

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 lipca 2015 r. – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. J. jako pracownik u płatnika składek M. J. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 27 października 2014 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że w dniach 25 maja 2015 r., 3 czerwca 2015 r. przeprowadził postępowanie kontrolne w sprawie zgłoszenia ubezpieczonej A. J. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek M. J. z siedzibą w Ł. w B..

W trakcie kontroli ustalono, że M. J. prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą od dnia 2 stycznia 2014 r. w zakresie wykonywania instalacji wodno-kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych oraz projektowania inżynierskiego. Z protokołu kontroli wynika, iż ubezpieczona została zatrudniona ze względu na dużą ilość zamówień dotyczących projektów związanych z przedmiotem prowadzonej działalności gospodarczej prowadzonej przez M. J..

Ubezpieczona zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik od dnia 27 października 2014 r. Umowa została zawarta na czas nieokreślony na stanowisko pracownika biurowego, w wymiarze czasu pracy 1/1 etatu, z wynagrodzeniem 3.000,00 zł brutto miesięcznie. Uzasadnioną wątpliwość budzi fakt, iż pracodawca zawierając z wnioskodawczynią umowę po raz pierwszy, zawarł ją na czas nieokreślony, nie zawarł uprzednio umowy na okres próbny, w trakcie której mógłby ocenić pracę ubezpieczonej na utworzonym stanowisku pracy. Do obowiązków ubezpieczonej, które wymienione zostały przez płatnika w protokole przesłuchania należało: przygotowanie ofert, sporządzanie doborów urzędzeń, zajmowanie się księgowością oraz sprawami biurowymi (dbanie o porządek w biurze, itp.), katalogowanie ofert, dokumentowanie cyfrowych projektów, wyszukiwanie możliwych do realizacji projektów. Płatnik wyjaśnił, iż ubezpieczona posiada odpowiednie wykształcenie, przebyte kursy oraz zdobyte wcześniej doświadczenie zawodowe. Ubezpieczona świadczyła pracę w Ł. przy. ul (...) w godzinach od 8.00 do 16.00. A. J. nie była upoważniona do podpisywania jakichkolwiek dokumentów firmowych tj. faktur, umów, rachunków.

Do kontroli została przedłożona głównie dokumentacja kadrowo-płacowa, w tym: umowa o pracę, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, kwestionariusz osobowy dla pracownika, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pracownika biurowego, informacja dla pracownika dotycząca czasu pracy, wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, oświadczenie dotyczące przekazywania wynagrodzenia na rachunek bankowy, zaświadczenie o odbyciu szkolenia w zakresie BHP, PIT-2- oświadczenie pracownika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, indywidualne listy płac za okres od października 2014 r. do lutego 2015 r.

Na potwierdzenie wykonywania przez ubezpieczoną pracy płatnik składek przedstawił wydruki 2 projektów urzędzeń: oferta m: (...)14-MJ-148 z dnia 20.11.2014 r., oferta nr: (...)14-MJ-147 z dnia 24.11.2014r., na których jako sporządził widnieje wydruk imienia i nazwiska ubezpieczonej wraz z adresem e-mail: (...)

Z analizy konta A. J. jako osoby ubezpieczonej wynika, iż w okresie ubezpieczona była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. jako osoba bezrobotna niepobierająca zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium. W związku z powyższym po ukończeniu kursu wnioskodawczyni nie mogła nabyć doświadczenia, ponieważ do dnia zgłoszenia przez M. J. była ubezpieczona osobą bezrobotną.

Na czas nieobecności A. J. w pracy nie został zatrudniony inny pracownik, a obowiązki które należały do ubezpieczonej, zarówno przed zgłoszeniem do ubezpieczeń jak i w okresie niezdolności do pracy, wykonywane są przez płatnika składek osobiście. Do dnia wydania niniejszej decyzji w firmie nie zatrudniono pracownika, który przejąłby obowiązki ubezpieczonej i miałby przyznane takie samo wynagrodzenia co wnioskodawczyni. Biorąc powyższe pod uwagę uzasadnioną wątpliwość budzi fakt, iż w firmie (...) zaistniała potrzeba utworzenia stanowiska pracownika biurowego

i zatrudnienia ubezpieczonej, swojej szwagierki w ciąży, dodatkowo na tak krótki okres przed złożeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego. W ocenie organu rentowego ubezpieczona miałaby zostać zatrudniona na specjalnie utworzonym stanowisku pracy pomimo, iż w firmie nie był faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika.

Mając na względzie całość sprawy organ rentowy stwierdził, iż zgłoszenie A. J. do ubezpieczeń społecznych od 27 października 2014 r. przez M. J. było czynnością pozorną. Pozorną umowę o pracę cechuje to, że pracownik nie ma zamiaru świadczenia pracy, zaś pracodawca wypłaty wynagrodzenia. Rzeczywistym zamiarem stron jest stworzenie pozorów realizacji stosunku pracy, co ma doprowadzić ostatecznie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego przez pracownika. Wobec powyższego umowa o pracę zawarta między A. J. a w/w płatnikiem nosi znamiona czynności pozornej, której celem jest obejście przepisów prawa i dzięki temu uzyskanie świadczenia wypłacanego z ubezpieczenia społecznego – zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego. Organ rentowy wskazał zatem, że na podstawie art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy należy stwierdzić, że umowa o pracę zawarta między M. J. a ubezpieczoną, jako zawarta dla pozorów, jest nieważna, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę A. J. nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 27 października 2014 r.

/decyzja – k. 24 – 27 akt ZUS/

Płatnik składek M. J. oraz ubezpieczona A. J. reprezentowani przez radcę prawnego złożyli odwołania od w/w decyzji i wnieśli o jej zmianę. W uzasadnieniu zaskarżonej decyzji wskazali, że nie sposób zgodzić się z organem rentowym, że pomiędzy płatnikiem składek a ubezpieczoną doszło do zawarcia pozornej, której celem było jedynie zgłoszenie do systemu ubezpieczeń społecznych. Praca była faktycznie wykonywana w oparciu o skuteczną umowę.

Wnieśli nadto o zasądzenie od organu rentowego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/odwołanie – k. 2 – 4, k. 2 – 4 w aktach VIII U 2296/15/

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 66 – 68, k. 8 – 10 w aktach VIII U 2296/15/

Postanowieniem z dnia 7 kwietnia 2016 r. Sąd połączył sprawę o sygn. akt VIII U 2296/16 ze sprawą VIII U 2240/15 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia w trybie art. 219 k.p.c.

/postanowienie – k. 19 w aktach VIII U 2296/16/

Pełnomocnik wnioskodawców poparł odwołanie, pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Złożył zestawienie kosztów.

/stanowiska stron z dnia 21 listopada 2017 r. – 01:00:53 – 01:19:25 – płyta CD – k. 305/

Pełnomocnik organu rentowego w piśmie procesowym złożonym na rozprawie wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od ubezpieczonej i płatnika składek po 2.400 zł. Wskazał:

- wysokość miesięcznej składki należnej na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie chorobowe oraz na Fundusz Pracy: 1.033,50 zł,

- wysokość miesięcznej składki należnej na ubezpieczenie zdrowotne: 232,98 zł.

Łączna wysokość miesięcznej składki należnej za rok czasu na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie chorobowe oraz na Fundusz Pracy: 12.042 zł.

Łączna wysokość miesięcznej składki należnej za rok czasu na ubezpieczenie zdrowotne: 2.795,76 zł.

Łączna wysokość miesięcznej składki należnej za rok czasu na ubezpieczenia społeczne pieczenie chorobowe oraz na Fundusz Pracy, a także na ubezpieczenie zdrowotne: 14.837,76 zł.

Zgodnie z treścią §6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz przy wartości przedmiotu sporu pomiędzy 10.000 zł a 50.000 zł stawka minimalna wynosi 2.400 zł.

/pismo procesowe – k. 301/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. J. posiada wykształcenie średnie ogólne. Ukończyła Liceum Ogólnokształcące nr (...) w B. w 2008 r.

/kwestionariusz osobowy – k. 19 – 21 akt ZUS, k. 9/

Ubezpieczona ukończyła zajęcia aktywizacyjne w Klubie Pracy zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w B., które odbyły się w dniach od 25 listopada 2008 r. do 26 listopada 2008 r. Celem zajęć było kształtowanie aktywnej postawy uczestników na rynku pracy oraz kurs „Księgowość od podstaw do samodzielnego księgowania” w okresie od 2 listopada 2010 r. do 10 grudnia 2010 r.

/kwestionariusz osobowy – k. 19 – 21 akt ZUS, k. 9, zaświadczenie – k. 29 – 30 akt ZUS, zaświadczenie – k. 31 akt ZUS, k. 10/

A. J. legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w 2009 r. odbyła staż w gazecie (...) B.,

- w 2009 r. pracowała w firmie (...) K. w S..

/kwestionariusz osobowy – k. 19 – 21 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni - k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305/

M. J. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w B. od 2 stycznia 2014 r. do 30 czerwca 2016. Przedmiotem działalności płatnika było m.in. wykonywanie instalacji wodno – kanalizacyjnych, ciepłych, gazowych i klimatyzacyjnych.

/wpis do ewidencji działalności gospodarczej – k. 87 akt ZUS, k. 89, k. 299/

Obecnie M. J. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą J. M. J. od 3 listopada 2016 r. Przedmiotem działalności jest m.in. działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne.

/wpis do ewidencji działalności gospodarczej – k. 300/

Płatnik składek J. M. J. zwany (...) zawarł z firmą (...), P. M. z siedzibą w R. zwaną (...) w dniu 2 stycznia 2014 r. umowę, na mocy której określił zasady współpracy pomiędzy „producentem” i „przedstawicielem” w zakresie sprzedaży urządzeń i wyrobów znajdujących się w aktualnej ofercie producenta. W ramach umowy M. J. zobowiązał się do zatrudnienia pracownika do końca 2014 r. by zachować przedstawicielstwo firmy (...) na województwo (...) i (...).

/umowa o współpracy – k. 58, zeznania płatnika M. J. – k. 136 – 140, zeznania świadka z dnia 15 grudnia 2016 r. – 00:03:07 – 00:24:06 – płyta CD – k. 253/

A. J. bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna bez prawa do zasiłku (od dnia 11 grudnia 2010 r. do dnia 26 października 2014 r.).

/bezsporne, zeznania wnioskodawczyni - k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305/

Ubezpieczona A. J. zawarła z M. J. prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą J. M. J. w dniu 27 października 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony od 27 października 2014 r. na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.000 zł brutto miesięcznie. Miejsce wykonywania pracy określono: Ł., ul. (...).

/umowa o pracę – k. 23 akt ZUS, k. 7/

Początkowo M. J. wykonywał wszystkie czynności w ramach działalności gospodarczej samodzielnie. Jednakże po nawiązaniu współpracy z firmą (...) był zobowiązany do końca 2014 r. zatrudnić pracownika.

/zeznania płatnika – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305/

Z. zatrudnił wnioskodawczynię, gdyż chciał zatrudnić osobę, której będzie mógł ufać, nadto oczekiwania finansowe innych kandydatów były zbyt wysokie. M. J. jest bratem męża A. J..

/zeznania wnioskodawczyni - k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305, zeznania zainteresowanego – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305/

Płatnik składek utworzył dokumentację pracowniczą ubezpieczonej, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: umowa o pracę, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, kwestionariusz osobowy dla pracownika, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pracownika biurowego, informacja dla pracownika dotycząca czasu pracy, wynagrodzenia, urlopu wypoczynkowego, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, oświadczenie dotyczące przekazywania wynagrodzenia na rachunek bankowy, zaświadczenie o odbyciu szkolenia w zakresie BHP, PIT-2- oświadczenie pracownika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych,

/dokumentacja osobowa – k. 19 – 37 akt ZUS, k. 7 – 10, akta osobowe – k. 90 – 104/

W dacie zatrudnienia u płatnika składek ubezpieczona przedłożyła aktualne zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku pracownika biurowego z dnia 27 października 2014 r.

/zaświadczenie lekarskie – k. 25 akt ZUS/

W dniach od 27-28 października 2014 r. ubezpieczona przeszła wstępne szkolenie BHP.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 27 akt ZUS/

Ubezpieczona nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Do obowiązków A. J. jako pracownika biurowego miało należeć: przygotowywanie projektów instalacji, wystawianie dowodów wewnętrznych kp, zajmowanie się ksiązką przychodów i rozchodów, miała prowadzić dokumenty biura, miała robić oferty dla klientów, szukać nowych inwestycji na portalach przetargowych.

/dokumentacja – k. 11 – 43, zeznania wnioskodawczyni - k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305, zeznania płatnika – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305, dowody wewnętrzne – k. 47 – 51, k. 54 - 56/

Ubezpieczoną wdrażał do obowiązków w firmie (...). Uczyl wnioskodawczynię co powinny zawierać projekty.

/zeznania wnioskodawczyni – k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305/

Ubezpieczona pracę miała wykonywać w Ł. przy ul. (...) w Ł. w godzinach od 8.00 do 16.00.

/zeznania wnioskodawczyni - k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305, zeznania zainteresowanego – k. 136 – 140, zeznania świadka C. J. z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:04:17 – 00:12:01 – płyta CD – k. 305/

Ubezpieczona nie była upoważniona do kontaktowania się z klientami.

/zeznania płatnika – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305/

Płatnik składek sporządził dla ubezpieczonej indywidualne listy płac za okres od października 2014 r. do lutego 2015 r.

/listy płac – k. 39 – 47 akt ZUS, k. 44 – 46, k. 112 – 116/

A. J. otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto.

/potwierdzenie wykonania przelewu – k. 60 – 63, zeznania świadka C. J. z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:04:17 – 00:12:01 – płyta CD – k. 305/

Płatnik składek podczas zatrudnienia ubezpieczonej współpracował z firmą (...), S., G., O., W. K..

/zeznania płatnika – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305/

Ubezpieczona A. J. w chwili rozpoczęcia stosunku pracy u płatnika składek była w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała 25 września 2014 r. Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 19 stycznia 2015 r. Dziecko urodziła 30 czerwca 2015 r.

/bezsporne, odpis skrócony aktu urodzenia – k. 83, karta przebiegu ciąży – k. 84 – 87, dokumentacja medyczna – k. 127, k. 129, zeznania wnioskodawczyni - k. 135 – 136 w zw. z zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:15:57 – 00:35:20 – płyta Cd – k. 305/

Obecnie ubezpieczona nie pracuje w firmie płatnika składek.

/bezsporne, zeznania świadka C. J. z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:04:17 – 00:12:01 – płyta CD – k. 305/

Jak ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy. Jej obowiązki ponownie przejął płatnik składek.

/zeznania płatnika – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305/

Umowa ze spółką (...) została rozwiązana w czerwcu 2016 r.

/zeznania płatnika – k. 136 – 140, zeznania świadka W. B. z dnia 15 grudnia 2016 r. – 00:03:07 – 00:24:06 – płyta CD – k. 253/

Płatnik składek w 2014 r. uzyskał dochód brutto 63.803,19 zł, w 2015 r. uzyskał dochód brutto w wysokości 154 473,77 zł,

/ zestawienie – k. 110 – 111/

Oprócz wnioskodawczynie płatnik składek nie zatrudniał nigdy żadnych pracowników na podstawie umowy o pracę.

/zeznania płatnika – k. 136 – 140 w zw. zeznaniami z dnia 21 listopada 2017 r. – 00:27:52 – 01:00:40 – płyta CD – k. 305/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Tak ustalony stan faktyczny w większości nie był sporny pomiędzy stronami. Szczegółowych ustaleń Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, w tym w aktach ZUS, w postaci dokumentów oraz zeznań wnioskodawczynie, płatnika oraz świadków.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką A. J. pełniła w spornym okresie u płatnika składek. Z zeznań wnioskodawczynie wynika, że od dnia nawiązania stosunku pracy miała pracować w biurze w Ł. przy ul. (...). Jednakże z zebranego materiału dowodowego nie wynika, że ubezpieczona wykonywała na rzecz pracodawcy jakąkolwiek pracę.

Sąd uznał zatem za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że podpisanie umowy o pracę przez M. J. z A. J. i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 27 października 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem. Brak jest dokumentów potwierdzających działalność ubezpieczonej w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy poza aktami osobowymi, które stanowią formalny element zatrudnienia, a nie są dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Zaś trudno uwierzyć, że projekty, które zostały przedstawione przez ubezpieczoną w toku postępowania zostały przez nią sporządzone po zaledwie dwóch czy trzech miesiącach pracy, zważywszy na fakt, że nie miała ona wcześniej doświadczenia w branży, w której płatnik prowadził działalność gospodarczą ani żadnego przygotowania zawodowego w tym kierunku czy wykształcenia. Z zeznań świadków M. D., M. M. oraz W. B. wynika bowiem, że na stanowisku, które powierzono ubezpieczonej powinna być zatrudniona osoba z wykształceniem technicznym, a ubezpieczona ma wykształcenie średnie ogólne. Nadto z zeznań tych wynika także, że dopiero po około 6 miesiącach pracownik byłby w stanie samodzielnie wykonać projekt.

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczynie oraz płatnika i świadka C. J. co do faktu, że podjęła pracę w firmie płatnika składek na podstawie umowy o pracę i świadczyła ją, gdyż przeczy temu zebrany w sprawie materiał dowodowy. Wnioskodawczynie nie przedstawiła nawet jednego świadka – kontrahenta płatnika składek czy choćby osobę z obsługi budynku, który mógłby zeznać, że widział ubezpieczoną w firmie płatnika składek. Ponadto w ocenie Sądu z zeznań wnioskodawczynie nie wynika aby posiadała ona gruntowną wiedzę co do przedmiotu działalności firmy. Zeznania wnioskodawczynie dotyczące odpowiedzi na pytania pełnomocnika ZUS były mało konkretne a niekiedy wymijające. W ocenie Sądu nie świadczyły o tym, że wnioskodawczynie faktycznie wykonywała pracę na rzecz płatnika codziennie. Ponadto brak jest dowodów, że płatnik sprawował bezpośredni nadzór nad czynnościami wykonywanymi przez wnioskodawczynię. W tym zakresie poza zeznaniami wnioskodawczynie i zainteresowanego nie przedstawiono żadnych dowodów. Nie może umknąć uwadze okoliczność, iż zarówno wnioskodawczynię jak i płatnika czy świadka C. J. łączą bliskie więzy rodzinne a co za tym idzie są oni osobami zainteresowanymi w korzystnym rozstrzygnięciu sprawy na rzecz wnioskodawczynie. Dlatego wiarygodność ich zeznań powinna być potwierdzona innymi dowodami. Niestety w sprawie dowodów takich nie przedstawiono. Trudno szczególnie uwierzyć, że wnioskodawczynie w miejscu pracy w Ł. nie miała kontaktu z żadnymi osobami, które mogłyby potwierdzić jej codzienną obecność w pracy.

Mając na względzie powyższe Sąd odmówił wiary wnioskodawczynie, płatnikowi składek co do faktu, że rzeczywiście ubezpieczona świadczyła pracę w ramach zawartej umowy o pracę w reżimie pracowniczym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 963 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu - podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Jak stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 372 ze zm.) osobom objętym ubezpieczeniem społecznym przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i wysokości określonych ustawą w razie choroby i macierzyństwa.

W myśl art. 4 w ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu. Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje, zgodnie z ust. 3 pkt 3 powołanego przepisu, ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było, czy A. J. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie płatnika składek.

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775) brak bezwzględnie obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98). Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili spisania umowy o pracę.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek jest nieważna, nie doszło bowiem faktycznie do nawiązania stosunku pracy.

Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 27 października 2014 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia

społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem, gdyż ubezpieczona nie posiadała żadnego innego tytułu do ubezpieczeń.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej treści. Zachodzi wtedy świadoma, z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku w sprawie o sygn. akt III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Podsumowując czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

- 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów,
- 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów.

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregokolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta) albo chce wywołać inne te, które wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (pozorność kwalifikowana). Za pozorne uznać można jedynie oświadczenia woli skierowane do określonego adresata, który zgadza się na pozorność danej czynności prawnej. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 roku (sygn. akt II CKN 816/97), publ. LEX nr 56813 „nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza” (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex nr 56813). Zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorność musi być wyrażona najpóźniej w chwili jej dokonywania. Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością bezwzględnie i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (*ex tunc*).

Podkreślenia wymaga przy tym, że ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2006 roku, sygn. akt II PK 163/05, publ. OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Powołane przepisy stanowią odrębne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. np. W. W., Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1999 nr 1, s. 69).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa. W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia

w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (tak też SN w wyroku z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, publ. LEX nr 531865).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), zgodnie z którym, o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Nadto Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), stwierdza, że 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 zw. z art. 300 k.p.).

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano z kolei, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (Lex nr 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt II UK 11/13 (LEX nr 1375189), jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być zatem nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić

zatem, czy pomiędzy wnioskodawczynią, a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni nie wykonywała żadnych czynności na rzecz płatnika składek w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Głosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127).

Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że wykonywanie przez ubezpieczonego czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Przyjmując

za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaoferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawca pracował według takiego modelu.

Płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zeznań samej wnioskodawczyni nie wynika, aby na bieżąco miała wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołująca świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założyć się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (Wyrok SN z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Więż tą cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez wnioskodawczynię i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawczyni nie wykazała, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. W ocenie Sadu nie ma przekonujących dowodów na to, że wnioskodawczyni u płatnika świadczyła pracę podporządkowaną a nawet czy w ogóle wykonywała jakiegokolwiek czynności w innym niż pracowniczy reżimie.

Zasadniczo bezspornym pozostaje, że pomiędzy pracodawcą a wnioskodawczynią nie istniał żaden stosunek podporządkowania. Wnioskodawczyni nie była związana poleceniami przełożonego. Nie była rozliczana z godzin pracy, nie było list obecności.

Ubezpieczona nie wykazała, aby wykonywała jakieś czynności w ramach stosunku pracy. Na niej zaś, zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodowy w rozpoznawanej sprawie.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy stwierdzić, że strony zawierając umowę o pracę miały zamiar wywołania innych skutków prawnych niż te, które wynikają z umowy o pracę oraz jednocześnie próbowały przez jej zawarcie wprowadzić w błąd osoby trzecie, co do dokonanej czynności.

Umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem od wysokiej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy. Zawarta umowa o pracę stanowiła narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania wnioskodawczyni i płatnika składek od decyzji ZUS w pkt 1 sentencji wyroku.

W pkt 2 sentencji wyroku orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. 2013 r., poz. 490) i Sąd zasądził od A. J. i M. J. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. kwoty po 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni i płatnika

3.01.2018

K.K.-W.