

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 06 lipca 2016 roku, znak (...) - (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. F., jako pracownik u płatnika składek A. C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 20 listopada 2015 roku.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że jego zdaniem analiza zgromadzonych w toku postępowania dokumentów nie daje wystarczającej podstawy do uznania, że ubezpieczona wykonywała pracę na rzecz płatnika składek, a sporządzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy miało na celu jedynie uwiarygodnienie nie istniejącego stosunku pracy. Nadto, w ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioskodawczyni była zatrudniona na specjalnie utworzonym stanowisku pracy bez potrzeby gospodarczej zatrudnienia w firmie pracownika któremu zostałyby powierzone do wykonania obowiązki skoro podczas długotrwałej nieobecności wnioskodawczyni w pracy obowiązki nie zostały powierzone innemu pracownikowi.

/decyzja – k. 20 - 25 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 16 sierpnia 2016 roku złożyła A. F. reprezentowana przez pełnomocnika radcę prawnego Ł. P. wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że, jako pracownik u płatnika składek A. C. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia zatrudnienia. W uzasadnieniu wskazano, że powyższe stanowisko organu rentowego jest krzywdzące, gdyż zamiarem wnioskodawczyni było przede wszystkim świadczenie pracy, która polegała m.in. na przygotowywaniu ofert i pozostałych dokumentów w postępowaniach przetargowych, uczestniczyła w wykonywaniu operacji bankowych z konta firmowego A. C., uczestniczyła w spotkaniach roboczych z klientami i kontrahentami firmy w których reprezentowała A. C., dokonywała zamówień materiałów budowlanych, przygotowywała i sprawdzała dokumenty dla biura rachunkowego, zawierała umowy z pracownikami

/odwołanie – k. 2 – 8 /.

W odpowiedzi na odwołanie ubezpieczonej z dnia 12 września 2016 roku, które wpłynęło do Sądu w dniu 13 września 2016 r organ rentowy wniósł o jego oddalenie argumentując tak, jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 71 – 73/.

Na rozprawie bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w dniu 20 czerwca 2017 roku, pełnomocnik wnioskodawców poparł odwołania natomiast pełnomocnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych .

/stanowisko pełnomocnika wnioskodawców , oraz pełnomocnika ZUS:

e- protokół rozprawy z dnia 20 czerwca 2017 r 00:03:19 – 00:04:27 - płyta CD k. 273/.

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

Płatnik składek A. C. – ojciec wnioskodawczyni prowadzi od 08 lutego 1989 r działalność gospodarczą – P.P.H.U. (...). Przedmiotem działalności są m.in. roboty związane z budową dróg i autostrad. Firma co roku bierze udział w przetargach na wykonanie określonych prac. Miejscem wykonywania działalności gospodarczej dodatkowym płatnika były K. ul. (...). Siedziba firmy to dom , w którym mieszka płatnik składek i wnioskodawczyni

Płatnik składek już wcześniej namawiał wnioskodawczynię do założenia firmy aby mógł ją komuś przekazać oferując jej swą pomoc w tych działaniach. Chciał aby miała swoją firmę

/ wpis z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej k. 15, zeznania zainteresowanego A. C. e-protokół rozprawy z dnia 05 lipca 2017 r 00:21:47 – 00:35:02 płyta CD k. 178, zeznania świadka P. S. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:24:58 – 00:31:09 płyta CD k. 122, /

W Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej widnieje zapis, że wnioskodawczyni od 04 stycznia 2011 roku rozpoczęła wykonywanie działalności gospodarczej. Adresem głównego miejsca jej wykonywania były K., ul. (...). Przedmiotem działalności są m.in. roboty związane z budową dróg i autostrad

/ wpis z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej k. 16, zeznania świadka P. S. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:24:58 – 00:31:09 płyta CD k. 122/.

Przez cały okres prowadzenia przez wnioskodawczynię działalności gospodarczej rozliczała składki na ubezpieczenie społeczne od minimalnej podstawy na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ( w 2014 r w kwocie 2 247,60 zł, w 2015 r 2 375,40 zł )

/ okoliczności bezsporne, zeznania wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z dnia 05 lipca 2017 r 00:03:58 – 00:21 :47 płyta CD k. 178 /.

W dniu 20 listopada 2015 roku została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy PPHU (...) jako pracodawcą a wnioskodawczynią A. F. jako pracownikiem w pełnym wymiarze czasu pracy. Określono stanowisko pracy jako dyrektor d.s. inwestycji drogowych i określono, że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 7 863,84 zł brutto. Termin rozpoczęcia pracy wskazano na 20 listopada 2015 roku

/ umowa o pracę k. 33 akt ZUS/.

Wnioskodawczyni odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzone przez pracodawcę w dniach 20- 23 listopad 2015 roku.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 20 listopada 2015 r zapisano, że wnioskodawczyni jest zdolna do podjęcia pracy na stanowisku dyrektora d.s. inwestycji drogowych

/ karta szkolenia k. 43 akt ZUS, orzeczenie lekarskie k. 41 akt ZUS/

Wnioskodawczyni w spornym okresie była widywana w biurze firmy w nieruchomości w której mieszkała udzielając pomocy w prowadzeniu firmy. Wydawała dyspozycje pracownikom, płatnik składek też wydawał dyspozycje. Umowy z pracownikami podpisywał A. C. i też wnioskodawczyni. Jak nie było płatnika w firmie dyspozycje pracownikom wydawała wnioskodawczyni. Prowadziła korespondencję e- mailową. W prowadzeniu firmy płatnika pomocy udzielał mu także bratanek w sytuacji gdy wnioskodawczyni nie mogła tego czynić. Wnioskodawczyni miała w firmie zajmować się jej kierowaniem, podejmowaniem strategicznych decyzji

/ zeznania świadka P. S. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:24:58 – 00:31:09 płyta CD k. 122, zeznania świadka D. K. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:18:20 – 00:24:58 płyta CD k. 122, zeznania świadka W. K. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:15:17 – 00:18:20 płyta CD k. 122 , zeznania świadka P. J. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:13:07 – 00:15:17 płyta CD k. 122 , zeznania świadka Z. J. e-protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:05:44 – 00:13:07 płyta CD k. 122, zeznania wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z dnia 05 lipca 2017 r 00:03:58 – 00:21 :47 płyta CD k. 178 , korespondencja e- mailowa k. 149 – 201 /

Obsługą firmy płatnika składek od 2013 roku zajmuje się B. M.. Dostała informację od którego dnia wnioskodawczyni ma być zatrudniona w firmie. Wnioskodawczyni ustalała z B. M. wszystkie dokumenty księgowo, kadrowe, podatkowe. Na dokumentach, umowach na wykonie prac, wystawianych fakturach umieszczała swoje podpisy. Po odejściu wnioskodawczyni B. M. uzgadniała wszystko z płatnikiem składek

/ zeznania świadka B. M. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:31:09 – 00:51:34 płyta CD k. 122, umowa z dn. 15.01.2016 r k.119 – 137 akt ZUS, faktury k. 143, k.145, k.147 akt ZUS/.

Wnioskodawczyni w dniu 03 grudnia 2015 roku miała udzielone notarialne pełnomocnictwo do dokonywania wszelkich czynności związanych z działalnością gospodarczą płatnika składek

/ pełnomocnictwo k. 59 – 63 akt ZUS/.

Wnioskodawczyni w spornym okresie kwitowała odbiór wynagrodzenia

/ lista płac k. 79 – 91/.

Wystawiono zestawienie czasu pracy wnioskodawczyni zapisując, że w okresie od 1 listopada 2015 roku do 30 kwietnia 2016 roku pracowała 8 godzin dziennie

/ zestawienie czasu pracy za okres od 1 listopada 2015 roku do 30 kwietnia 2016 roku k. 109 – 115 akt ZUS/.

Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej firma płatnika składek w 2015 roku osiągnęła przychód w wysokości 2 378 178,16 zł, dochód wyniósł 97 240,73 zł

/ informacja o wysokości dochodu z działalności gospodarczej k. 209 – 211 akt ZUS/.

W dniu 03 grudnia 2015 roku w USG ciąży stwierdzono 6- 7 tydzień ciąży ( data ostatniej miesiączki – 18.10.2015 r ). W okresie od 16 lutego 2016 roku do 22 lutego 2016 roku wnioskodawczyni przebywała w szpitalu z rozpoznaniem krwawienia we wczesnym okresie ciąży – poronienie zagrażające. Dziecko urodziła 07 lipca 2016 roku

/ dokumentacja medyczna koperta k. 169, k 173 /.

Od dnia 16 lutego 2016 roku wystawiono zaświadczenia o niezdolności do pracy w związku z ciążą

/ okoliczności bezsporne/.

Wnioskodawca przed podpisaniem umowy o pracę z wnioskodawczynią a także w czasie jej nieobecności wykonywał powierzone jej obowiązki. Wcześniej dokumenty do przetargów przygotowywała też księgowa

/ zeznania zainteresowanego e- protokół rozprawy z dnia 05 lipca 2017 r 00:21:47 – 00:35:02 płyta CD k. 178 ,zeznania świadka Z. J. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:05:44 – 00:13:07 płyta CD k. 122, zeznania świadka B. M. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:31:09 – 00:51:34 płyta CD k. 122 /.

Pracownicy firmy płatnika składek otrzymywali wynagrodzenie w większości na poziomie najniższej krajowej. Kierowca firmy otrzymywał około 2 500 zł

/ zeznania świadka D. K. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:18:20 – 00:24:58 płyta CD k. 122, zeznania świadka W. K. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 r 00:15:17 – 00:18:20 płyta CD k. 122 , zeznania świadka P. J. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:13:07 – 00:15:17 płyta CD k. 122 , zeznania świadka Z. J. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:05:44 – 00:13:07 płyta CD k. 122 zeznania świadka B. M. e- protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 00:31:09 – 00:51:34 płyta CD k. 122 /.

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał przede wszystkim w oparciu o załączone do akt dokumenty w postaci m.in. dokumentacji medycznej wnioskodawczyni, akt organu rentowego oraz w oparciu o zeznania świadków i częściowo wnioskodawczyni i płatnika składek w zakresie w jakim można było na ich podstawie ustalić, że wnioskodawczyni rzeczywiście wykonywała na rzecz płatnika składek w spornym okresie pewne czynności, co nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczynie i płatnika składek, w których wskazywali, że zatrudnienie to nastąpiło z uwagi na rzeczywistą potrzebę pracodawcy wynikającą z faktu, że płatnik składek w czasie kiedy podpisał umowę o pracę z wnioskodawczynią potrzebował odciążenia go w pracy, gdy z materiału dowodowego wynika, że w czasie kiedy wnioskodawczyni była nieobecna w pracy wykonywał dalej tak jak wcześniej obowiązki wnioskodawczynie nie zatrudniając nikogo na jej miejsce. W ocenie Sądu braku zatrudnienia pracownika w miejsce wnioskodawczynie nie uzasadniałaby również sytuacja finansowa przedsiębiorstwa, która w tym czasie nie wykazywała straty i był wykazany dochód.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest jakichkolwiek wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię w spornym okresie w ramach stosunku pracy. Sąd nie dał wiary zeznaniom płatnika składek i wnioskodawczynie w części w jakiej twierdzili, że wykonywała pracę w ramach stosunku pracy, gdy z zeznań świadków, jak i częściowo samej wnioskodawczynie wynika, że pomagała płatnikowi w prowadzeniu działalności gospodarczej wykonując jedynie pewne czynności o charakterze kierowniczym. Ustalone okoliczności faktyczne świadczą o tym, że czynności wykonywane przez wnioskodawczynię miały charakter pomocy rodzinnej udzielanej ojcu, któremu pomagał również bratanek w sytuacji, gdy wnioskodawczynie nie mogła tego czynić.

Na potwierdzenie tej oceny wskazują również zeznania B. M., z których wynika, że otrzymała ona informację od którego dnia wnioskodawczynie ma być zatrudniona w firmie ojca. Wskazuje to w ocenie Sądu na to, że w obecności i zakresie obowiązków wnioskodawczynie nie nastąpiła żadna zmiana z chwilą podpisania umowy, gdyby bowiem taka zmiana nastąpiła nie byłoby potrzeby wskazywania daty zatrudnienia wnioskodawczynie w firmie ojca a po prostu doszłoby do podpisania umowy o pracę w konkretnym dniu. Nie negując faktu podpisania umowy o pracę uznać należy, że została ona podpisana wyłącznie w celu pozornej zmiany statusu wnioskodawczynie z określonym dniem przy utrzymaniu jej dotychczasowego zaangażowania w pracę firmy co nie ma nic wspólnego z zatrudnieniem w reżimie stosunku pracy.

W ocenie Sądu za wiarygodny dowód wykonywania przez wnioskodawczynię pracy przez pięć dni w tygodniu przez 8 godzin dziennie nie może posłużyć także złożony dokument w postaci zestawienia czasu pracy a to z tego względu, że z treści dokumentu wynika, że wnioskodawczynie również od 16 lutego 2016 roku do 29 kwietnia 2016 roku pracowała 8 godzin dziennie gdy w tym czasie była na zwolnieniu chorobowym, stąd treść dokumentu budzi uzasadnione wątpliwości co do rzetelności tego dokumentu.

W ocenie Sądu tego rodzaju omyłka z dużym prawdopodobieństwem mogła powstać podczas automatycznego wpisywania większej liczby wpisów w tworzone tabelki.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom wnioskodawczynie, płatnika składek, w zakresie, w jakim wskazywali oni na jej zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w sytuacji gdy z zeznań świadków częściowo także wnioskodawczynie wynika, że wnioskodawczynie udzielała pomocy w prowadzeniu firmy wydając obok płatnika składek dyspozycje pracownikom firmy a po jej odejściu już wszystko było uzgadniane z płatnikiem składek co nie można uznać za pracę wykonywaną w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), wykonywane przez wnioskodawczynię czynności miały charakter kierowniczy.

O nierealności wysokości wypłaty wnioskodawczynie wynagrodzenia świadczy to, że jak wynika z zeznań świadków pozostałym pracownikom płacił dużo mniej.

Z uwagi na łączące wnioskodawczynię i płatnika składek bliskie więzi rodzinne i zainteresowanie w uzyskaniu korzystnego dla wnioskodawczynie rozstrzygnięcia ich zeznania musiały podlegać szczególnie wnikliwej ocenie pod kątem ich wiarygodności i mocy dowodowej i analiza ta doprowadziła do wniosku, że nie są one wiarygodne w części w jakiej wskazują one na stałe zatrudnienie wnioskodawczynie w pełnym wymiarze czasu pracy w spornym okresie w reżimie stosunku pracy.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie wnioskodawczyni nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 (tekst jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 159) 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.

Według zaś art. 7 pkt 1 wspomnianej ustawy zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego.

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

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.), 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 r. 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 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 20 listopada 2015 roku zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek jest nieważna, bowiem nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają stwierdzenie, iż zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek została zawarta dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

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

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, 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 dnia 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 Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

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.

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, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, 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 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 kwestionowaną umowę o pracę

jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby 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 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 celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, 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 badał, czy wnioskodawczyni 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 w spornym okresie zatrudnienia wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek lecz czynności te miały charakter zwykłej pomocy rodzinnej, nie zaś stosunku pracy, podobnie jak bratanek w sytuacji, gdy wnioskodawczyni nie mogła pomagać ojcu w prowadzeniu firmy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik składek wskazywał wnioskodawczyni na konkretne bieżące zadania do realizacji, związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikował biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby płatnik składek wydawał polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy. Wręcz odwrotnie polecenia i dyspozycje obok płatnika składek a także w czasie kiedy go w firmie nie było pracownikom wydawała wnioskodawczyni.

Zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy nie potwierdził aby powierzone wnioskodawczyni obowiązki wykonywała ona w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. przez pięć dni w tygodniu po osiem godzin dziennie.

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 zinterpretowano, 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 Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. L., 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. M., Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, G. Studia (...) 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących pomiędzy 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). Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, należy dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nieingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów przedstawionych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

Płatnik składek nie stosował żadnego sposobu rozliczania wnioskodawczyni z wykonania zadań, nie ma bowiem na to żadnych dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby ustalano skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Poczynione stwierdzenie jest ważne, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 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 Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35).

Dlatego zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zblizonej 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 Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 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).

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 Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie oraz praktyce i 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. Wiążąco cechuje praca pod kierownictwem, która stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę 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, zgodne z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że nie określenie zadań pracownika w ramach zawartej umowy o pracę poprzez zadaniowe wskazanie zakresu obowiązków, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy wnioskodawczyni pozwalają na uznanie, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez skarżącą. Konkluzja ta oznacza również, że stron nie łączyła umowa o pracę.

Dodać także należy, iż z ustaleń faktycznych wynika, że zaoferowane wnioskodawczyni stanowisko pracy było etatem nowoutworzonym specjalnie na potrzeby usankcjonowania zawartej umowy o pracę a wręcz w ocenie Sądu firma wnioskodawczyni i sporządzona umowa o pracę powstały w celu umożliwienia wnioskodawczyni samodzielnego bytu gospodarczego. Płatnik składek chciał aby miała własną firmę a następnie by uzyskała zatrudnienie i zabezpieczenie zwłaszcza, że w chwili podpisania umowy o pracę mogła już podejrzewać, że jest w ciąży oferując jej swą pomoc.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni w spornym okresie podejmowała w godzinach pracy swobodną organizację poprzez to, że biuro firmy mieściło się w miejscu zamieszkania tak wnioskodawczyni jak i płatnika składek. Wnioskodawczyni mogła więc swobodnie dostosowywać swoją obecność w firmie w zależności od rzeczywistych potrzeb wydając dyspozycje pracownikom obok A. C. a także w czasie kiedy nie mógł tego zrobić, gdy nie było go danego dnia w firmie.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe okoliczności świadczą o tym, że istniejący pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek stosunek prawny nie zawierał konstytutywnego elementu stosunku pracy w postaci wykonywania pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego pod kierownictwem pracodawcy. Wyklucza to uznanie, że sporne zatrudnienie miało cechy zatrudnienia pracowniczego, mimo iż Sąd nie neguje, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek polegające na podpisywaniu umów z pracownikami, ustalaniu z B. M. zajmującą się obsługą firmy dokumentów księgowych, kadrowych, podatkowych. Umieszczaniu podpisów pod dokumentami, wystawianymi fakturami. Prowadziła korespondencję e- mailową.

W ocenie Sądu nie sposób uznać, że wnioskodawczyni pracowała 5 dni w tygodniu przez 8 godzin dziennie wykonując powołane czynności.

Budzi znaczne wątpliwości w świetle tych okoliczności świadczenie przez wnioskodawczynię pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy na rzecz płatnika .

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały 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 wykonywanie pewnych czynności na rzecz płatnika składek ale nie w reżimie stosunku pracy.

Przedstawione konkluzje znalazły potwierdzenie również w innych okolicznościach sprawy, a zwłaszcza znaczenie miała kwestia rozmiaru rzeczywiście świadczonej pracy, elastycznego czasu, w jakim miała być wykonywana, braku wytycznych co do sposobu realizacji konkretnych zadań i braku kontroli nad sposobem i czasem wykonywania pracy oraz braku jakiegokolwiek rozliczania z zadań na bieżąco, co przeczy podporządkowaniu pracodawcy. Należy wskazać, że wykonywanie przez wnioskodawczynię pewnych czynności na rzecz płatnika nie odpowiada reżimowi stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, że wnioskodawczyni i płatnik składek nie realizowali więzi o znamionach pracowniczych. Natomiast zawarcie umowy o pracę służyło uzyskaniu świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby, przysługujących osobie o statusie pracownika.

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p., a strony nie były związane umową o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie 2. sentencji zgodnie z wyrażoną w art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy, uznając A. F. za stronę w całości przegrywającą przedmiotowe postępowanie. Z tego powodu Sąd Okręgowy zasądził od A. F. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., kwotę 360,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Na kwotę tę złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika organu rentowego, ustalone w oparciu o § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz.1804).

## ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni

D.D-Z.