

**Sygn. akt VII U 1073/19**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2023 r.

**Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący Sędzia SO Renata Gąsior

Protokolant sekr. sądowy Marta Jachacy

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 maja 2023 r. w Warszawie

sprawy G. C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W.

o ustalenie podlegania ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania G. C.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 grudnia 2018 r. nr (...)(...)

zmienia zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 grudnia 2018 r. nr (...)(...) w ten sposób, że stwierdza, że Pani G. C. jako pracownik u płatnika składek (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 czerwca 2018 r.

Sędzia SO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

G. C. w dniu 10 stycznia 2019 r. złożyła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 7 grudnia 2018 r. nr (...)(...), stwierdzającej, że jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 czerwca 2018 r.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że była zgłoszona do ubezpieczenia społecznego od dnia powołania działalności gospodarczej w lutym 2015 roku, a suma składek na ubezpieczenie społeczne, biorąc pod uwagę początkowy okres niżkowych składek ZUS wyniosła ponad 13 tysięcy złotych. Składek chorobowych nie płaciła, gdyż nie ma takiego obowiązku, a od dłuższego już czasu miała przejść na umowę o pracę u pracodawcy. ZUS powołuje się na znikomość partycypacji w powszechnym systemie ubezpieczeniowym odwołująca wskazała natomiast, że jej partycypacja nie była znikoma, a co więcej zgodnie z prawem waga tej partycypacji nie jest warunkiem przyznania zasiłku macierzyńskiego.

W dalszej części odwołania podkreśliła, że umowa o pracę jest efektem długotrwałej współpracy z pracodawcą oraz negocjacji warunków zatrudnienia, trwających jeszcze na długo przed informacją o ciąży. Wiedząc, że praca na podstawie umowy o pracę jest najkorzystniejsza z punktu widzenia pracownika (m.in. dając prawo do pełni świadczeń, czy ochronę przed zwolnieniem), ubezpieczona starała się o uzyskanie tego typu umowy jeszcze przed zajściem w ciążę. Zawarcie umowy o pracę dopiero na dwa miesiące przed terminem porodu, wynika z długotrwałych procedur wewnątrz organizacji oraz długotrwałego procesu podejmowania decyzji przez kierownictwo odpowiedzialne za

rozwój działań prowadzonych w Polsce. Wraz z podpisaniem umowy zaszyły istotne zmiany związane z jej stanowiskiem i strukturą kadr w organizacji w Polsce.

Ponadto, odwołująca podkreśliła, że praca wykonywana na rzecz pracodawcy ma znamiona stosunku pracy i nie ma powodu by wykonywana była na podstawie współpracy firma-firma. Praca w pełnym wymiarze godzin, dla jednego pracodawcy, odbywa się w uzgodnionym z pracodawcą miejscu, a pracodawca sprawuje kontrolę nad jej efektami. Ponadto, regulowanie współpracy umową o pracę jest dla ubezpieczonej jako pracownika najkorzystniejsze, a oferowanie takiego zatrudnienia przez pracodawcę świadczy o pełnym poszanowaniu praw pracownika.

Rekrutacja osoby na zastępstwo trwała kilka miesięcy z powodu trudności ze znalezieniem osoby o odpowiednich, specyficznych kwalifikacjach i doświadczeniu (praca w sektorze venture philanthropy). Obecnie proces został zakończony, a osoba na zastępstwo zatrudniona na zasadzie umowy o pracę w zarejestrowanym w ostatnich miesiącach oddziale organizacji w Polsce. W okresie pomiędzy porodem córki ubezpieczonej, a rekrutacją osoby na zastępstwo jej obowiązki wykonywała R. T., której rola jako Dyrektorki (...) w Europie Środkowo-Wschodniej była systematycznie ograniczana.

Powyższe argumenty dowodzą w ocenie odwołującej, że umowa o pracę nie została zawarta jedynie w celu uzyskania prawa do świadczeń. Gdyby nie przedłużanie procesu przez pracodawcę, umowa o pracę zostałaby zawarta już na kilkanaście miesięcy przed faktycznym jej podpisaniem.

Ubezpieczona podkreśliła, że organ rentowy jest w posiadaniu dowodów poświadczających wykonywanie przez nią pracy (dokumentacji mailowej i przygotowywanych dokumentów inwestycyjnych) - nie pozostawiają one w jej ocenie wątpliwości co do faktycznego wykonywania przez nią obowiązków służbowych. Kwota wynagrodzenia wszystkich pracowników organizacji jest uzgadniana w odniesieniu do wielkości finansowania pozyskanego przez organizację, a także wynagrodzenia innych członków zespołu pracujących w Stanach Zjednoczonych, Ameryce Łacińskiej i Europie Środkowo-Wschodniej. Na tej samej zasadzie wyznaczona została także kwota wynagrodzenia odwołującej (odwołanie, k. 3-10 a.s.).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, organ rentowy wyjaśnił, że zaskarżoną decyzją stwierdził, że G. C. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym od 1 czerwca 2018 r.

Jak wynika ze stanu faktycznego sprawy strony zawarły umowę o pracę od 1 czerwca 2018 r. na czas nieokreślony, na stanowisku Portfolio Manager, z wynagrodzeniem 6.110,00 zł miesięcznie.

Od dnia 28 lipca 2018 r. odwołująca była niezdolna do pracy z powodu choroby (ciąża), w dniu (...) urodziła dziecko i zgłosiła wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Dokonana przez organ rentowy ocena stanu faktycznego sprawy, w toku której uwzględnione zostały złożone przez strony postępowania wyjaśnienia oraz dokumenty, uzasadniała jego zdaniem stwierdzenie, że zawarcie spornej umowy o pracę było pozorną czynnością prawną, mającą umożliwić G. C. uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie organu potwierdzały to między innymi następujące fakty:

- zgłoszenie odwołującej do ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy o pracę z wysokim wynagrodzeniem i opłacenie składek jedynie za 1 pełny miesiąc kalendarzowy poprzedzający miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego,

- niepodleganie odwołującej ubezpieczeniu chorobowemu przed dniem 1 czerwca 2018 r. - od 2015 r. do dnia zawarcia spornej umowy odwołująca podlegała wyłącznie obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej,
- wcześniejsza, długotrwała współpraca stron od stycznia 2014 r. do czerwca 2018 r. prowadzona w formie niepracowniczej (jako zewnętrzna konsultantka),
- brak innych pracowników (analiza konta płatnika wykazała, że odwołująca była jedynym pracownikiem zgłoszonym do ubezpieczeń społecznych),
- niezatrudnienie innej osoby na miejsce odwołującej w okresie jej długotrwałej nieobecności w pracy,
- brak przekonujących dowodów na wykonywanie pracy w ramach spornej umowy o pracę - w ocenie organu mająca to potwierdzać dokumentacja mogła powstać wcześniej, w ramach istniejącej od 01/2014r. współpracy stron.

Ponadto, organ podniósł, że w odwołaniu G. C. wskazując, że od 2015 r. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej opłaciła łącznie ponad 13.000 zł składek na ubezpieczenie społeczne przyznała jednak, że „składek chorobowych nie płaciłam, gdyż nie ma takiego obowiązku” (odpowiedź na odwołanie, k. 11-11v a.s.).

**Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

G. C. ur. (...) ukończyła studia wyższe na kierunkach stosunki międzynarodowe i socjologia. Ukończyła w dniu 15 września 2017 r. kurs (...) (...)” (dyplomy ukończenia studiów, certyfikat ukończenia kursu – nienumerowane karty a.r.).

(...) działa od 2010 r. W Polsce została natomiast zarejestrowana w listopadzie 2018 r., a wcześniejsze działania na terenie Polski odbywały się za pośrednictwem (...) zarejestrowanej na Węgrzech oraz (...) zarejestrowanej w Stanach Zjednoczonych. Przedmiotem jej działalności jest prowadzenie programów ukierunkowanych na wsparcie przedsiębiorstw społecznych, które tworzą miejsca pracy i możliwości uzyskania dochodu dla osób z grup zagrożonych marginalizacją, w tym niepełnosprawnych czy długotrwanie bezrobotnych. G. C. od 2014 r. do 1 czerwca 2018 r. na podstawie kilku umów pracowała na rzecz (...) jako zewnętrzna konsultantka, prowadząc własną działalność gospodarczą. Pierwotnie od 2014 roku nie pracowała w pełnym wymiarze czasu, tak pracować zaczęła dopiero od 2016 roku. Miała służbowy komputer, który otrzymała od organizacji oraz telefon. Początkowo współpraca między ubezpieczoną a płatnikiem składek odbywała się na podstawie umów z oddziałem (...) zarejestrowanym w Stanach Zjednoczonych. Taka praktyka była przyjęta u płatnika składek z wszystkimi pracownikami pochodzącymi z państw, w których płatnik nie posiadał oddziałów.

Z uwagi na pozytywnie ocenianą długotrwałą współpracę, a także w związku z rozwojem programów realizowanych w Polsce płatnik składek zdecydował się na zatrudnienie ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę z oddziałem z Węgier. W dniu 1 czerwca 2018 r. (...) z siedzibą na Węgrzech zawarł z G. C. umowę o pracę na stanowisku Portfolio Managera za miesięcznym wynagrodzeniem 6.110,00 złotych w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony.

Do obowiązków ubezpieczonej należało: prowadzenie procesów wyboru nowych przedsiębiorstw do portfolio organizacji, praca nad dokumentami inwestycyjnymi kandydatów i członków portfolio, organizacja wydarzeń, doradztwo i wsparcie przedsiębiorstw, nadzór nad wydatkowaniem grantów zgodnie z umowami, współpraca z partnerami zewnętrznymi, prowadzenia działań komunikacyjnych, w tym tworzenie publikacji i administracja stroną internetową i mediami społecznościowymi. Jej praca polegała przede wszystkim na współpracy z organizacjami z polskiego portfolio, organizacjami, z którymi płatnik współpracował. Poza tym była odpowiedzialna za komunikację, współpracę, nawiązywanie kontaktów, ogólnie za działalność w Polsce. Z uwagi na siedzibę fundacji na Węgrzech i brak dotychczasowej siedziby w Polsce, odwołująca świadczyła swoje usługi zdalnie z miejsca zamieszkania w Polsce. Większość pracowników płatnika pracujących w krajach, gdzie nie ma on swoich oddziałów pracuje z domu. Fundacja

posiadała platformę, która służyła do ewidencjonowania czasu pracy. Każdy ze współpracowników był zobowiązany do wpisywania liczby godzin oraz określenia zadań wykonanych w danym czasie. Ubezpieczona posługiwała się służbowym adresem e-mail (...). Zgodnie ze strukturą płatnika, osoby, które się zajmowały portfolio organizacji podlegały głównemu dyrektorowi N. E., a także na drugim poziomie regionalnej dyrektor ds. portfolio R. D.-T.. Te dwie osoby, wydawały polecenia ubezpieczonej na różnych poziomach. W 2018 r. zamierzano otworzyć oddział w Polsce, jednak trwało to dłużej niż płatnik się spodziewał. Od 2018 r. zakres obowiązków ubezpieczonej zwiększył się, była coraz bardziej zaangażowana w pracę z oddziałem węgierskim i z jego lokalnym zespołem. Ponadto, odkąd powstał oddział polski stał się jednym z największych w (...). Ubezpieczona pracowała nad rozwojem strategii dla niego, nawiązywała kontakty z nowymi organizacjami partnerskimi. #. V. nadzorowała działania ubezpieczonej, wysyłała jej tabele do rozliczania czasu pracy, te informacje były na bieżąco przekazywane R. D.-T..

Zawierając umowę o pracę, ubezpieczona była w ciąży. Od 23 lipca 2018 r. ubezpieczona przebywała na zwolnieniu lekarskim i zaprzestała świadczenia pracy na rzecz płatnika składek. W dniu (...) urodziła córkę. Po rozpoczęciu przez ubezpieczoną urlopu macierzyńskiego płatnik składek rozpoczął proces rekrutacji na zajmowane przez nią stanowisko tj. Portfolio Managera. Wynikiem rekrutacji było zatrudnienie na to stanowisko F. W. w lutym 2019 r. W kwietniu 2019 r. do zespołu dołączyła także J. M.. Natomiast stosunek pracy pomiędzy ubezpieczoną, a płatnikiem składek został rozwiązany za porozumieniem stron po zakończeniu urlopu macierzyńskiego odwołującej w sierpniu 2019 r. (pismo płatnika składek z 24 czerwca 2019 r. k. 34 a.s., wyjaśnienia złożone przed ZUS k. 385-41 a.s., umowa o pracę z 1 czerwca 2018 r. k. 35-37 a.s., książeczka ciąży k. 58-61 a.s., akt urodzenia dziecka k.63 a.s., pismo z 26 czerwca 2019 r. k. 64 a.s., korespondencja mailowa k. 148-332 a.s., zeznania F. W. k. 419-420 a.s., zeznania O. Ś. k. 420-421 a.s., zeznania M. B. k. 421-422 a.s., zeznania #. V. k. 607-609 a.s., zeznania odwołującej się k. 610-612 a.s.).

Pismami z 9 października 2018 r. oraz z 23 listopada 2018 r. organ rentowy poinformował płatnika składek i ubezpieczoną o wszczęciu postępowania wyjaśniającego celem ustalenia zasadności zgłoszenia G. C. do ubezpieczeń społecznych na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) (zawiadomienie o wszczęciu postępowania – nienumerowane karty a.r.).

Po zakończeniu postępowania, decyzją z 7 grudnia 2018 r., nr (...) (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. stwierdził, że G. C. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu od 1 czerwca 2018 r. (decyzja ZUS z 7 grudnia 2018 r. - nienumerowane karty a.r.).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie wymienionych dokumentów, a także w oparciu o zeznania odwołującej się, oraz świadków M. B., F. W., O. Ś., #. V., dając im wiarę w całości. Z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że świadkowie współpracowali z odwołującą w ramach jej zatrudnienia fundacji (...). Relacje świadków co do okoliczności świadczenia pracy przez odwołującą były spójne, szczegółowe i przekonujące. Dokumenty zawierają spójne informacje dotyczące okoliczności mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, które w części nie były sporne. Natomiast zeznania ubezpieczonej, którym Sąd dał wiarę odnośnie okoliczności zatrudnienia u płatnika składek i wykonywanych czynności, znajdują potwierdzenie w dokumentach i zeznaniach świadków.

Postanowieniem z dnia 17 maja 2023 r. Sąd umorzył postępowanie w sprawie wobec (...) w B. z uwagi na zakończenie likwidacji tego podmiotu i wykreślenie go z rejestru przedsiębiorstw (postanowienie k. 636 a.s., decyzja k. 528-538 a.s.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie G. C. podlegało uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że przedmiotem oceny była zaskarżona przez ubezpieczoną decyzja z 7 grudnia 2018 r., w której organ rentowy stwierdził, że G. C. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 czerwca 2018 r.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą” obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów. W myśl art. 13 pkt 1 ustawy następuje to od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania. O tym jednak, czy dany stosunek prawny łączący dwa podmioty może być uznany za stosunek pracy, rozstrzygają przepisy prawa pracy. W myśl definicji zawartej w art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona między innymi na podstawie umowy o pracę. Użyty w powyższym przepisie zwrot „zatrudniona” oznacza istnienie między pracownikiem a pracodawcą szczególnej więzi prawnej o charakterze zobowiązaniowym, tj. stosunku pracy. Istotą tegoż stosunku jest – w świetle art. 22 § 1 k.p. – uzewnętrznienie woli umawiających się stron, z których jedna deklaruje chęć wykonywania pracy określonego rodzaju w warunkach podporządkowania pracodawcy, natomiast druga – stworzenia stanowiska pracy i zapewnienia świadczenia pracy za wynagrodzeniem. Celem i zamiarem stron umowy o pracę winna być każdorazowo faktyczna realizacja treści stosunku pracy, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy – realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika – ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za pracę.

Dla stwierdzenia, czy zaistniały podstawy do objęcia odwołującej ubezpieczeniem społecznym, w świetle powołanych przepisów, wymagane jest ustalenie, czy zatrudnienie miało charakter rzeczywisty i polegało na wykonywaniu pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, czyli w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy powołując tezy orzecznictwa wskazywał, że umowa o pracę jako czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego jest nieważna na podstawie art. 58 § 2 k.c. Zgodnie z art. 58 § 2 k.c., na który powołał się organ rentowy, czynność prawna może być sprzeczna z zasadami współzycia społecznego, przez które rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie ocenne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, lecz także obyczajowe (Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 240 i n.; M. Safjan (w:) K. Pietrzykowski, Komentarz, t. I, 2008, s. 327).

Sąd rozważając, czy faktycznie doszło do nieważności umowy o pracę, analizował stan faktyczny sprawy w odniesieniu do przesłanek z art. 58 k.c. i art. 83 k.c., a więc tak z uwagi na obejście prawa i sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, jak i z uwagi na pozorność. Drugi z wymienionych przepisów stanowi w § 1, że nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność umowy wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych przy jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Należy odróżnić przy tym nieważność spowodowaną pozornością czynności prawnej od nieważności czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.). Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z formalnego punktu widzenia nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się. Ustalenie czy umowa zmierza do obejścia prawa, czy jest pozorna wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy i zachowania koniecznego elementu stosunku pracy, jakim jest wykonywanie pracy podporządkowanej (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 18/95, poz. 227, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 276/97, OSNAPiUS13/98, poz. 397).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że przy ocenie istnienia tytułu do ubezpieczenia społecznego nacisk kładzie się na ustalenie faktycznego wykonywania umowy czy działalności (wyroki Sądu Najwyższego: z 26.02.2013 r., I UK 472/12, z 24.08.2010 r. I UK 74/10, z 13.11.2008 r., II UK 94/08, postanowienie Sądu Najwyższego z 18.10.2011 r., III UK 43/11). Nie wystarczy zatem zawarcie samej umowy, lecz konieczne jest rozpoczęcie jej wykonywania. Umowa taka powinna mieć, przynajmniej w zamiarze, realne znaczenie gospodarcze, w innym bowiem przypadku można by mówić jedynie o relacji grzecznościowej, a nie stosunku prawnym.

Przenosząc zaprezentowane poglądy orzecznictwa na toczący się spór w rozpatrywanej sprawie sąd zważył, że nie zaszyły okoliczności wskazujące na zawarcie umowy o pracę dla pozorów lub w celu obejścia prawa lub jej nieważność z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. W pierwszej kolejności odwołująca logicznie uargumentowała opóźnienie w zawarciu umowy o pracę pomimo wcześniejszej współpracy między ubezpieczoną a płatnikiem składek, która wprawdzie od początku w ocenie sądu miała charakter stosunku pracy. Strony początkowo współpracowały na podstawie umów zawieranych z ubezpieczoną, prowadzącą własną działalność gospodarczą i płatnikiem składek. Powyższe wynikało z przeszkód obiektywnych do zawarcia umowy o pracę, istniejących po stronie pracodawcy, takich jak fakt współpracy z podmiotem zagranicznym, skomplikowane formalności związane z zawarciem umowy o pracę z tym podmiotem. Ubezpieczonej cały czas była obiecwana umowa o pracę, jednak powyższe nastąpiło ze znacznym opóźnieniem. Wynikało to przede wszystkim z faktu, że (...) miał zamiar otworzyć oddział w Polsce. Wobec czego oczekiwano aż to nastąpi, aby ubezpieczona mogła podpisać wtedy z tym oddziałem w jej kraju umowę. Płatnik Składek przedłużał zawarcie umowy o pracę, powołując się na powołanie w nieodległej przyszłości oddziału w Polsce, do czego ostatecznie doszło znacznie później i ubezpieczona zawarła umowę o pracę z podmiotem węgierskim. Jednak dla Sądu najważniejsze znaczenie ma, fakt czy praca ubezpieczonej spełniała warunki stosunku pracy.

W tym zakresie zostało wykazane, że ubezpieczona posiadała odpowiednie wykształcenie i doświadczenie do zajmowania powierzonego jej stanowiska, co potwierdzają zgromadzone w aktach sprawy dokumenty w szczególności dotyczące ukończonych przez nią kursów. Strony wykazały, z jakich powodów ubezpieczona od początku świadczenia pracy na rzecz zainteresowanej nie mogła być zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Wynikało to przede wszystkim z braku oddziału w Polsce i przyjętych zasad. Ubezpieczona wobec powyższego początkowo prowadząc własną działalność gospodarczą zawierała umowy najpierw z oddziałem (...) w Stanach Zjednoczonych, a następnie, kiedy pojawiła się taka możliwość zawarła ona z (...) w B. umowę o pracę, co jednak również było procesem długotrwałym. Ubezpieczona przez cały czas od 2014 r. świadczyła pracę na rzecz fundacji (...) jednak z uwagi na jej sytuację prawną nie mogła z łatwością zawrzeć od razu umowy o pracę. W sprawie zostało jednak wykazane, że zarówno przed zawarciem umowy o pracę jak i później ubezpieczona świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. Powyższe potwierdziły zebrane w sprawie dokumenty w postaci w szczególności licznych wiadomości e-mail wysyłanych z służbowej skrzynki e-mail ubezpieczonej oraz zeznania świadków i samej odwołującej. Jak zostało wykazane zakres obowiązków ubezpieczonej rozszerzył się po zawarciu z nią umowy o pracę, co było związane z większym zaangażowaniem w pracę z oddziałem węgierskim i z jego lokalnym zespołem. Ponadto, odkąd powstał oddział polski, stał się jednym z największych w (...). Ubezpieczona miała więcej pracy, przede wszystkim nad rozwojem strategii dla niego i nawiązywaniem kontaktów z nowymi organizacjami partnerskimi.

W ocenie sądu, istotne w sprawie było wystąpienie wszystkich elementów koniecznych dla zaistnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Wbrew stanowisku prezentowanego przez ZUS, zgromadzony materiał dowodowy potwierdził wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Dowodem potwierdzającym fakt wykonywania pracy przez ubezpieczoną są zeznania świadków, którzy m.in. korespondowali z nią oraz spotykali się na konferencjach. Wykonywana praca była nadzorowana zarówno przez N. E., a także R. D.-T.. W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że G. C. była podporządkowana swojemu pracodawcy. Odwołująca wykonywała pracę w miejscu przez niego wskazanym tj. w miejscu zamieszkania, ze względu na brak siedziby w Polsce. Praca przez nią wykonywana była ewidencjonowana na specjalnej platformie kadrowej. Z tego też względu w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy uznać należy, że ziściły się przesłanki przewidziane w treści art. 22 § 1 k.p

Sąd zważył, że rzeczywiście odwołująca była w ciąży w momencie zawarcia umowy, jednak brak jest zasad, które ograniczałyby możliwości zatrudnienia kobiety w ciąży. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2006 r., III UK 156/05).

Organ rentowy wskazywał, że po zaprzestaniu świadczenia przez ubezpieczoną pracy na rzecz spółki nie zatrudniono nikogo na jej zastępstwo. Organ jednak nie zauważył, że już w toku postępowania wyjaśniającego strony wskazały, że trwa proces rekrutacyjny na stanowisko ubezpieczonej. W ramach tego procesu został zatrudniony F. W. w 2019 r., do zespołu dołączyła także J. M..

W zakresie wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę należy wskazać, że było ono adekwatne do posiadanych przez ubezpieczoną kwalifikacji, doświadczenia oraz kilkuletniej współpracy z fundacją (...).

Zdaniem sądu, z materiału dowodowego jasno wynika, że sporna umowa była faktycznie realizowana. Wbrew twierdzeniom organu rentowego nie wystąpiły żadne okoliczności, które mogłyby potwierdzać pozorność umowy, a także jej nieważność.

Mając na względzie powyższe okoliczności sąd stwierdził, że stanowisko organu rentowego wyrażone w zaskarżonej decyzji było nieuzasadnione. Uwzględniając całokształt okoliczności faktycznych ustalonych w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe sąd nie znalazł podstaw do uznania, że umowa o pracę została zawarta wyłącznie w celu uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wobec powyższych ustaleń sąd stwierdził, że odwołanie było uzasadnione, co skutkowało jego uwzględnieniem i stosowną zmianą skarżonej decyzji, o czym Sąd na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c. orzekł w sentencji wyroku. Zaskarżona decyzja była wydana w dniu 7 grudnia 2018 r., kiedy ubezpieczona była jeszcze zatrudniona u płatnika składek, w związku z czym Sąd zmieniając decyzję, zmienia ją na dzień jej wydania. Wobec powyższego Sąd nie wyznaczył daty końcowej zatrudnienia u płatnika składek, ponieważ na datę wydania decyzji nie spełniła się jeszcze przesłanka zakończenia stosunku pracy ubezpieczonej z zainteresowanym. Sąd zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdził, że G. C. jako pracownik u płatnika składek (...). Podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 czerwca 2018 r.

Sędzia Renata Gąsior