

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

II Oddział w Ł. stwierdził, iż **T. K.** jako pracownik u płatnika składek (...) **W. K.** nie podlega od dnia 15 stycznia 2015 r. ubezpieczeniom społecznym, to jest emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu wskazano, że od dnia 15 stycznia 2015 r. **T. K.** został zgłoszony przez płatnika składek (...) **W. K.** do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych tj. ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego z pracowniczym kodem ubezpieczenia.

Z informacji uzyskanych w Wydziale zasiłków tutejszego Inspektoratu wynika, że **T. K.** stał się niezdolny do pracy od dnia 19 lutego 2015 r.

ZUS powziął wątpliwość co do faktycznego świadczenia pracy przez **T. K.**.

W trakcie postępowania kontrolnego ustalono, że przedmiotem prowadzonej działalności przez **W. K.** jest sprzedaż artykułów spożywczych i przemysłowych, prowadzenie sklepu. **W. K.** jako płatnik składek nawiązał stosunek pracy z **T. K.** zawierając pisemną umowę o pracę na czas nieokreślony od 15 stycznia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 2500 zł, powierzając stanowisko: pełnomocnika wykonującego czynności urzędniczo – zaopatrzeniowe właściciela oraz inne czynności.

Do zakresu obowiązków **T. K.** należeć miało pomaganie w sprzedaży, zakupie towarów w hurtowniach oraz dostarczanie dokumentów do urzędów.

Wątpliwość organu rentowego budzi fakt, że **W. K.** nie przedstawił w toku postępowania kontrolnego zaświadczenia wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy. Organ rentowy dodał, że na okoliczność świadczonej pracy przez **T. K.** nie zostały przedstawione żadne dokumenty. W ocenie ZUS działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń **T. K.** z pracowniczym kodem ubezpieczenia w firmie (...), były podyktowane interesem prywatnym (tj. uzyskaniem – po krótkotrwałym okresie od zgłoszenia – zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego) i stworzenie w ten sposób możliwości kilku miesięcznej ochrony ubezpieczeniowej oraz spowodowanie przeniesienia wypłaty świadczeń na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Dokumentacja przedstawiona podczas postępowania kontrolnego – wobec okoliczności sprawy i zeznań **W. K.** – wskazują na zamiar uprawdopodobnienia wykonywania umowy o pracę.

/decyzja – akta ZUS/

T. K. uznał w/w decyzję ZUS za krzywdzącą i niesprawiedliwą i w odwołaniu z dnia 1 września 2015 r. wniósł o jej uchylenie.

/odwołanie – k. 2/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 10 września 2015 r. organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

/odpowiedź na odwołanie – k. 3 – 4/

Na rozprawie w dniu 18 października 2016 r. pełnomocnik wnioskodawcy poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

/protokół rozprawy z dnia 18 października 2016 r. – 00:45:12 – 00:45:31 – płyta CD/

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

Odwołujący – **T. K.**, urodzony (...), legitymuje się wykształceniem średnim. Ukończył Zespół Szkół (...) w Ł. w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych. Nadto ukończył Policealne Studium Zawodowe w zawodzie technik instalator urządzeń sanitarnych.

/kwestionariusz osobowy – k. 31 akt ZUS, k. 46, świadectwo ukończenia liceum zawodowego – k. 50, dyplom ukończenia policealnego studium zawodowego – k. 51/

Płatnik składek W. K. prowadził działalność gospodarczą pod nazwą (...) W. K. od 29 grudnia 1998 r. Przedmiotem działalności była sprzedaż detaliczna w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych. Początkowo działalność gospodarczą prowadził wspólnie z żoną E. K..

/zaświadczenie – k. 71 akt ZUS, wypis z CEiIDzG – k. 40 – 44/

W dniu 15 stycznia 2015 r. odwołujący – T. K. zawarł z firmą płatnika składek (...) W. K. umowę o pracę na czas nieokreślony od 15 stycznia 2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pełnomocnika wykonującego czynności urzędniczo – zaopatrzeniowe właściciela oraz inne czynności, za wynagrodzeniem 2500 zł brutto. Wnioskodawca miał wykonywać pracę w nienormowanym czasie pracy.

/umowa o pracę – k. 29 akt ZUS/

Przyczyną zatrudnienia ubezpieczonego T. K. u swojego ojca W. K. miały być problemy zdrowotne płatnika składek. Choć przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek ubezpieczony także wcześniej pomagał ojcu w prowadzeniu działalności gospodarczej. Żona płatnika składek także pomagała mu w prowadzeniu działalności gospodarczej.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD, zeznania świadka T. S. z dnia 18 października 2016 r. – 00:29:20 – 00:45:40 – płyta CD/

Płatnik składek choruje na chorobę niedokrwienną serca, nadciśnienie tętnicze, cukrzycę typu 2, przeżył zawał serca z implantacją stentu.

W okresie od 11 stycznia 2012 r. do 12 stycznia 2012 r. W. K. przebywał w szpitalu zakonu Bonifratrów św. J. B. w Ł..

/historia choroby w kopercie – k. 55/

W. K. przebywał w (...) Szpitalu (...) Medycznej w Klinice (...) dla Dorosłych w okresie od 7 września 2015 r. do 11 września 2015 r. z rozpoznaniem zaawansowanej choroby zwyrodnieniowej prawego stawu biodrowego gdzie w dniu 8 września 2015 r. wykonano całkowitą bezcementową aloplastykę prawego stawu biodrowego.

/dokumentacja medyczna w kopercie – k. 23/

Bezpośrednio przed podpisaniem umowy o pracę z płatnikiem składek wnioskodawca był zarejestrowany od dnia 26 sierpnia 2014 r. do 14 stycznia 2015 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ł. jako bezrobotny.

/okoliczność bezsporna, zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD /

Doświadczenie zawodowe ubezpieczonego przed podpisaniem w/w umowy kształtowało się następująco: ubezpieczony prowadził działalność gospodarczą o tym samym charakterze co płatnik składek w latach 1992 – 2014. Wykreślenia działalności gospodarczej z rejestru ubezpieczony dokonał 25 lipca 2014 r.

/kwestionariusz osobowy – k. 31 akt ZUS, zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD/

W okresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej wnioskodawca często i długotrwale chorował i pobierał z tego tytułu zasiłki chorobowe.

/okoliczność bezsporna/

W ustawowym terminie płatnik składek zgłosił wnioskodawcę do ubezpieczeń społecznych i zdrowotnego, wskazując jako datę powstania obowiązku ubezpieczeniowego dzień 15 stycznia 2015 r.

/okoliczność bezsporna/

W dacie zatrudnienia u płatnika składek wnioskodawca nie przedłożył aktualnego zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku pełnomocnika wykonującego czynności urzędniczo – zaopatrzeniowe właściciela oraz inne czynności oraz książeczki do celów sanitarno – epidemiologicznych.

/okoliczność bezsporna/

Pracodawca utworzył dokumentację pracowniczą odwołującego, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: kwestionariusz osobowy, karta szkolenia wstępnego bhp i stanowiskowego opatrzone datami 17 stycznia 2015 r., świadectwo ukończenia liceum zawodowego, dyplom ukończenia policealnego studium zawodowego, zaświadczenie o ukończeniu kursu języka angielskiego.

/okoliczność bezsporna, dokumentacja – k. 46 – 52/

Ubezpieczony nie otrzymał na piśmie zakresu obowiązków. Do jego obowiązków miało należeć: samodzielny lub wspólnie z ojcem zakup towarów do sklepu, odwożenie korespondencji i faktur do księgowej, urzędu skarbowego bądź dokumentacji do ZUS. Miał zajmować się także załadunkiem lub rozładunkiem towaru. Po towar wnioskodawca miał jeździć do hurtowni 2 – 3 razy w tygodniu, wyliczać ceny. Wnioskodawca zajmował się załadunkiem, rozładunkiem towaru, naprawami technicznymi, doglądał czego brakuje, jeździł na zakupy, pomagał w wycenie.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD, zeznania świadka T. S. z dnia 18 października 2016 r. – 00:29:20 – 00:45:40 – płyta CD/

Płatnik składek sporządził dla wnioskodawcy oraz innych pracowników listy wynagrodzeń, na których kwitowali odbiór wynagrodzeń.

/listy płac – k. 43 – 55 akt ZUS/

Pracownicy w firmie płatnika składek podpisywali listy obecności.

/listy obecności – k. 35 – 41 akt ZUS, zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD/

Do pracy ubezpieczony miał przychodzić na godzinę 8.00 rano. /zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD /

Odwołujący stał się niezdolny do pracy od dnia 19 lutego 2015 r.

/okoliczność bezsporna/

Stosunek pracy pomiędzy wnioskodawcą a płatnikiem składek rozwiązał się na podstawie art. 30 §1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 53 §1 pkt 1a k.p.) z uwagi na długotrwałą chorobę.

/świadectwo pracy – k. 106, zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD /

Obecnie wnioskodawca pracuje w fundacji (...).

/zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD /

Wnioskodawca przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek leczył się od 24 stycznia 2014 r. w (...) z powodu zaburzeń adaptacyjno-depresyjnych, które spowodowane były problemami finansowymi prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Ostatnia wizyta miała miejsce w dniu 6 sierpnia 2015 r.

/historia choroby w kopercie – k. 21/

Ubezpieczony jako pełnomocnik nie podpisywał żadnych dokumentów.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD/

Poza dokumentacją osobowo – placową pochodzącą ze spornego okresu zatrudnienia nie ma ani jednego dokumentu opatrzonego podpisem odwołującego, który dotyczyłby powierzonych mu przez płatnika składek czynności pracowniczych na stanowisku wskazanym w umowie o pracę z dnia 15 stycznia 2015 r.

/okoliczność bezsporna/

W okresie niezdolności do pracy odwołującego płatnik składek nie zatrudnił nikogo na miejsce wnioskodawcy, ale sam wykonywał obowiązki pracownicze ubezpieczonego (tak jak wykonywał je przed zatrudnieniem wnioskodawcy).

/zeznania wnioskodawcy z dnia 18 października 2016 r. – 00:02:00 – 00:26:48 płyta CD w zw. z zeznaniami 00:46:13 – 00:46:42 – płyta CD/

Firma płatnika składek w 2015 r. zatrudniała na podstawie umowy o pracę (...) osobę: T. S. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 czerwca 2010 r. na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem w 2015 r. wynoszącym 1750 zł brutto miesięcznie.

/umowa o pracę – k. 73 akt ZUS, listy wynagrodzeń 43 – 55 akt ZUS, zeznania świadka T. S. z dnia 18 października 2016 r. – 00:29:20 – 00:45:40 – płyta CD/

Płatnik składek w 2012 r. osiągnął przychód w wysokości 532371,46 zł, koszty uzyskania przychodu w wysokości 547630,79 zł, a dochód w wysokości -15259,33 zł, w 2013 r. osiągnął przychód w wysokości 502302,11 zł, koszty uzyskania przychodu w wysokości 486430,65 zł, a dochód w wysokości 15871,46 zł, w 2014 r. osiągnął przychód w wysokości 424252,17 zł, koszty uzyskania przychodu w wysokości 419067,81 zł, a dochód w wysokości 5184,56 zł

/obliczenie dochodów – k. 75 – 85 akt ZUS/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy oraz w załączonych aktach organu rentowego. Dokumenty te nie budzą wątpliwości, a zatem stanowią w pełni wiarygodne źródło dowodowe.

Sąd Okręgowy zaliczył w poczet materiału dowodowego sprawy zeznania świadka T. S. jednakże jedynie w tym zakresie w jakim można było na ich podstawie ustalić, że odwołujący wykonywał pewne czynności w firmie płatnika składek, co nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia odwołującego. Należy podkreślić, iż świadek jest osobą obcą dla stron, a zatem nie ma interesu w tym, aby zeznawać na korzyść którejś z nich. Wskazany wyżej świadek zeznał w sposób nie budzący wątpliwości jedynie co do tego, iż miała kontakt z wnioskodawcą w firmie płatnika składek. Świadek podała, że nie ma żadnej wiedzy na temat tego, czy wnioskodawca w rzeczywistości podjął się wykonywania czynności w ramach stosunku pracy na rzecz płatnika, czy tylko pomagał ojcu w ramach pomocy

rodzinnej. Zeznania obu świadka są w tym zakresie wiarygodne, jednakże nie świadczą o tym, że odwołujący faktycznie wykonywał swoje obowiązki jako pracownik firmy płatnika.

Sąd Okręgowy uznał, że zaoferowany przez strony materiał dowodowy – w tym zeznania samego wnioskodawcy – pozwala jedynie uznać, że odwołujący pomagał ojcu w wykonaniu pewnych czynności jakie wiążą się z prowadzoną przez płatnika działalnością gospodarczą. Jednakże nie ma żadnych przekonujących dowodów, co do tego, że odwołujący czynności te wykonywał w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy. Co więcej z zeznań wnioskodawcy wynika wprost, że ubezpieczony nie pozostawał w stosunku podporządkowania pracowniczego, skoro nie wiązały go tak naprawdę ani godziny pracy, gdyż miał bardzo elastyczny czas pracy, ani miejsce wykonywania pracy, jakie zostało wskazane w umowie o pracę. Trzeba w tym miejscu podnieść, że w umowie o pracę zapisano, że wnioskodawca ma mieć elastyczny czas pracy. Także płatnik w toku postępowania przed organem rentowym wskazał, że syn nie miał stałych godzin pracy i pracował w zależności od bieżących potrzeb. Natomiast już w toku procesu wnioskodawca zeznał, że pracował od 8 do 16. Dodać należy, że samo sporządzenie dokumentacji pracowniczey nie świadczy o tym, że stosunek pracy został w rzeczywistości nawiązany. O tym decydują każdorazowo w konkretnym stanie faktycznym dowody potwierdzające nie tylko to, że osoba zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu pracowniczego stosunku faktycznie wykonywała na rzecz płatnika składki czynności odpowiadające zakresowi obowiązków na powierzonym jej stanowisku pracy, ale również to, że wykonywała je w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy. W realiach niniejszej sprawy brak poza twierdzeniami stron spornej umowy o pracę i poza dokumentacją osobowo – placową jakiegokolwiek dokumentu sporządzonego przez skarżącego i opatrzonego jego podpisem, który potwierdzałby, że odwołujący wykonywał czynności w ramach zawartej umowy o pracę, w szczególności w zakresie „czynności urzędniczych”. Wnioskodawca, mimo tak określonego stanowiska nie był w stanie określić, jakie firma miała dochody, nie wiedział, jakie wynagrodzenie miał drugi pracownik. Mimo iż Sąd przyjął, że odwołujący faktycznie pewne czynności wykonał na rzecz płatnika składek (np. pomagał w zakupie towaru z hurtowi, załadunku towaru), to zwłaszcza z zeznań wnioskodawcy wynika, że nie robił tego w ramach podporządkowania pracowniczego, wskazując, że nie było osoby nadzorującej w sklepie, bo był pomocnikiem właściciela. Dopiero na odpowiadając na pytania swojego pełnomocnika wskazywał, że wykonywał czynności pod nadzorem. Przy czym płatnik nie potwierdził zeznań wnioskodawcy, nie zeznając jako strona, a przesłuchany świadek nie miał wiedzy na jakiej zasadzie wnioskodawca jest w firmie. Oczywiście prawo nie zakazuje zatrudniania członków rodziny, co zresztą byłoby sprzeczne z zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu z jakiegokolwiek przyczyny, jednakże, ażeby można było mówić o tym, że został nawiązany stosunek pracy, świadczenie pracy powinno odbywać się w reżimie charakterystycznym dla tego rodzaju stosunku.

Sąd badając motyw zawarcia kwestionowanej umowy o pracę zważył też, że zainteresowany jako najbliższy członek rodziny na pewno zdawał sobie sprawę z tego jaki był stan zdrowia odwołującego, o czym świadczy załączona do akt sprawy dokumentacja medyczna wnioskodawcy. Od razu należy jednak zasygnalizować, że sam cel uzyskania legalnej ochrony ubezpieczeniowej z tytułu umowy o pracę nie może uzasadniać ani pozorności umowy o pracę, ani działania stron w celu obejścia prawa, o czym mowa będzie w dalszej części uzasadnienia.

Na uwagę zasługuje fakt, że ubezpieczony przystępując do pracy nie przedłożył zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy oraz nie przedłożył w toku postępowania książeczki do celów sanitarno – epidemiologicznych mimo, że miał świadomość, że książeczka ta jest wymagana, gdyż płatnik prowadził sklep spożywczy.

Nadto zastrzeżenia Sądu budzi także kwota wynagrodzenia, którą ubezpieczony miał otrzymywać w ramach stosunku pracy – 2500 zł, w sytuacji gdy kondycja finansowa firmy nie była dobra, a drugi pracownik otrzymywał wynagrodzenie minimalne.

Jeszcze raz w tym miejscu należy podkreślić, że Sąd nie neguje, iż odwołujący mógł pomagać ojcu w prowadzeniu działalności gospodarczej (znamiennie, że płatnik w toku postępowania przed organem rentowym wskazał, że traktował wnioskodawcę raczej jak pełnomocnika niż pracownika) i w związku z tym wykonywał pewne czynności w spornym okresie zatrudnienia na rzecz płatnika składek, rzecz jednak w tym, że zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala ustalić, że czynności te wykonywał w reżimie stosunku pracy.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych a także oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, odwołanie nie jest zasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 963) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60 poz. 636 z późn. zm.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego .

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § kodeks 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę z dnia 15 stycznia 2015 r. zawarta między ubezpieczonym a płatnikiem składek, jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozoru.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

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 (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to SN stwierdza, iż 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.).

Nadto nadmienić należy, iż w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, LEX nr 328015).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż 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.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) można wyczytać, 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 (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) 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 numer 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 tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł umowę o pracę jedynie w

celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, czy pomiędzy wnioskodawcą 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 odwołujący osobiście świadczył pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawcy 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 wnioskodawca pewną pracę na rzecz zainteresowanego w spornym okresie wykonał. Należało jednak zważyć, czy, przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Wynikający z zeznań wnioskodawcy sposób i miejsce świadczenia pracy nie wykluczają co prawda świadczenia pracy przez skarżącego w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 k.p., jednakże w analizowanej sprawie wnioskodawca miał w rzeczywistości zupełnie elastycznie wyznaczony czas i miejsce pracy i bardzo dużą swobodę przy wykonywaniu swoich obowiązków.

Sąd zważył także, iż rodzaj pracy oraz miejsce wykonywania tejże pracy uzasadniało zastosowanie systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 k.p.). Zatem brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w wymiarze 8 godzin dziennie wyklucza zakwalifikowania spornej umowy jako umowy o pracę.

Jeszcze raz należy podkreślić, że Sąd nie przeczy, iż pewne czynności odwołujący na rzecz płatnika wykonywał, ułatwiając w ten sposób prowadzenie działalności gospodarczej ojcu.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Już z zeznań samego wnioskodawcy wynika swoboda odwołującego co do czasu i sposobu wykonywania pracy.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę (nawet pomimo krótkiego okresu wykonywania przez wnioskodawcę czynności do czasu rozpoczęcia korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego z powodu choroby) na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci jedynie akt osobowych i listy płac, nie potwierdza, aby zainteresowany kierował pracą wnioskodawcy, 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 zainteresowanego. Oprócz własnych twierdzeń wnioskodawca nie przedstawił na te okoliczność żadnego dowodu.

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 dystrybutywnym. 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, Glosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130). 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 składek nie sporządził pisemnego zakresu czynności a zeznania wnioskodawcy wskazują wyłącznie nieskonkretyzowane kierunki działań odwołującego. Płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania tych zadań przez odwołującego (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującego, a z zeznań samego wnioskodawcy nie wynika, aby na bieżąco miał wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołujący świadczył pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego. Płatnik nie potwierdził zeznań wnioskodawcy, co do konsultacji na temat wykonywanych obowiązków, natomiast świadek wymieniała tylko czynności, które miał wykonywać wnioskodawca.

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

rozdzielenie, 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).

Sprawa to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących) – zob. H. L., Nawiązywanie i zmiana stosunku pracy (zarys problematyki) (w:) Prawo pracy RP w obliczu przemian, (red.) M. M. – T. i T. Z., W. 2006, s. 130, A. M., Glosa do wyroku SN z dnia 26.03.2008 r., G. Studia (...) 2009, nr 2, s. 103.

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).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie i praktyce (M. G., Forma i treść umowy o pracę w Kodeksie pracy, (...) 1997, nr 7-8, s. 41-42, M. D. – P., Umowa zlecenia a umowa o pracę, Pr. Pracy 1998, nr 10, s. 11). 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. Wiążą ją cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego (M. G., Obejście prawa a pozornosc w kontraktach menedżerskich, (...) 2003, nr 10, s. 17). 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).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez ustne wskazanie zakresu obowiązków, ogólnie wskazujących na zakres powierzonych wnioskodawcy zadań, jak również nie stosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującego, w sytuacji, gdy zakres zadań i ich sprecyzowanie w czasie nie było ściśle wyznaczone przez płatnika składek, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawczynię. Konkluzja ta oznacza również, że strony nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywanie na rzecz płatnika składek czynności przez odwołującego nie odbywało się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Czynność prawna – jaką jest w realiach niniejszej sprawy umowa o pracę zawarta przez strony - jest sprzeczna z ustawą tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było świadczenie pracy (usług), ale nie w reżimie stosunku pracy.

Przedstawione konkluzje znalazły potwierdzenie również w innych okolicznościach sprawy, a zwłaszcza znaczenie miała kwestia rozmiaru świadczonej pracy, elastycznego czasu w jakim miała być wykonywana i braku kontroli nad sposobem wykonywania pracy i braku jakiegokolwiek rozliczania z zadań na bieżąco, co przeczy podporządkowaniu pracodawcy. Za odmową uznania spornego stosunku prawnego za stosunek pracy przemawiała ilość i rodzaj faktycznie wykonanej przez odwołującego pracy (zresztą w żaden sposób nie udokumentowana przez wnioskodawcę, która w zestawieniu z ilością czasu pracy wynikającego z umowy, była w uznaniu Sądu niewspółmierna).

Mimo iż Sąd nie uznaje, aby sporna umowa miała charakter pozorny i stoi na stanowisku, że motywacja towarzysząca zawarciu umowy o pracę jest nieistotna, to jednak należy wskazać, że świadczenie przez odwołującego pracy nie odpowiada reżimowi stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, że wnioskodawca i płatnik nie realizowali więzi o znamionach pracowniczych.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 § 1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie.

Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów. Po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawca nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawcę decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu wnioskodawcy na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może w tym postępowaniu tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem sprawy jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.