

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 września 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. W. nie podlega od 9 sierpnia 2016 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o.o.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w dniu 9 sierpnia 2016 r. strony zawarły umowę, której nadały nazwę umowy o pracę i mocą której M. W. powierzono obowiązki dyrektora administracyjno – finansowego na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5 645,41 zł. Organ rentowy wskazał, iż już od dnia 22 września 2016 r. M. W. wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego z tytułu sprawowania opieki, a niezdolność ta trwała do 1 października 2016 r. Następnie M. W. była niezdolna do pracy w następujących okresach: od 19 do 28 października 2016 r., od 28 listopada do 6 stycznia 2017 r., od 11 stycznia do 6 lutego 2017 r. oraz od 8 lutego do 22 sierpnia 2017 r. Podjęcie zaś zatrudnienia nastąpiło w trakcie przebywania przez M. W. na zasiłku macierzyńskim po ustaniu innego zatrudnienia.

Zdaniem organu rentowego, dokumentacja związana ze stosunkiem pracy potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia i nie jest dowodem faktycznego nawiązania stosunku pracy uzasadniającego podleganie ubezpieczeniom społecznym. W ocenie organu rentowego zawarta umowa o pracę ma charakter czynności pozornej, której celem było obejście przepisów prawa i dzięki temu uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

*/decyzja k.96 - 97 akt ZUS/*

W dniu 10 października 2017 r. pełnomocnik M. W. złożył odwołanie od powyższej decyzji wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że M. W. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 9 sierpnia 2016 r. tj. od daty zgłoszenia do ubezpieczeń przez płatnika składek. Wniósł także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odwołania wskazano, że ubezpieczona została zatrudniona w przedsiębiorstwie płatnika składek w dniu 9 sierpnia 2016 r., zakres jej obowiązków był bardzo szeroki. Ubezpieczona zajmowała się czynnościami związanymi z zarządzaniem przedsiębiorstwem, ściśle współpracując z zarządem Spółki Prezesem Zarządu I. W. (1) oraz jej prokurentem E. N., wykonując ich polecenia i przekazując informacje co do wyników podejmowanych czynności. Wnioskodawczyni stawiała się w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, wykonywała pracę pod jego nadzorem. Pracodawca zaś pracę świadczoną przez wnioskodawczynię przyjmował i wypłacał jej wynagrodzenie. Żadna z okoliczności wskazanych w treści uzasadnienia decyzji ZUS nie potwierdza twierdzenia o tym, iż umowa o pracę stanowiąca podstawę do zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych wnioskodawczyni M. W. stanowiła czynność pozorną bądź, iż zmierzała do obejścia prawa.

*/odwołanie k.2-7/*

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

*/odpowiedź na odwołanie k.13 – 14/*

Na rozprawie w dniu 9 stycznia 2018 r. prokurent płatnika przyłączył się do odwołania.

*/oświadczenie prokurenta płatnika min.00:03:06 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r., płyta CD k.58/*

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

Płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością została zawiązana na podstawie umowy z dnia 26 lutego 2011 r., Rep. A Nr 1166/2011 i została wpisana do Rejestru Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 5 maja 2011 r. pod numerem KRS (...). Wspólnikami spółki są: I. W. (2) posiadający 210 udziałów o łącznej wartości 10

500,00 zł oraz M. W. posiadająca 210 udziałów o łącznej wartości 10 500,00 zł. Prezesem zarządu spółki jest I. W. (2), a prokurentem S. W.. W zakresie prowadzonej działalności spółka zajmuje się świadczeniem usług gastronomicznych, w tym cateringowych. Siedziba spółki znajduje się w Ł. przy ul. (...).

/odpis z KRS k.66 – 68 odwrót/

Spółka korzysta z usług biura rachunkowego.

/okoliczność bezsporna/

Na terenie Ł. płatnik posiada kilka lokali gastronomicznych ( m.in. w Szpitalu (...) oraz w Radiu (...) oraz w (...)).

/zeznania S. W. min.00:37:18 – 00:46:23 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. płyta CD k.58/

Zatrudniani przez płatnika pracownicy za świadczoną pracę otrzymują wynagrodzenie minimalne. Prezes zarządu osiąga wynagrodzenie w wysokości 2 500,00 zł.

/zestawienie pracowników zatrudnionych przez płatnika k.32/

Wnioskodawczyni M. W. posiada wykształcenie wyższe – ukończyła studia licencjackie na kierunku finanse i rachunkowość.

/okoliczność bezsporna/

M. W. jest żoną S. W..

/okoliczność bezsporna/

W dniu 31 grudnia 2015 r. M. W. nabyła od S. W. 210 udziałów ww. spółki, a ich łączna wartość wyniosła 10 500,00 zł.

/umowa zbycia udziałów k.137/

Przychód firmy płatnika w 2016 roku wyniósł 1 171 445,40 zł, a zysk 202 510,53 zł

/zestawienie k.32/

W dniu 9 sierpnia 2016 r. pomiędzy (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością reprezentowaną przez I. W. (2), a M. W. zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony od 9 sierpnia 2016 r. M. W. została zatrudniona na stanowisku dyrektora administracyjno – finansowego z wynagrodzeniem w wysokości 5 645,41zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano adres siedziby spółki. Ze strony płatnika umowa o pracę została podpisana przez E. N..

/umowa o pracę w dokumentacji osobowej wnioskodawczyni k.32, zeznania wnioskodawczyni min.00:02:55 – 00:03:48 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2018 r., płyta CD k.273, w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:40 – 00:34:26 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r., płyta CD 58/

W dniu 9 sierpnia 2016 r. M. W. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

/okoliczność bezsporna/

Zaświadczenie lekarskie z dnia 9 sierpnia 2016 r. wskazuje, że M. W. jest zdolna do wykonywania obowiązków pracowniczych na stanowisku dyrektora ds. ekonomiczno – kadrowych.

W dniach od 15 do 16 sierpnia 2016 r. M. W. odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia BHP, zaświadczenie lekarskie w dokumentacji osobowej wnioskodawczyni k.32/

Zgodnie z otrzymanym przez wnioskodawczynię zakresem obowiązków , do powierzonych jej zadań miało należeć:

- prowadzenie spraw kadrowych oraz finansowych i kontakt z biurem.
- zastępstwa za pracowników zatrudnionych na niższych stanowiskach.

W treści otrzymanego przez wnioskodawczynię zakresu obowiązków wskazano ,że jej bezpośrednim przełożonym jest zarząd spółki.

/zakres czynności pracownika w dokumentacji osobowej wnioskodawczynie k.32/

Przed podjęciem zatrudnienia , wnioskodawczynie jako udziałowiec reprezentowała spółkę w kontaktach z kontrahentami. Zdarzało się, że robiła zestawienia, kwitowała faktury.

/zeznania wnioskodawczynie min.00:02:55 – 00:03:48 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2018 r. , płyta CD k.273 , w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:40 – 00:34:26 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. , płyta CD 58, dokumentacja załączona do akt/

Przed podjęciem zatrudnienia , wnioskodawczynie była pracownikiem mBanku.

/zeznania wnioskodawczynie min.00:02:55 – 00:03:48 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2018 r. , płyta CD k.273 , w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:40 – 00:34:26 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. , płyta CD 58/

Powierzone M. W. stanowisko pracy było stanowiskiem nowoutworzonym.

/zeznania wnioskodawczynie min.00:02:55 – 00:03:48 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2018 r. , płyta CD k.273 , w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:40 – 00:34:26 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. , płyta CD 58 , zeznania S. W. min.00:37:18 – 00:46:23 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. płyta CD k.58/

W zakresie powierzonych obowiązków pracowniczych M. W. miała zajmować się m.in. dostarczaniem dokumentów pomiędzy pracownikami , a prezesem spółki np. kwestionariuszy osobowych przy zatrudnieniu pracowników, przekazywaniem dokumentów do biura rachunkowego , prowadzeniem bufetu mieszczącego się w Szpitalu (...) , w tym rozliczaniem kasy na koniec dnia. M. W. miała nadto nawiązywać kontakty z potencjalnymi kontrahentami płatnika. Wnioskodawczynie w zakresie powierzonych obowiązków pracowniczych miała podpisywać zaświadczenia, umowy, przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne , a zdarzało się również, że miała kwitować odbiór faktur. M. W. miała podlegać pod zarząd spółki informując go o koniecznych zakupach , czy też o osiąganym utargu. Godziny pracy wnioskodawczynie były uzależnione od potrzeby danego dnia. Najczęściej przebywała na Rojnej 15 w (...) , ale także przemieszczała się pomiędzy biurem , a bufetem. M. W. nie podpisywała list obecności w pracy , a wynagrodzenie otrzymywała w formie gotówkowej. Wnioskodawczynie nie dysponowała pieczęcią imienną , a jedynie pieczęcią firmową.

/zeznania wnioskodawczynie min.00:02:55 – 00:03:48 rozprawy z dnia 13 kwietnia 2018 r. , płyta CD k.273 , w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:03:40 – 00:34:26 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. , płyta CD 58/

M. W. zajmowała się dostarczaniem dokumentów pracownikom spółki zatrudnionym w poszczególnych lokalach gastronomicznych , a w sytuacji gdy którykolwiek z zatrudnianych pracowników nie mógł wykonywać powierzonych mu obowiązków pracowniczych , zastępowała go w pracy ( wnioskodawczynie m.in. przygotowywała i wydawała posiłki). Wnioskodawczynie zajmowała się wypłacaniem pieniędzy pracownikom , a także rozliczaniem utargów.

Wnioskodawczynie wykonywała te czynności także przed zawarciem umowy o pracę,

/zeznania świadków: D. O. min.00:48:04 – 00:57:28 , Ł. A. min.00:57:28 – 01:03:08 , M. G. min.01:03:08 – 01:13:33 , A. S. min.01:13:33 – 01:29:37 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. , płyta CD k.58, zeznania świadka A. D. min.00:15:13 – 00:25:02 rozprawy z dnia 2 marca 2018 r. , płyta CD k.145/

Bufet w szpitalu (...) został zamknięty w styczniu 2017 r.

/zeznania świadka S. W. – 00:37:18 – 00:46:23 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 – płyta CD k. 58/

W dniu 29 sierpnia 2016 r została podpisana umowa pomiędzy płatnikiem a firmą Produkcja (...) sp. o. o . Umowa nie zawiera uzupełnionej rubryki w zakresie reprezentacji płatnika. Umowa jest podpisana nazwiskiem (...) i opatrzona pieczętką firmową.

/umowa – k. 120/

M. W. była niezdolna do pracy w następujących okresach: od 22 września do 1 października 2016 r. , od 19 do 28 października 2016 r. , od 28 listopada 2016 r. do 6 stycznia 2017 r. , od 11 stycznia do 6 lutego 2017 r. oraz od 8 lutego do 22 sierpnia 2017 r.

/dokumentacja medyczna: k.71 – 79 , 96 – 101 , 167 – 180/

Podczas nieobecności wnioskodawczynie w pracy , płatnik nie zatrudnił pracownika na jej miejsce ,a wykonywaniem powierzonych M. W. obowiązków pracowniczych zajmowali się S. W. oraz I. W. (2).

/zeznania S. W. min.00:37:18 – 00:46:23 rozprawy z dnia 9 stycznia 2018 r. płyta CD k.58/

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z ww. dokumentów. Żadna ze stron postępowanie nie kwestionowała powyższych dokumentów pod względem autentyczności.

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczynie oraz S. W. w zakresie w jakim wskazywali, że w spornym okresie M. W. faktycznie świadczyła pracę na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy. Wnioskodawczynie ani płatnik nie przedstawili bowiem dowodów z których wynikałoby, że wnioskodawczynie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy – pracowniczego podporządkowania. Wprawdzie płatnik składek przedstawił m.in. faktury oraz umowę jaką płatnik zawarł z firmą Produkcja (...) G.W. (...) Sp. z o.o. , ale z dokumentów tych nie wynika , aby to właśnie wnioskodawczynie brała udział w tych czynnościach w ramach obowiązującej ją umowy o pracę. Co również istotne , przedstawione przez płatnika dokumenty opatrzone są jedynie nazwiskiem W. i na tej podstawie nie sposób uznać , że to właśnie wnioskodawczynie złożyła na tych dokumentach swój podpis ( nadto wnioskodawczynie nie dysponowała własną pieczętką imienną) – w ramach umowy pracę, w szczególności, że z treści umowy nie wynika, kto reprezentuje spółkę.

Wskazać ponadto należy , że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika , aby osoba , która w imieniu płatnika zawarła z wnioskodawczynią umowę o pracę tj. E. N. , dysponowała stosownym pełnomocnictwem w tym zakresie.

W odniesieniu zaś do złożonych w niniejszej sprawie zeznań świadków: D. O. , Ł. A. , M. G. , A. S. oraz A. D. wskazać należy , że o ile z zeznań tych wynika wprost , że wnioskodawczynie zajmowała się wykonywaniem określonych czynności o tyle nie sposób uznać , aby posiadali oni wiedzę na temat stosunku prawnego łączącego wnioskodawczynię z płatnikiem. Ponadto , co przyznała sama wnioskodawczynie , część czynności wykonywała ona przed formalnym zawarciem umowy o pracę jako udziałowiec spółki. Nie sposób zatem stwierdzić kiedy wnioskodawczynie wykonywała określone obowiązki jako pracownik, a kiedy jako udziałowiec. Świadek O. zeznała, że ostatni PIT dostała od ubezpieczonej, a to rozliczenie było w marcu 2016 r, a zatem jeszcze przed zatrudnieniem. Świadek A. zeznał, że współpracuje z wnioskodawczynią od 6 lat, że widywał ja na każdym dyżurze i nie zauważył jej dłuższej nieobecności, co stoi w sprzeczności z ewidencją czasu pracy i zwolnieniami lekarskimi wnioskodawczynie. Świadek S. zeznała,

że wnioskodawczyni przeprowadziła z nią rozmowę kwalifikacyjną, ale nie wiedziała kiedy, nie potrafiła także powiedzieć, czy była jakaś dłuższa przerwa w pracy ubezpieczonej.

Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni i świadka – S. W., co do tego, że wnioskodawczyni pozostawała pod nadzorem pracodawcy – co do miejsca i czasu, bowiem S. W. - zeznający jako świadek – prokurent w spółce (mąż wnioskodawczyni) wskazał, widywał ją w (...) i że zdarzało się, że zastępowała innych pracowników, nie wiedział jakie inne czynności wykonywała, natomiast ubezpieczona powoływała się na swój szeroki zakres obowiązków, który rzekomo miała wykonywać. Zatem trudno mówić w tym przypadku o kontroli ze strony pracodawcy. Świadek wskazał także, że wnioskodawczyni wróciła do pracy w wymiarze 1/3 etatu, ale nie wiedział od kiedy. Świadek D. natomiast zeznał, że zazwyczaj w bufecie widywał wnioskodawczynię, gdy tymczasem inni świadkowie widywali ją zwykle w (...) i świadek także nie zauważył jej dłuższej nieobecności.

Sąd rozważył także fakt, że wprawdzie z akt sprawy wynika, że wnioskodawczyni została zgłoszona do pracowniczych ubezpieczeń społecznych, ale samo dokonanie tej czynności, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału, nie miało znaczenia dla dokonania oceny charakteru czynności realizowanych przez M. W..

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

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 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 (tekst jednolity Dz.U. z 2017 roku, poz.1778) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) a ponadto odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co

dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. 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, Legalis nr 88987). Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznaczają, że umowa taka jest ważna.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W niniejszej sprawie płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością zawarł z M. W. umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła stosowną podstawę do objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem społecznym. Ważność tej umowy została jednak – słusznie – zakwestionowana przez organ rentowy.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni pewne czynności w spornym okresie wykonywała. Należało jednak zważyć, czy, przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego, w tym na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Przede wszystkim w toku niniejszego postępowania nie zostały złożone żadne dokumenty (poza dokumentacją osobową) z których wynikałoby, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w ramach stosunku pracy. O ile bowiem z zebranego materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni zajmowała się dostarczaniem dokumentów, wypłacaniem pieniędzy pracownikom, rozliczaniem utargów, wydawaniem posiłków oraz obsługą klientów, o tyle nie sposób stwierdzić, że czynności te wykonywała w ramach obowiązującego ją stosunku pracy. Powyższe czynności bowiem wykonywała także częściowo przed nawiązaniem stosunku pracy.

W ocenie Sądu brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy wnioskodawczyni, a co również istotne, godziny pracy wnioskodawczyni były uzależnione od potrzeby danego dnia. Brak jest list obecności. Wnioskodawczyni w żaden sposób nie wykazała, by codziennie świadczyła pracę w określonych godzinach oraz w miejscu wskazanym w treści umowy o pracę (nadto wnioskodawczyni wskazywała, że przemieszczała się pomiędzy biurem, a lokalami gastronomicznymi należącymi do spółki). We wskazanych powyżej zeznaniach świadków istnieją rozbieżności co do przeważającego miejsca wykonywanych czynności (...) czy bufet w szpitalu). Sporządzona ewidencja czasu pracy zawiera rubrykę "godziny faktycznie przepracowane" i jednocześnie rubrykę dotyczącą zwolnień – i są one jednocześnie wypełnione.

Nadto, nie jest zrozumiałym dla Sądu dlaczego pomimo powierzenia wnioskodawczyni stanowiska dyrektora administracyjno – finansowego, miała ona zajmować się m.in. zastępowaniem pracowników zatrudnionych w poszczególnych lokalach gastronomicznych spółki.

Zatem trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego. Zatem brak możliwości ustalenia kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy wyklucza zakwalifikowanie

spornej umowy jako umowy o pracę. Zeznający jako świadek – prokurent w spółce (mąż wnioskodawczynie) wskazał, widywał ją w (...) i że zdarzało się, że zastępowała innych pracowników, nie wiedział jednak jakie inne czynności wykonywała, natomiast ubezpieczona powoływała się na swój szeroki zakres obowiązków, który rzekomo miała wykonywać. Zatem trudno mówić w tym przypadku o kontroli ze strony pracodawcy. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika nadto, aby wnioskodawczynie była w jakikolwiek nadzorowana przez pracodawcę.

W ocenie Sądu płatnik nie miał potrzeby zatrudniania pracownika, a wskazuje na to choćby brak zatrudnienia pracownika w czasie nieobecności wnioskodawczynie w pracy. Nadto spółka korzystała z usług biura rachunkowego. Należy zwrócić też uwagę, że stopniowo spółka rezygnowała z punktów gastronomicznych. Podkreślić także należy, że fakt braku zatrudnienia pracownika na miejsce wnioskodawczynie w czasie jej nieobecności utwierdza Sąd w przekonaniu, że zatrudnienie ubezpieczonej na podstawie umowy o pracę przez zainteresowanego było fikcyjne. W ocenie Sądu celem podjętych przez wnioskodawczynie działań było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nawet jeżeli nie można zarzucić wnioskodawczynie takiego działania, to z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż umowa o pracę nie była wykonywana w ramach pracowniczego podporządkowania.

Należy też zwrócić uwagę na wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie, które było wyższe nawet od wynagrodzenia prezesa zarządu, i to ponad dwukrotnie.

Reasumując, 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 wnioskodawczynie, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby zakreślał 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. Brak dowodu, że płatnik stosował jakikolwiek sposób rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zeznań samej wnioskodawczynie 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.

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).

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 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.

Wskazać należy, że zgodnie z art.83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. 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 przez strony 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, 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.).

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie, jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy a przez pracodawcę do przyjmowania tego świadczenia i wypłacania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany. Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem. Założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie oświadczenia woli dla pozorów.

W ocenie Sądu nie ma dostatecznych dowodów potwierdzających wykonywanie przez wnioskodawczynię pracy na podstawie umowy o pracę – w ramach pracowniczego podporządkowania.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę przez płatnika, a M. W.. Celem działania stron nie było, bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy.

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.

Wprawdzie płatnik składek założył wnioskodawczyni akta osobowe, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły.

W ocenie Sądu strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca niepodleganie przez M. W. od 9 sierpnia 2016 r. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako pracownik u płatnika składek (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością odpowiada prawu i na podstawie art.477<sup>1</sup>§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

Sąd nie znalazł podstaw do otwarcia na wniosek organu rentowego ostatniej rozprawy i kontynuowania postępowania dowodowego, z uwagi na to, że pełnomocnik ZUS był powiadomiony o ostatnim terminie rozprawy i mógł zgłosić na nim wnioski dowodowe.

Sąd nie orzekł także o kosztach procesu na rzecz strony pozwanej, gdyż wniosek w tym zakresie nie został złożony do dnia zamknięcia rozprawy.