

Sygn. akt IV U 1229/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2017r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołań A. D. i M. K.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

nr (...) z dnia 22 sierpnia 2016r. znak: (...)

o ustalenie

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, iż M. K. jako pracownik u płatnika składek A. D., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Zakład (...) (...) A. D. w T., podlega od dnia 22 stycznia 2016r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu;

II. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. na rzecz skarżących A. D. i M. K. kwoty po 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV U 1229/16

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 22 sierpnia 2016r. znak (...) - (...) pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E., na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie Dz. U. z 2016r. poz. 963 ze zmianami, dalej: ustawa systemowa), Kodeksu pracy i Kodeksu cywilnego, stwierdził, że ubezpieczona M. K. jako pracownik u płatnika składek (...) A. D. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 22 stycznia 2016r. W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy wskazał, iż zgodnie z przepisami ustawy systemowej za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, a obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Art. 22 kp określa zaś definicję i istotne elementy stosunku pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przytoczył ustalony przez siebie obszerny stan faktyczny. Wskazano, że płatnik składek utworzył dla córki nowe stanowisko pracy i, pomimo iż była to dla niej pierwsza praca, nie poprzedził umowy na czas określony umową na okres próbny. Pozwany kwestionował zasadność tworzenia nowego stanowiska pracy, skoro wcześniej płatnika składek, w okresach jego dłuższej niezdolności do pracy, zastępował inny pracownik. Ponadto organ rentowy wskazał, że czynności wykonywane przez skarżącą na rzecz płatnika składek były świadczone w ramach pomocy rodzinnej. Pozwany podkreślił, że zarówno płatnik składek, jak i skarżąca nie przedłożyli żadnej dokumentacji potwierdzającej świadczenie pracy przez ubezpieczoną. Na stanowisko pracy nie przeprowadzono rekrutacji, płatnik nie kontaktował się także w sprawie zatrudnienia z urzędem pracy. W konsekwencji kwestionowano potrzebę zatrudnienia i fakt świadczenia

pracy i stwierdzono, że umowa o pracę zawarta pomiędzy skarżącymi została zawarta dla pozorów w celu stworzenia formalnych przesłanek do uzyskania uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego.

Ubezpieczona i płatnik składek odwołali się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę przez ustalenie podlegania M. K. ubezpieczeniom społecznym od dnia 22 stycznia 2016r. oraz o zasądzenie kosztów procesu. W odwołaniach wskazano, że płatnik składek A. D. był zmuszony odciążyć się od prowadzenia przedsiębiorstwa ze względu na pogarszający się stan zdrowia. Potrzebował zatrudnić osobę zaufaną, ze względu na ciężką dużą odpowiedzialność. Praca wykonywana była w wyznaczonym czasie (od godziny 7:30 do godziny 15:30), skarżący nie pozostawali we wspólnym gospodarstwie domowym, więc trudno uznać, że była to jedynie pomoc rodzinna. W celu wykazania rzeczywistego świadczenia pracy skarżący wnieśli o przeprowadzenie dowodów z dokumentów oraz zeznań świadków i skarżących.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu organ rentowy przytoczył okoliczności podnoszone w argumentacji zaskarżonej decyzji. W ocenie organu rentowego stronom umowy o pracę nie przyświecał cel, jakim jest faktyczne świadczenie pracy i praca nie była w rzeczywistości wykonywana. Pozwany wniósł m.in. o przeprowadzenie dowodu z akt osobowych skarżących, a także z dokumentacji medycznej celem oceny sytuacji zdrowotnej ubezpieczonej na okoliczność jej zdolności do pracy.

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

Ubezpieczona M. K., ur. (...) jest obustronnie zaimplantowana implantami ślimakowymi, z powodu arytmii serca przeszła zabieg ablacji. W dniu 22 stycznia 2016r. w T. zawarła z płatnikiem umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020r. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3,500 zł brutto miesięcznie. W dniu 28 stycznia 2016r. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń. W dniu 18 stycznia 2016r. odbyła wstępne badanie lekarskie i lekarz profilaktyk nie stwierdził przeciwwskazań do pracy na stanowisku pracownik administracyjno – biurowy. Ubezpieczona informowała lekarza o leczeniu kardiologicznym. Skarżąca została przeszkolona w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie instruktażu ogólnego w dniu 22 stycznia 2016r. przez specjalistę ds. BHP T. Ż., a w dniach 22-25 stycznia 2016r. została przeszkolona w zakresie instruktażu stanowiskowego przez płatnika składek. Zakres obowiązków został przekazany ubezpieczonej przez pracodawcę w formie ustnej. Do obowiązków ubezpieczonej jako pracownika należało zastępowanie właściciela firmy ze względu na jego zły stan zdrowia. Przejęła głównie nadzór nad myjnią samochodową. Do jej obowiązków należało wypłacanie gotówki z automatów stanowiskowych myjni i z rozmieniarki do trzech razy dziennie, przeliczenie pieniędzy i ich wpłata do banku, dbanie o porządek, zgłaszanie ewentualnych awarii sprzętu, dbanie o odpowiedni poziom płynów. Oprócz tego skarżąca prowadziła sprawy księgowe sklepów mieszczących się w W.. Porządkowała faktury, dostarczała je do biura rachunkowego, organizowała transport z magazynu w T. do W.. W tym celu kontaktowała się z pracownikami sklepów telefonicznie i za pomocą faxu. Skarżąca nadzorowała też dzierżawione przez płatnika składek nieruchomości. Spisywała liczniki prądu i wody, dowoziła faktury.

Na stanowisko pracy, utworzone specjalnie dla skarżącej, nie przeprowadzono rekrutacji, skarżący nie zwracał się w tej sprawie do urzędu pracy. Potrzebował osoby odpowiedzialnej i zaufanej, gdyż praca wiązała się z obrotem gotówką, zatem nie chciał zatrudniać osoby przypadkowej. Natomiast ubezpieczona posiadała jednocześnie niezbędną wiedzę i umiejętności, gdyż już wcześniej, choć w mniejszym stopniu, odciążała płatnika składek w ramach pomocy rodzinnej. Przed zawarciem umowy o pracę skarżąca porządkowała faktury ze sklepów w W., kupowała środki czystości i materiały biurowe, czasem jeździła do myjni samochodowej, by wyjąć gotówkę z automatów. Czynności te zajmowały jej średnio kilka godzin dziennie.

Ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki w T. oraz na terenie (...), w godzinach od 7:30 do godz. 15:00 – 16:00. W czasie pracy korzystała z samochodu służbowego. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane ubezpieczonej w gotówce. Po upływie ponad 3 miesięcy od podjęcia zatrudnienia, tj. od dnia 5 maja 2016r., ubezpieczona zaprzestała świadczyć pracę, przechodząc na zwolnienie lekarskie. Następnie wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego od dnia 7 czerwca

2016r. do dnia 3 lipca 2016r. W okresie nieobecności skarżącej w pracy jej obowiązki przejęła jej matka, a także brat ubezpieczonej M. D., który następnie został zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

(bezsporne, dowód: kopia umowy o pracę k. 19, kopia karty szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP k. 21-23, kopia orzeczenia lekarskiego k. 25 a.r., kopia dokumentacji medycznej k.6-8 i 13-15, zeznania świadków M. L., T. M., A. K., S. L. i T. K. z rozprawy w dniu 4 stycznia 2017r., J. F. z rozprawy z dnia 18 stycznia 2017r. zeznania skarżących - ubezpieczonej i płatnika składek z rozprawy w dniu 18 stycznia 2017r., także w związku z ich wyjaśnieniami z poprzedniej rozprawy).

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Podleganie obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu określa ustawa systemowa. Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 tej ustawy, obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m.in. pracownicy. Obowiązek podlegania ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu jest konsekwencją podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym, co wynika z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej. Co do okresów podlegania wymienionym ubezpieczeniom, należy odwołać się do art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, z którego wynika, że w odniesieniu do pracowników jest to okres od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Podstawą procesową wydania zaskarżonej decyzji był art. 83 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy systemowej, zgodnie z którym ZUS wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących m.in. zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i przebiegu ubezpieczeń.

Jak wynika z przywołanych przepisów, istotą sporu było spełnienie przesłanki podlegania M. K. wymienionym ubezpieczeniom w postaci pozostawiania tej skarżącej w stosunku pracy z płatnikiem.

Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej – art. 11 kp. Zgodnie z art. 22 kp, przez nawiązanie stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy (vide uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 listopada 2005r. sygn. III AUa 2723/04). Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 kc).

Należy podkreślić, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem cywilnym, które cechuje się kontrydiktoryjnością. Oznacza to, iż strony wywodzące z określonych faktów skutki prawne obowiązane są te fakty udowodnić (art. 232 kpc). Strona zobowiązana przez Sąd do zgłoszenia twierdzeń i złożenia dowodów na ich poparcie, która takiego zobowiązania nie wykonuje, godzi się z rozstrzygnięciem mającym u podstawy orzekania tylko te dowody, które znajdowały się w dyspozycji Sądu. Sąd prowadzi postępowanie w takim zakresie, w jakim zostanie ono zainicjowane przez strony. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 kc).

W sprawie rozpatrywanego rodzaju to organ rentowy, który pomimo przyjmowania składek na ubezpieczenia podważa istnienie tytułu do ubezpieczenia, był obowiązany wykazać, że skarżących nie łączył stosunek pracy. Wprawdzie okoliczności przywołane w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie mogły budzić zasadnicze wątpliwości pozwanego co do istnienia spornego stosunku pracy, jednak w ocenie Sądu dowody zebrane w toku procesu wątpliwości te rozwiały. Dowody te potwierdziły, iż płatnika składek i ubezpieczoną łączył stosunek pracy, wobec czego

z tego tytułu podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 22 stycznia 2016r.

Należy podkreślić, iż w kontekście zgromadzonego materiału dowodowego, w tym wyjaśnień ubezpieczonej i płatnika składek, jak i przede wszystkim zeznań świadków, Sąd nie miał wątpliwości co do istnienia stosunku pracy między skarżącą a płatnikiem składek. Płatnik wskazał, że potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej powstała w związku z pogorszeniem stanu jego zdrowia. Płatnik składek przedstawił obszerną dokumentację medyczną dotyczącą jego schorzeń, na podstawie której można dojść do przekonania, że jego stan zdrowia nie pozwalał w pewnym okresie na prowadzenie działalności, a do chwili obecnej poważnie ją ogranicza. W ocenie Sądu istniała zatem rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika, który przejąłby obowiązki płatnika. Podkreślenia wymaga także, że ze względu na charakter i wagę powierzonych obowiązków, pracownik ten musiał charakteryzować się odpowiedzialnością, a także cieszyć się zaufaniem pracodawcy. Takie kryteria z całą pewnością spełniała ubezpieczona. Płatnik składek podał, że zatrudnienie skarżącej nastąpiło z początkiem 2016r., pomimo iż płatnik zachorował we wrześniu 2015r., ponieważ nastąpiło wówczas nawarstwienie ważnych spraw w jego przedsiębiorstwie, z którymi on nie był w stanie sobie poradzić. Jego żona, wcześniej zaangażowana w prowadzenie firmy, zmuszona była skupić się bardziej na potrzebach męża, gdyż wymagał on pomocy i opieki. Natomiast P. D., syn skarżącego, który zastępował go w początkowym okresie choroby, zajmował się głównie prowadzeniem sklepów w W..

Rozważając natomiast kwestię celu, który przyświecał stronom przy zawieraniu umowy o pracę, należy podkreślić, że jeżeli nawet celem zawarcia umowy o pracę było objęcie ubezpieczeniem społecznym skarżącej, wskazać trzeba, że cel taki nie jest przez prawo zabroniony. Istotne jest, aby osoba zatrudniona wykonywała pracę na rzecz pracodawcy i pod jego kierunkiem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Jak wskazał Sąd Najwyższy, podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy, a jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy. Właściwość ta nie została zdefiniowana. Powszechnie przyjmuje się, że obejmuje ona polecenia i sferę organizacyjną. Pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. nie ma jednowymiarowego kształtu. Dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy. Podporządkowania pracowniczego nie wykluczają więzi rodzinne ani elastyczność w rozpoczynaniu dnia pracy polegająca na ruchomym czasie pracy, który stosowany jest nie tylko w firmach rodzinnych. W razie faktycznie świadczenia pracy przez pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia oraz wykonywania przez pracodawcę innych, typowych obowiązków, nie można uznać, że strony od początku nie zamierzały wywołać jakichkolwiek skutków prawnych umowy o pracę, a jedynie chciały stworzyć u osób trzecich przekonanie, że takie skutki powstają. (por. wyrok SN – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 6 grudnia 2016r., sygn. II UK 439/15).

Tymczasem z wyjaśnień skarżących, a przede wszystkim ze spójnych zeznań powołanych w sprawie świadków, którym to Sąd dał wiarę, jednoznacznie wynika, że ubezpieczona pracę świadczyła.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że praca wykonywana była w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, od godz. 7:30 do ok. godz. 15:00 – 16:00 w siedzibie przedsiębiorstwa w T., a także w (...) na terenie myjni samochodowej należącej do płatnika składek, również na terenie nieruchomości należących do skarżącego. Przy wykonywaniu czynności służbowych skarżąca korzystała z samochodu służbowego. Praca była wykonywana w warunkach podporządkowania. Jak podkreślił na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. skarżący, córka radziła się go w sprawach dotyczących wykonywanej przez nią pracy. W przedsiębiorstwie płatnika składek nie było stanowisk kierowniczych. To on jako właściciel podejmował wszystkie kluczowe decyzje i nadzorował funkcjonowanie firmy. Jemu bezpośrednio podlegali wszyscy pracownicy, również skarżąca. Powołani w sprawie świadkowie zgodnie przyznali, że ubezpieczona zajmowała się obsługą myjni samochodowej. Świadek A. K., który do wiosny 2015r. dzierżawił myjnię od skarżącego, zeznał, że M. K. niejednokrotnie prosiła go o pomoc w kwestiach technicznych związanych z obsługą myjni. Do obowiązków skarżącej należało kontrolowanie poziomu płynów, bezawaryjność sprzętu. Oprócz tego wyjmowała gotówkę z automatów i rozmieniarki. Robiła codziennie zestawienie uzyskanych w ten sposób kwot, segregowała monety i wpłacała gotówkę do banku. Do obowiązków skarżącej należało także porządkowanie faktur ze sklepów znajdujących się w W.. Raz w miesiącu faktury były przywożone z W.. Miało to

miejsce na koniec każdego miesiąca. Skarżąca segregowała je według tego, czy były to faktury sprzedażowe, czy też zakupowe, opisywała, czy płatność następuje gotówką, czy też przelewem. W wypadku braków w dokumentacji kontaktowała się telefonicznie z pracownikami sklepu, co potwierdzili świadkowie M. L. i T. M.. Skarżąca z całą pewnością zajmowała się także kwestiami związanymi z transportem. Do jej obowiązków należało zebranie zamówień z poszczególnych sklepów i przygotowanie transportu z magazynu w T. do W.. Zamówienia otrzymywała faxem, a wszystkie pozostałe sprawy omawiane były telefonicznie. Świadkowie zeznali, że pomimo implantacji uszu implantami ślimakowymi kontakt ze skarżącą nie był istotnie utrudniony.

Nie mógł się ostać zarzut wywiedziony przez pozwanego organ rentowy, że skarżąca wszystkie czynności wykonywała w ramach pomocy rodzinnej. Podkreślić należy, że skarżąca nie pozostaje z płatnikiem składek we wspólnym gospodarstwie domowym. Obszernie wyjaśniła, na czym wcześniej polegała jej pomoc w przedsiębiorstwie ojca i w jaki sposób zwiększył się jej zakres obowiązków po zawarciu umowy o pracę. Podkreślić także należy, że z całą pewnością firmę prowadzoną przez płatnika składek uznać można za firmę rodzinną. Oprócz skarżącej zatrudniony jest w niej jej starszy brat P., a także mąż skarżącej, mąż jej siostry i jej młodszy brat. Również żona płatnika pomaga w prowadzeniu firmy. Kolejny zarzut pozwanego dotyczył kwestii wysokości wynagrodzenia. W ocenie Sądu 3.500 zł brutto przy zakresie obowiązków opisanych przez skarżących nie jest kwotą wygórowaną, nawet jeśli faktycznie wynagrodzenie to było wyższe niż w przypadku pozostałych pracowników. Jednakże zaznaczyć należy po pierwsze, że w przedsiębiorstwie płatnika składek nie było wcześniej stanowiska pracownika administracyjno – biurowego, po drugie zaś o ile organ rentowy uważa, że wynagrodzenie ubezpieczonej było rażąco zawyżone, może przecież skorzystać z możliwości jego zakwestionowania w ramach odrębnego postępowania. Nie ma też żadnego prawnego obowiązku, aby umowę o pracę na czas określony poprzedzać umową na okres próbny. To od stron danego stosunku prawnego, którym przecież jest stosunek pracy, zależy, jak ten stosunek ukształtują. Kwestia ta może mieć znaczenie w realiach konkretnej sprawy. W sprawie rozpatrywanej, mając na uwadze wiedzę płatnika, iż ubezpieczona dysponuje wymaganymi przez niego umiejętnościami, a jest przy tym osobą zaufaną, mógł on zatrudnić ją z pominięciem umowy o pracę na okres próbny.

W ocenie Sądu zostały rozwiane wszystkie wątpliwości organu rentowego dotyczące zdolności do zatrudnienia skarżącej w chwili podpisywania umowy o pracę. Na tę okoliczność w aktach sprawy znajduje się obszerna dokumentacja medyczna obrazująca stan zdrowia ubezpieczonej. Faktycznie jest ona osobą zaimplantowaną implantami ślimakowymi obustronnie. Jednakże jej słuch jest wydolny społecznie, o czym Sąd miał możliwość przekonać się w czasie rozpraw sądowych. Również powołani w sprawie świadkowie zgodnie twierdzili, że wada słuchu nie wpływała negatywnie na jakość pracy skarżącej. Ubezpieczona leczona była także kardiologicznie z powodu arytmii, ale jak podkreśliła, po zabiegu ablacji nie wymaga już przyjmowania leków i nie odczuwa żadnych dolegliwości, czemu nie przeczy dokumentacja medyczna. Podała także, że informowała lekarza medycy pracy o swoich dolegliwościach. Lekarz profilaktyk natomiast stwierdził, że nie ma przeciwwskazań do zatrudnienia skarżącej na stanowisku pracownika administracyjno – biurowego.

Organ rentowy zarzucał, że umowa o pracę pomiędzy skarżącymi została zawarta dla pozorów. Podstawowe zatem znaczenie w sprawie miała kwestia, czy rzeczywiście istniały fakty wskazujące, że stronom przy zawieraniu umowy przyświecał cel uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną, a nie cel w postaci rzeczywistego świadczenia pracy. Jest to przesłanka ewentualnego stwierdzenia sprzeczności zawartej umowy z zasadami współzycia społecznego. Okoliczność ta ma również istotne znaczenie w kontekście oceny, czy zakwestionowana umowa o pracę była pozorna. Pozorowanie zawarcia umowy jest bowiem z zasady działaniem podejmowanym w określonym celu, korzystnym dla jednej lub obu stron, a zatem w przypadku, gdy nie potwierdzą się okoliczności wskazywane przez podmiot powołujący się na tę wadę oświadczenia woli, dotyczące celu, jaki miał przyświecać stronom, wątpliwe staje się twierdzenie, że rzeczywiście mamy do czynienia z czynnością prawną pozorną.

W związku z powyższym podnieść należy, że istotną kwestią dla ustalenia, czy strony umowy działały z zamiarem tylko uzyskania przez wnioskodawczynię świadczeń z ubezpieczenia społecznego, było ustalenie, czy w chwili zawierania

umowy o pracę skarżąca przewidywała, że w przyszłości będzie zmuszona do korzystania z długotrwałego zwolnienia lekarskiego, skutkującego pobieraniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W tym kontekście wskazać należy, że zgodnie z wyjaśnieniami wnioskodawczynie, jak też dokumentacją lekarską dotyczącą przebiegu ciąży, brak było przesłanek medycznych do stwierdzenia, że wnioskodawczynie mogła w dniu zawierania umowy przewidywać, że wkrótce przebywać będzie na zwolnieniu lekarskim. Zaświadczenie lekarskie wystawione zostało przez lekarza medycyny pracy z datą 18 stycznia 2016r., zatem kilka dni przed zawarciem umowy o pracę. Lekarz medycyny pracy nie stwierdził przeciwwskazań do podjęcia zatrudnienia przez skarżącą na stanowisku pracownika administracyjno - biurowego. W tym miejscu zauważyć trzeba, że z przedstawionej dokumentacji z przebiegu ciąży wynika, że wnioskodawczynie w dniu pierwszej wizyty u lekarza położnika – 11 lutego 2016r.- była w 7 tygodniu ciąży, a umowę o pracę zawarła w dniu 22 stycznia 2016r., trzy tygodnie wcześniej, zatem mogła jeszcze nie wiedzieć, że jest w ciąży, a tym bardziej przewidywać komplikacji związanych z tym stanem.

Pozwany podnosił także, że skarżący nie przedłożyli żadnych dokumentów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną. W ocenie Sądu zasady logiki i doświadczenie życiowe wskazują na to, że rzeczywiście pracownik administracyjno – biurowy powinien w swej pracy generować dokumentację. Jednakże podkreślić należy, że skarżący i powołani w sprawie świadkowie bardzo szczegółowo opisali, na czym polegała praca skarżącej. W aktach sprawy znajdują się zestawienia dotyczące obsługi myjni samoobsługowej sporządzane przez ubezpieczoną. Zadaniem Sądu skarżący z całą pewnością udowodnili zatem, że praca była przez ubezpieczoną faktycznie świadczona, pomimo iż nie znajduje to odzwierciedlenia w dokumentacji przedsiębiorstwa. Wynika to w znacznej mierze z charakteru wykonywanej pracy, w tym umiejscowienia obowiązków skarżącej w obiegu dokumentów w firmie, w której faktury sprzedażowe sporządzane są w poszczególnych sklepach w W. i w biurze rachunkowym. Świadczą o tym obszernie zeznania powołanych w sprawie świadków, a także zeznania samych skarżących.

Nie ujawniły się wobec powyższego w ocenie Sądu żadne przesłanki, aby przyjąć, że stosunek łączący skarżących nie spełniał wszystkich cech stosunku pracy. Była to więc praca osobista M. K., przy uwzględnieniu jej podległości w stosunku do pracodawcy (ten element podległości mógłby budzić wątpliwości w sytuacji zatrudniania rodzica przez dziecko czy spółkę dziecka), wykonywana na rzecz i ryzyko pracodawcy i odpłatna. Za taką oceną przemawia też okoliczność, że ubezpieczona zamierza wrócić do świadczenia pracy u płatnika, a płatnik wyraża gotowość do przyjęcia skarżącej do pracy po urlopie macierzyńskim. Skoro zaś nie zachodzi podstawa do przyjęcia, że stosunek łączący ubezpieczoną i płatnika składek nie spełniał wszystkich przesłanek stosunku pracy, wynikających z art. 22 kp, czy też cechował się znamionami pozorności, to Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup>§2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, iż ubezpieczona jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od dnia 22 stycznia 2016r.

O kosztach orzeczono w oparciu o art. 98 ust. 1 i 3 kpc, art. 108 ust. 1 kpc (pkt II wyroku). Zasądzone kwoty po 120 zł są równe stawce minimalnej właściwej dla najniższego przedziału wartości przedmiotu sporu, określonego w §2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r. poz. 1804 w brzmieniu na dzień złożenia odwołania). Skoro bowiem strony nie wskazały wartości przedmiotu sporu, to godziły się z przyjęciem przez Sąd na potrzeby rozstrzygnięcia o kosztach tejże najniższej stawki.