nieruchomościami, wynajmem samochodów luksusowych i organizowaniem, przy ich użyciu, imprez okolicznościowych, a także zarządzaniem nieruchomościami. W głównej mierze profil działalności opierał się na poszukiwaniu klientów na konkretną usługę, następnie zlecenie jej wykonania konkretnemu wykonawcy za prowizją z tytułu pośrednictwa. Jego działalność rozwijała się a liczba klientów rosła. Pierwszą osobą przez niego zatrudnioną, była odwołująca, którą poznał poprzez wspólnych znajomych. Początkowo zamierzał sprawdzić, czy spełni ona jego oczekiwania i z tego tytułu zatrudnił ją w ramach stażu pracowniczego. Miała ona za zadanie zająć się poszukiwaniem i obsługą klientów, tj. przygotowywać oferty i utrzymywać kontakty z klientami. Na stażu w tym samym czasie był też brat zainteresowanego. Celem stażu było sprawdzenie czy odwołująca nadaje się do pracy w firmie zainteresowanego, a w szczególności czy będzie w stanie pozyskać klientów. Pozytywna ocena odbytego przez nią stażu pozwoliła na jej zatrudnienie. W tym czasie zainteresowany nie posiadał biura do prowadzenia swojej działalności. W związku z tym praca odwołującej miała charakter zdalny i samodzielny, a była wykonywana w jej mieszkaniu. W dalszym ciągu kontaktowała się z dotychczasowymi klientami i zajmowała się obsługą ich zamówień, nadto również podejmowała działania w celu pozyskania kolejnych klientów. Z kolei zainteresowany jako pracodawca stawiał jej zadania do wykonania, przy czym bez znaczenia było dla niego gdzie i w jakim czasie odwołująca zadania te wykona. Istotnym czynnikiem jej oceny, było natomiast pozytywne rozliczenie z wykonania postawionych jej zadań. W szczególności kontrolował ile wykonała telefonów do klientów, ile ofert wysłała z maila firmowego. Sprawdzał też notatki, które sporządzała na temat rozmów z poszczególnymi klientami. Zlecał też przygotowanie pism, umów z klientami.

Odwołująca jako studentka ekonomii poszukiwała możliwości zdobycia pracy, w celu dorobienia, ale przede wszystkim w celu zdobycie doświadczenia pracowniczego. Od znajomych dowiedziała się, że zainteresowany zajmujący się prowadzeniem firmy reklamowej i organizacją różnego rodzaju eventów.

W dniu 1 sierpnia 2013r. strony zawarły umowę o staż, na mocy której E. A. D. M. przyjął A. P. do odbycia stażu, w celu pogłębienia przez nią wiedzy i nabycia umiejętności praktycznych. Umowa została zawarta na okres od 1 sierpnia 2013r. do 1 listopada 2013r. Z tytułu jej wykonywania ubezpieczonej nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia.

W trakcie stażu odwołująca obsługiwała dotychczasowych i pozyskiwała nowych klientów do punktu kurierskiego i spedycyjnego, pisała projekty umów. Klientów wyszukiwała poprzez strony internetowe i telefonicznie. W praktyce kształtowało się to w ten sposób, że w pierwszej kolejności zainteresowany przysyłał odwołującej wstępny cennik, następnie ona go dostosowywała do potrzeb konkretnego klienta w trakcie kontaktów z tym klientem. Była również odpowiedzialna za wystawienie ogłoszeń na stronach internetowych dot. usług z wykorzystaniem samochodów luksusowych. Następnie klienci do niej dzwonili i omawiała z nimi szczegóły oferty.

W tym czasie pracę wykonywała we W. w wynajmowanym mieszkaniu. Miała postawione przez zainteresowanego określone zadania do wykonania, nie miała natomiast sztywno określonego czasu pracy. Odwołująca w tym czasie studiowała i takie warunki jej odpowiadały.

Jeszcze w trakcie odbywania stażu, tj. w połowie września 2013r., odwołująca zaproponowała zainteresowanemu podjęcie współpracy z jej mężem, który organizował Kongres (...) mający odbyć się w K.. Mąż odwołującej nie miał doświadczenia w organizowaniu imprez gospodarczych, natomiast D. M. miał kontakty, dostęp do tańszych artykułów i doświadczenie w branży marketingowej. W konsekwencji mąż odwołującej razem z zainteresowanym nawiązali współpracę związaną z organizacją tego kongresu. Kongres organizowany jest każdego roku i współpraca trwa do dnia dzisiejszego.

Zainteresowany polecił odwołującej zająć się częścią spraw związanych z organizacją tego kongresu. Mianowicie zajęła się ona zorganizowaniem hostess, obsługi technicznej. Miała też znaleźć firmę która zajmie się nakręceniem relacji z kongresu, gdzie odbywają się wywiady z klientami, z których materiały są następnie przekazywane klientom. Miała również pozyskać firmę, która zajmie się rejestracją uczestników. Praktycznie do końca stażu zajmowała się sprawami związanymi z organizacją kongresu bowiem do jego otwarcia pozostało mało czasu.

W dniu 1 listopada 2013r. strony zawarły przedmiotową umowę o pracę, na mocy której E. A. D. M. zatrudnił A. P. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisko menadżera sprzedaży i specjalisty ds. klientów kluczowych, za miesięcznym wynagrodzeniem 4.000,00 zł brutto. W ramach jej realizacji odwołująca zajmowała się początkowo końcowymi przygotowaniem do kongresu, zaś po jego zakończeniu, sprawami z jego rozliczeniem. W praktyce oznaczało to bardzo dużo pracy związanej z przeglądem filmów, kontaktowaniem się z redaktorami w celu uzgodnienia, do kogo dany film z wywiadem należy wysłać. Do jej zadań w tym okresie należało też rozliczanie z hostessami. Takie rozliczenie trwało ok. 2 miesiące. W tym czasie zajmowała się też równocześnie kontaktowaniem się z klientami w sprawie wynajmu samochodów luksusowych. Utrzymywała też relacje z klientami z punktu kurierskiego. Ze względu na natłok pozostałych spraw, nie miała czasu na pozyskiwanie nowych klientów. W styczniu 2014r. zainteresowany rozpoczął nowy projekt i odwołująca, w ramach przygotowań do niego, zajmowała się poszukiwaniem klientów, którzy otrzymali dofinansowanie z UE i którzy mieli obowiązek przekazania części środków na reklamę i promocję. Wysłała im oferty dotyczące ukazania się odpowiednich treści na łamach Dzienników Gazeta Prawna, Gazeta (...). Niektórzy kontrahenci z zakresu tego projektu uczestniczyli również w kongresie. Główne działania odwołującej w tym czasie skupiły się na realizacji tego projektu, bowiem okazał się najbardziej dochodowy. Niezależnie od realizacji nowego projektu odwołująca zajmowała się pozostałymi obowiązkami wykonywanymi w ramach stażu.

Odwołująca początkowo prace wykonywała we W., a po podpisaniu umowy o pracę - w K. - w wynajmowanym mieszkaniu. Kongres organizowany był w K.. Zainteresowany kontrolował jej pracę telefonicznie. W szczególności rozliczał czy wysłała oferty, do ilu firm, z kim się skontaktowała. Odwołująca informacje takie przekazywała również

telefonicznie i mailowo. W tym czasie zainteresowany wydawał jej też polecenia, sugerował gdzie może jeszcze zadzwonić aby uzyskać korzystniejszą ofertę w związku z organizacją kongresu. Polecał też sporządzenie pism, skontaktowanie się z klientem, który ma jakiś problem.

Odwołująca o ciąży dowiedziała się już po podpisaniu spornej umowy, pod koniec listopada lub początku grudnia 2013r. Nie planowała ona ciąży, gdyż w tym czasie kończyła jeszcze studia i organizowała sobie życie z mężem. Nie mieli własnego lokum, a jedynie wynajmowali mieszkanie. Z kolei w lutym 2014r. odwołująca, od lekarza prowadzącego ciążę, otrzymała zalecenie zaprzestania pracy i aktywności, bowiem groził jej przedwczesny poród. Lekarz wypisał jej zwolnienie chorobowe. Mimo to dokończyła projekt. Chciała być aktywna zawodowo i miała nadzieję na powrót do pracy, gdyż nie sądziła, że zwolnienie będzie długotrwałe.

Odwołująca dziecko urodziła 13 czerwca 2014r., tj. na 2 tygodnie przed planowanym terminem. Do pracy u zainteresowanego, odwołująca już nie powróciła, ponieważ w pierwszej kolejności skorzystała z rocznego urlopu rodzicielskiego, natomiast po jego zakończeniu, z urlopu wychowawczego. Po kilku miesiącach korzystania z tego urlopu, odwołująca dowiedziała się, że jest w kolejnej ciąży, której również nie planowała.

Odwołująca ciągle jednak miała zamiar wrócić do pracy u zainteresowanego, jednak jej dzieci chorowały i nie mogła oddać ich do żłobka, zaś przy dwójce małych dzieci nie mogła wykonywać dotychczasowej pracy. Gdy dzieci poszły do przedszkola, odwołująca zamierzała powrócić do pracy u zainteresowanego, jednak dowiedziała się, że w trakcie jej długotrwałej nieobecności zatrudnił on pracowników, którzy przejęli jej dotychczasowe obowiązki i brak jest uzasadnionych przesłanek do jej dalszego zatrudnienia. W konsekwencji strony z dniem 14 grudnia 2017r. rozwiązały przedmiotową umowę o pracę.

Odwołująca od rozwiązania tej umowy nigdzie nie pracowała. Dopiero od września 2019r. prowadzi własną działalność gospodarczą, polegającą na pozyskiwaniu funduszy dla nowych początkujących firm.

Współpraca zainteresowanego i męża odwołującej, w ramach corocznie organizowanych kongresów, trwa do chwili obecnej.

Powyższy stan faktyczny ustalił Sąd na podstawie akt organu rentowego, w tym akt kontroli płatnika składek D. M., wydruków mailowej korespondencji służbowej pomiędzy stronami (k.28-37), zeznań świadka W. P. (k.39-41), a także zeznań stron, tj. zainteresowanego D. M. (k.41-43) i odwołującej (k.43-45).

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom odwołującej i zainteresowanego ponieważ są one obiektywne, logiczne, wzajemnie się pokrywają i uzupełniają przedstawiając 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 ubezpieczonej zasługuje na uwzględnienie. Zaskarżona decyzja jest nieprawidłowa.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy ubezpieczona, jako pracownik u D. M. faktycznie wykonywała pracę w ramach łączącej ich umowy o pracę. Organ rentowy kwestionował ważność tej umowy, twierdząc, że została ona zawarta w celu późniejszego skorzystania przez ubezpieczoną ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. W konsekwencji organ rentowy uznał, że ubezpieczona jako pracownik nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 listopada 2013 roku do dnia 14 grudnia 2017 roku.

**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**

**stwierdzenie 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 wyręczenia 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 ubezpieczonej jest nieważna jako sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy - art. 58 § 1 i 2 kc, gdyż została zawarta dla pozorów.

Zgodnie z art. 58 § 1 kc 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 odpowiednio przepisy ustawy.

W ocenie organu rentowego, umowa o pracę odwołującej jest nieważna w rozumieniu powyższego przepisu, bowiem działanie odwołującej i zainteresowanego było nakierowane na uzyskanie świadczeń ubezpieczeniowych.

Zdaniem Sądu, w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie można podzielić zarzutu organu rentowego. Czynność prawna jest sprzeczna z ustawą wówczas, gdy jej treść jest formalnie i materialnie niezgodna z bezwzględnie obowiązującym przepisem prawa. Natomiast czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, lecz w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane.

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 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.

Tymczasem z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że ubezpieczona faktycznie świadczyła pracę w ramach zatrudnienia pracowniczego na rzecz D. M..

Sam fakt, iż mąż odwołującej nawiązał współpracę z jej pracodawcą i zlecił mu współorganizowanie ogromnej imprezy : Kongresu (...) jest bez znaczenia dla oceny, czy ubezpieczona faktycznie wykonywała pracę w ramach spornej umowy o pracę.

Organ rentowy w uzasadnieniu decyzji wywodził, iż odwołująca w ramach organizowania Kongresu (...), de facto wykonywała czynności zlecone przez męża – Polskiej Agencji (...). Z takim stanowiskiem zgodzić się nie można. Organizacji (...) rozpoczęła się jeszcze w okresie w którym odwołująca odbywała staż pracowniczy u D. M.. Nie budzi wątpliwości z ekonomicznego punktu widzenia nawiązanie przez męża odwołującej W. P. współpracy z D. M., albowiem z racji wykonywanej przez niego działalności gospodarczej – jej profilu, posiadał on kontakty, dostęp do tańszych artykułów, do których dostępu nie miał mąż odwołującej. W. P. przed pierwszym kongresem (...) nie miał doświadczenia w organizowaniu wielkich wydarzeń gospodarczych, stąd nawiązana współpraca była uzasadniona. Okoliczność, iż odwołująca jako pracownik D. M. podejmowała czynności związane z organizacją (...) nie podważa zatrudnienia odwołującej u zainteresowanego, albowiem czynności te wynikały z umowy o współpracy zawartej pomiędzy D. M. a W. P., która realizowana jest do dnia dzisiejszego. To dzięki kontaktom handlowym zainteresowanego możliwa była organizacja dużego wydarzenia gospodarczego.

Zauważyć należy, że stanowisko które zajmowała ubezpieczona wymagało pewnej samodzielności. Utrzymywanie kontaktów z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, czy też czynności wykonywane już w okresie w którym organizowany był kongres- tj. polegające na nawiązaniu współpracy z hostessami, poszukiwaniu firm cateringowych, ustalaniu cen i rabatów - prowadzenie szeroko rozumianych rozmów handlowych- musi zakładać pewną swobodę co do miejsca i czasu wykonywania pracy. Niemniej jednak praca ubezpieczonej nadzorowana była przez pracodawcę, który sprawdzał z iloma klientami się skontaktowała ile ofert wysłała. D. M. wskazywał odwołującej z którymi jego klientami ma się skontaktować celem zorganizowania kongresu, wydawał odwołującej wiążące polecenia. Bez wątplenia w stosunku pracy łączącym ją z D. M. występował element podporządkowania.

W niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia przepisu art. 22 § 1 k.p., ponieważ A. P. zobowiązała się i faktycznie świadczyła pracę określoną w umowie o pracę na rzecz pracodawcy D. M. i pod jego kierownictwem za co otrzymywała ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie. W takiej sytuacji niewątpliwie posiadała status pracownika. Nie można zatem mówić, że do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy doszło na podstawie czynności prawnej pozornej (art. 83 § 1 k.c.), bądź też sprzecznej 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 we W..

Sąd miał na uwadze również fakt, że z uwagi na upływ czasu- 6 lat od dnia zawarcia spornej umowy o pracę, przedłożenie przez strony dowodów świadczących o wykonywaniu pracy odwołującej było znacznie utrudnione, zwłaszcza mając na uwadze charakter pracy ubezpieczonej. W toku postępowania odwołująca oprócz dowodu z zeznań świadka i stron przedłożyła korespondencję e-mail świadczącą o faktycznym wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy. Wprawdzie korespondencja ta pochodzi już z okresu w którym odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim, niemniej jednak mowa jest w niej także o czynnościach wykonywanych we wcześniejszym okresie- np.: fakturach

klienta obsługiwanego w listopadzie, odwołująca w tej korespondencji informuje również pracodawcę o sprawach, które są w toku.

Nie jest zasadny zarzut organu rentowego dotyczący wysokiego wynagrodzenia. Wynagrodzenie przyznane odwołującej uzasadnione było zakresem jej obowiązków. 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.).

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 czerwca 2008r., w sprawie III AUa 536/08 (Lex nr 470351), zgodnie z którym krótkotrwałe wykonywanie pracy, nawet ze stosunkowo wysokim wynagrodzeniem, nie może stanowić podstawy do uznania zawartej umowy o pracę za nieważną i prowadzić do uznania, że brak jest podstaw do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Przeprowadzone postępowanie wykazało, iż u zainteresowanego w momencie zawierania umowy o pracę z odwołującą, istniała potrzeba zatrudnienia osoby, która zajęłaby się kontaktami z klientami, pozyskiwaniem nowych klientów, a co za tym idzie odciążeniem z ilości obowiązków samego zainteresowanego. Ponadto zatrudnienie odwołującej było spowodowane koniecznością pomocy w załatwieniu zwiększającej się ilości spraw, w związku z poszerzaniem profilu działalności zainteresowanego, który swoim działaniem obejmował kolejne dziedziny, jak współpraca przy organizacji i rozliczaniu kongresu, czy też sponsorowanych artykułów prasowych.

Nie można również pominąć, i tego, że odwołująca nie skorzystała ze zwolnienia lekarskiego bezpośrednio po podpisaniu spornej umowy, a przepracowała praktycznie przez kilka miesięcy i ze zwolnienia lekarskiego skorzystała dopiero gdy pojawiło się zagrożenie dla ciąży.

Reasumując: według oceny Sądu w dniu 1 listopada 2013r. doszło do zawarcia między zainteresowanym D. M. jako płatnikiem składek, a odwołującą A. P. 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., zatem może stanowić podstawę do objęcia odwołującej ubezpieczeniami społecznymi, a przyczyny takiego stanowiska zostały omówione wcześniej.

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 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 radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 265, ze zm.) w punkcie drugim orzeczenia.

(-) Sędzia del. Magdalena Kimel