

Sygn. akt IV U 850/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy/Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie

Wydział IV

w składzie:

Przewodniczący SSO Lidia Łataś

Protokolant Oliwia Rajewska

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2016 r. w Częstochowie

sprawy K. W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w C.

z udziałem zainteresowanego A. S.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy

na skutek odwołania K. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w C.

z dnia 5 maja 2016 r. Nr (...)

zmienia zaskarżoną decyzję i ustala, że odwołująca K. W. od dnia 1 października 2015 r. podlegała ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika A. S.

Sygn. akt IV U 850/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 maja 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w C. stwierdził, że K. W. od 1 października 2015r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) A. S., natomiast podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu jako zleceniobiorca.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż z zapisów Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS K. W. wynika, że została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń jako pracownik przez płatnika składek – (...) A. S. od 1 października 2015r. W okresie wcześniejszym, tj. od 15 grudnia 2014r. do 30 września 2015r. K. W. była zgłoszona przez ww. płatnika do ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych i wypadkowego jako zleceniobiorca. Jak wykazano w imiennych miesięcznych raportach rozliczeniowych dotyczących ww. ubezpieczonej, od 1 października 2015r. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Z analizy dokumentacji rozliczeniowej wynika, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia wynosiła w miesiącu 10/2015r. - 0,00 zł, 11/2015r. - 2.452,75 zł, 12/2015r. - 2.656,52 zł, za kolejne miesiące płatnik do dnia wydania decyzji nie złożył raportów rozliczeniowych. K. W. od dnia 9 grudnia 2015r. zgłosiła niezdolność do pracy związaną z ciążą. Krótki okres świadczenia pracy w oparciu

o nową umowę (tj. od 1 października 2015r. do 8 grudnia 2015r.), a następnie wystąpienie z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego wzbudziły wątpliwości Zakładu co do rzeczywistego zaistnienia stosunku pracy. Na podstawie dokumentów przedłożonych przez płatnika ustalono, że w dniu 1 października 2015r. pomiędzy K. W. a płatnikiem (...) A. S. z siedzibą w R. została zawarta umowa o pracę na czas określony ze wskazaniem okresu zatrudnienia od dnia 1 października 2015r. do 30 września 2016r. Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalista ds. wdrożeń e-learning. Wynagrodzenie ustalono wysokości brutto 2.140,00 zł oraz dokonano zapisu, iż dodatkowe wynagrodzenie może stanowić premia uznaniowa według uzyskanych osiągnięć. Zgodnie z zapisami figurującymi w umowie miejscem wykonywania pracy miała być siedziba pracodawcy, tj. M., ul. (...). Poza umową o pracę płatnik oraz ubezpieczona dostarczyli: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności; informację pracodawcy o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych; umowę o dzieło podpisaną w dniu 15 grudnia 2014r.; umowę zlecenia zawartą na okres od 15 grudnia 2014r. do 14 marca 2015r.; umowę zlecenia zawartą na okres od 15 marca 2015r. do 24 czerwca 2015r.; umowę zlecenia zawartą na okres od 24 czerwca 2015r. do 31 lipca 2015r.; umowę zlecenia zawartą na okres od 1 sierpnia 2015r. do 30 września 2015r.; opinię dotyczącą odbytego stażu od 15 września 2014r. do 14 grudnia 2014r. w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, zaświadczenie o ukończeniu stażu zawodowego na stanowisku: stażysta/programista (...), sprawozdanie z przebiegu stażu; polecenia przelewu; listy obecności od miesiąca 10/2015r. do 12/2015r.; skierowanie na badania lekarskie wystawione dnia 1 października 2015r.; potwierdzenia operacji bankowych dotyczące przelanego wynagrodzenia oraz premii; dowód wpłaty za miesiące od 01/2016r. do 03/2016r.; kartę logowań jako administrator obejmującą okres od 15 stycznia 2015r. do 1 grudnia 2015r. ZUS uznał, iż w sprawie zasadności zgłoszenia K. W. z tytułu umowy o pracę kluczowe znaczenie ma kwestia świadczenia przez nią pracy w okresie poprzedzającym zatrudnienie w ramach stosunku pracy, tj. w okresie od 12/2014r. do 09/2015. Badanie okoliczności zatrudnienia K. W. w ramach stosunku pracy należy odnieść w kontekście całej jej współpracy z płatnikiem (...) A. S., czyli również do okresu świadczenia pracy w ramach umowy cywilnoprawnej. Z cech i specyfiki wykonywanej pracy wynika, że na podstawie umowy zawartej 1 października 2015r. nadal wykonywane były czynności jakie ww. wykonywała na podstawie umowy zlecenia. Wykonywanie zadań o tym samym charakterze poddaje w wątpliwość konieczność zawierania umowy o pracę z K. W.. Na potwierdzenie powyższego organ rentowy wskazywał czynności dokonywane w okresie 01/2015 do 11/2015 (zaewidencjonowane w wewnętrznym systemie firmy) polegające cały czas na opracowywaniu i testowaniu kursów multimedialnych. Nie bez znaczenia jest fakt, iż ubezpieczona K. W. nie posiadała wstępnych badań lekarskich wskazujących brak przeciwwskazań lekarskich do podjęcia pracy u pracodawcy (...) A. S. od dnia 1 października 2015r. na stanowisku: Specjalista ds. wdrożeń e-learning, co jest niezgodne z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Dodatkowo pomimo oświadczenia płatnika składek; „Od kwietnia zostanie zatrudniony nowy pracownik D. S.”, do dnia wydania decyzji nie została zgłoszona do ubezpieczeń inna osoba na zastępstwo za K. W.. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że K. W. podpisując umowę o pracę w październiku 2015r. była już w ciąży i jak wynika z dostarczonej kopii karty ciąży znajdowała się już pod opieką lekarską (ok. 15 tyg. ciąży). Pozostaje zatem pytanie czy ubezpieczona byłaby w stanie zmienić charakter pracy na stały, pełnoetatowy, wiążący się z koniecznością pracy przy komputerze powyżej 4 godzin (gdyż tak podane zostało na skierowaniu na badania lekarskie). Od momentu rozpoczęcia pracy w ramach umowy o pracę ww. przepracowała jedynie dwa miesiące, a następnie od 9 grudnia 2015r. zaczęła korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Wprawdzie obowiązujące przepisy nie zawierają zakazu zawierania umowy o pracę z kobietą w ciąży, wręcz wprost zabraniają jakiegokolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy (art. 11 k.p.), jednakże ciąża kobiety nie powinna stawiać jej w pozycji uprzywilejowanej jeśli chodzi o badanie istnienia stosunku pracy. Umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży podlega takiej samej ocenie jak każda inna umowa o pracę. Gdyby strony w dalszym ciągu korzystały z formy zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej K. W. nie miałyby prawa do skorzystania ze świadczenia z ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy zlecenia. W opinii ZUS w sytuacji ubezpieczonej powyższe wydaje się być przyczyną zmiany formy zatrudnienia. Zamiarem ubezpieczonej było uprawdopodobnić formę łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę, dla stworzenia podstawy do podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom w celu uzyskania przez ww. świadczeń z ubezpieczenia społecznego – najpierw zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła ubezpieczona K. W.. Wnosiła o jej zmianę poprzez przyznanie prawa do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego

i wypadkowego jako pracownik u płatnika składek (...) A. S..

Odwołująca podnosiła, iż z A. S. podjęła współpracę po odbyciu w jego firmie stażu. Na początek dostała umowę zlecenie od 15 grudnia 2014r. do 14 marca 2015r., a ponieważ sprawdziła się podpisała kolejną umowę zlecenie do 24 czerwca 2015r., a następnie w czerwcu kolejną umowę zlecenie do dnia 31 lipca 2015r. Ostatnią z umów zlecenie jaką zawarła z A. S. była umowa na okres od 1 sierpnia 2015r. do 30 września 2015r. i już wtedy miała to być umowa o pracę, ponieważ zakres jej obowiązków znacznie się zwiększył w związku z projektem, nad którym pracowała firma. Projekt wymagał częstych spotkań w siedzibie firmy (...) w R. oraz większego zaangażowania niż do tej pory, zostało też zatrudnionych kilka osób do pomocy. Jednak nadal nie dostała umowy o pracę jak było to ustalone, z przyczyn niezależnych od niej i nie do końca jej znanych. Na początku września ustalili z A. S., że od kolejnego miesiąca, tj. od października podpiszą umowę o pracę w związku z dużą ilością pracy nad projektem, który realizowali oraz projektem, który mieli realizować w przyszłości, bowiem A. S. prowadził w tym czasie rozmowy dotyczące kolejnego projektu. W dniu 1 października 2015r. podpisali obiecaną wcześniej umowę o pracę, a jej zadaniem wtedy było nie tylko opracowanie części szkolenia z dostarczonej dokumentacji, ale też kontrolowanie innych szkoleń, poprawki w kursach, które zrobiły osoby zatrudnione na umowy zlecenie, do jej obowiązków doszły wszelkie prace z zakończeniem i poprawieniem do ostatecznej wersji kursów, zarówno swoich, jak i pozostałych pracowników, wymagało to pracy przez 8 godzin dziennie, tak aby skończyć projekt w wyznaczonym terminie, stąd też zasadna była zmiana charakteru pracy. O ciąży dowiedziała się w trakcie trwania projektu i dużo później po tym jak A. S. miał podpisać umowę o pracę. Jej stan pozwalał na pracę i czuła się dobrze. Rozmawiała ze swoim lekarzem prowadzącym i nie widział on wtedy przeciwwskazań do pracy, dlatego też podpisała umowę o pracę z A. S., nie chciała bowiem rezygnować z pracy i chciała brać udział w projekcie do końca, ponieważ było to dla niej wielkie wyzwanie zawodowe, mogła znacznie podnieść swoje kwalifikacje i liczyła na współpracę z A. S. po porodzie. Zatrudnienie odbyło się zgodnie z prawem. Została skierowana na badania lekarskie, które przeszła 1 października 2015r, lekarz nie widział przeciwwskazań do pracy przy komputerze powyżej 4 godzin dziennie, w tym samym dniu też odbyło się szkolenie BHP zorganizowane przez A. S.. Podnosiła, iż wszelkie dokumenty potwierdzające ten fakt posiada A. S.. Niestety na początku grudnia zaczęły się komplikacje dotyczące ciąży i lekarz zalecił odpoczynek i wystawił jej zwolnienie lekarskie. Ponieważ był to już etap końcowy realizowanego projektu, a prac nie było tak dużo jak wcześniej, jej obowiązki przejęły inne osoby zatrudnione u A. S.. Z rozmowy z A. S. wie, że miał zatrudnić nowego pracownika jak tylko zostanie podpisana umowa na wykonanie nowego projektu. Z informacji jakie posiada w firmie pracuje nowa osoba, nie zna jednak warunków na jakich została podpisana umowa z tą osobą, może tylko się domyślić, że osoba która została zatrudniona pracuje na umowie zlecenie, a nie na umowie na zastępstwo.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, wywodząc jak w zaskarżonej decyzji.

Zainteresowany A. S. przyłączył się do odwołania K. W..

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Zainteresowany A. S. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) w R.. Firma odwołującego zajmuje się głównie tworzeniem szkoleń e-learningowych dla różnych firm. Pracami z tym związanymi zajmowały się osoby zatrudnione w siedzibie głównej, jak i w filii znajdującej się w Galerii (...) w M.. W 2014r. Firma (...) sp. z o.o. w K. zwróciła się do zainteresowanego o przeprowadzenie stażu dla osób bezrobotnych pozwalających na nabycie określonych umiejętności, tj. 200-godzinnego kursu związanego z informatyką. Na taki kurs zgłosiła się m.in. ubezpieczona i staż w tym zakresie odbywała w okresie od 15 września 2014r. do 4 grudnia 2014r. Na początku stażyści dostawali proste zadania. Ubezpieczona należała do tych osób, które dobrze pracowały. Później część z tych stażystów skończyła staż i odeszła z firmy, a część została. Jeśli osoby zostawały po stażu, to były zatrudniane na podstawie umowy zlecenia, a dopiero w dalszej kolejności po pewnym czasie zawierano z nimi umowy o pracę. Zainteresowany zatrudniał pracowników na umowy zlecenia, bo nie był pewien czy po realizacji danego projektu jeszcze daną osobę zatrudni. Projekty trwały od jednego miesiąca do czterech. Jeśli dane osoby pracowały przy stażach projektach, gdzie w sposób stały, cykliczny rozwijano dalej określone projekty, to takie osoby były później zatrudniane na umowie o pracę. W dniu 15 grudnia 2014r. zainteresowany i odwołująca podpisali umowę o dzieło polegające na opracowaniu

treści szkoleń multimedialnych, zgodnych z programem (...) F., którego termin wykonania ustalono na 15 grudnia 2014r. W dniu 15 grudnia 2014r. strony podpisały również umowę zlecenia na okres od 15 grudnia 2014r. do 14 marca 2015r., której przedmiotem było zaprojektowanie i utworzenie szkolenia multimedialnego e-learning według dostarczonego scenariusza oraz uzupełnienie i zaktualizowanie informacji w dostarczonych prezentacjach e-learning. Analogiczne umowy zawarto następnie na okres od 15 marca 2015r. do 24 czerwca 2015r., od 24 czerwca 2015r. do 31 lipca 2015r. oraz od 1 sierpnia 2015r. do 30 września 2015r. W ramach zlecenia realizowany był określony element projektu. Tworzenie projektów wymagało skoordynowania pracy wielu osób, które realizowały poszczególne elementy tego projektu, więc godziny pracy tych osób musiały być stałe, aby osoby te miały ze sobą stały kontakt. Wszystkie osoby wykonujące pracę w M. miały stałe godziny pracy od 8-16 oraz stałe miejsce pracy. Odwołująca pracowała cały czas przy szkoleniach e-learningowych. Zadania zlecał ubezpieczonej i nadzorował ich wykonanie zainteresowany bądź upoważniony przez niego pracownik w osobie A. M.. Zainteresowany z różną częstotliwością przyjeżdżał do filii w M.. Kontaktowano się ponadto przez program S. i wówczas odbywała się wideokonferencja, podczas której zainteresowany był informowany o postępach prac poszczególnych osób. Po pewnym czasie pracy odwołująca została swego rodzaju koordynatorem wśród pracowników pracujących w M., tzn. miała nadzór nad tymi pracownikami i sama zlecała im określone zadania i je rozliczała. Wówczas zajmowała się tym, co wszyscy pracownicy, a dodatkowo była zaangażowana w koordynowanie prac nowych osób, które przychodziły na staż lub na zlecenie i pomagała im. W dniu 1 października 2015r. pomiędzy K. W. a płatnikiem (...) A. S. z siedzibą w R. została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 października 2015r. do 30 września 2016r. Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalista ds. wdrożeń

e-learning. Wynagrodzenie ustalono wysokości brutto 2.140,00 zł plus premia uznaniowa według uzyskanych osiągnięć. Miejszem wykonywania pracy ustalono siedzibę pracodawcy, tj. M., ul. (...), (...) pomieszczenie nr (...) (parter). Do zawarcia umowy o pracę doszło, bowiem zainteresowanemu udało się podpisać we wrześniu 2015r. projekt cykliczny, który miał pierwotnie podpisać już w czerwcu. Zainteresowany zawarł umowę o pracę z ubezpieczoną, ponieważ uznał, że będzie to jedyna osoba z tego terenu, która da sobie radę przy realizacji tego projektu. Ponadto ubezpieczona sprawdziła się przy poprzednich projektach i przy czynnościach koordynacyjnych. W dniu 1 października 2015r. odwołującej zostało wydane orzeczeniem potwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku specjalisty ds. wdrożeń e-learning. W dniu 1 i 2 października 2015r. odbył się instruktaż ogólny i stanowiskowy ubezpieczonej. Odwołująca w ramach zawartej umowy o pracę nadal zajmowała się szkolenia e-learningowymi. Pracę wykonywała w Galerii (...) w M. w godzinach 8-16, pod nadzorem zainteresowanego.

Odwołującej w dniu 28 sierpnia 2015r. załączono kartę ciąży. Od 9 grudnia 2015r.

w związku ze stanem ciąży ubezpieczona była osobą niezdolną do pracy. Na miejsce ubezpieczonej zainteresowany początkowo nikogo nie przyjął. Przeniósł zadania wykonywane przez odwołującą na innych pracowników z R., część sam realizował, a od kwietnia 2016r. zatrudnił D. S., który wcześniej w pewnym okresie pracował u zainteresowanego na podstawie umów cywilnoprawnych.

dowód: akta ZUS, akta osobowe odwołującej i D. S., dokumentacja medyczna odwołującej z SP ZOZ w M. (k. 21 akt), zeznania świadków: A. M. (k. 40v-41 akt) i Ł. S. (k. 41-41v akt), wyjaśnienia odwołującej K. W. (k. 41v akt) oraz wyjaśnienia zainteresowanego A. S. (k. 41v-42 akt).

Odwołanie jest uzasadnione.

Art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016r., poz. 963) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu

i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, (...).

W myśl art. 13 pkt 1 ustawy obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Zgodnie z 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 myśl art. 300 k.p. w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Nawiązanie stosunku pracy wymaga, aby pracownik zobowiązał 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. Stosunek pracy wymaga kooperacji dwóch podmiotów, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. Ponadto zaistnieć muszą cechy kreujące stosunek pracy i wyróżniające go od innych stosunków prawnych. Na pewno taką cechą odróżniającą, będącą elementem niezbędnym stosunku pracy, jest pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występują cechy pracowniczego podporządkowania z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy 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, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika. Nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli w pracy wykonawcy czynności lub usługi („pracownik”) brak jest elementu podporządkowania (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 1997r., I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997r., I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595 oraz z dnia 7 września 1999r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdza, iż odwołująca od 1 października 2015r. pracowała u zainteresowanego w ramach stosunku pracy. Okoliczność ta została jednoznacznie potwierdzona zeznaniami świadków i stron, które Sąd uznał w całości za wiarygodne. Fakt, iż strony łączyła wcześniej umowy zlecenia nie może przesądzać o tym, że nie jest możliwe późniejsze nawiązanie stosunku pracy. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie jednoznacznie wynika, że zainteresowany prowadził określoną politykę kadrową, ze stażystami zawierał najpierw umowy cywilnoprawne, a dopiero gdy się sprawdzili przez określony czas zawierał z nimi umowy o pracę. Przy czym przeprowadzone postępowanie wskazuje, iż odwołująca takie same czynności wykonywała będąc zatrudniona i na podstawie umowy zlecenia i na podstawie umowy o pracę. W obu przypadkach odwołująca wykonywała pracę osobiście, w sposób ciągły, była to praca podporządkowana, w miejscu i czasie wyznaczonym przez zainteresowanego. Powyższe prowadzi do stwierdzenia, że brak jest podstaw do uznania, że ubezpieczona pracując na podstawie umowy o pracę faktycznie realizowała nadal umowę zlecenia. Bliższe byłoby stwierdzenie, że realizowała umowę o pracę, jeszcze przed jej formalnym zawarciem. Należy przy tym podkreślić, iż wbrew odmiennemu stanowisku organu rentowego zachowana została formalna strona zawarcia umowy o pracę związana z dostarczeniem zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy, jak również przeprowadzono odpowiedni szkolenia bhp. Odwołująca w rygorze pracowniczym była zatrudniona w spornym okresie do chwili pójścia na zwolnienie lekarskie.

Organ rentowy odmawiając K. W. objęcia ubezpieczeniami społecznymi z tytułu zawarcia umowy o pracę od 1 października 2015r. powoływał się na art. 83 § 1 k.c.

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

Pozorność jest wadą oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli, a jej przejawem na zewnątrz. Z pozornością mamy do czynienia wówczas, gdy strony swobodnie i z rozmysłem tworzą czynność prawną ujawnioną, której treść nie stanowi odzwierciedlenia ich rzeczywistych zamiarów. Innymi słowy strony stwarzają pozór rzeczywistego dokonania czynności prawnej o określonej treści, podczas gdy tak naprawdę nie chcą wywołać żadnych skutków prawnych, lub też wywołać inne, niż w pozornej czynności deklarują. Zatem analiza nastawienia osoby składającej pozorne oświadczenie woli ujawnia niejako dwa oblicza jej zachowania. Nie chce ona wprawdzie wywołania skutków prawnych, jednocześnie jednak dąży do wywołania pozorów rzeczywistego dokonania czynności prawnej w takiej postaci, na jaką wskazuje uzewnętrznione oświadczenie woli. Celem jest wywołanie u otoczenia przeświadczenia, że czynność prawna została rzeczywiście dokonana w takiej postaci, jaka wynika z treści złożonych oświadczeń woli.

Na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010r., sygn. I UK 74/10, LEX nr 653664).

Organ rentowy jest stroną postępowania, która, jak każda strona procesu, jest zobligowana do wykazania twierdzeń, z których wywodzi skutki prawne (art. 232 k.p.c.). W postępowaniu w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych organ rentowy ma pozycję strony (art. 477¹⁰ § 1 k.p.c.), więc powinien przejawiać odpowiednią aktywność dowodową, w przeciwnym razie ponosi negatywne skutki prawne swej bierności, polegające zwłaszcza na zmianie wydanej decyzji czy oddaleniu wniesionego środka zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego wK.z dnia 19 listopada 2013r., sygn. III AUa 2476/12, LEX nr 1394193).

Umowie o pracę nienaruszającej 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. 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005r., sygn. II UK 141/04, OSNP 2005/15/235). Również cel zawarcia umowy o pracę, w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie jest sprzeczny z ustawą. W rezultacie zawarcie umowy o pracę przez kobietę w zaawansowanej ciąży, nawet w sytuacji, gdy jej zachowanie obliczone jest na uzyskanie w niedługim czasie świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy faktycznym wykonywaniu obowiązków pracowniczych, nie prowadzi do uznania, że osoba taka nie podlega ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego wŁ. z dnia 15 lipca 2015r., sygn. III AUa 1357/14, LEX nr 1814804).

Organ rentowy nie wykazał zatem, aby zawarcie umowy o pracę było pozorne. Nie wykazał również nieważności umowy o pracę zawartej między zainteresowanym a odwołującą z powodu obejścia prawa lub sprzeczności z prawem lub aby zawarcie umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

W związku z powyższym na podstawie powołanych przepisów i art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. należało zmienić zaskarżoną decyzję i orzec jak sentencji.