

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 14 lutego 2018 r. – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. S. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia 26 lipca 2017 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że płatnik składek zgłosił M. S. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych tj. emerytalnego, rentowych, chorobowego wypadkowego oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 2 stycznia 2017 r. do 26 lipca 2017 r. z kodem tytułu ubezpieczenia – pracownik. Ponadto płatnik złożył za M. S. dokumenty rozliczeniowe, w których obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru w wysokości za 01/2017 r. – 2825,05 zł, od 02/2017 r. do 05/2017 r. – 0,00 zł, 06/2017 r., - 753,42 zł, 07/2017 r. – 0,00 zł i 08/2017 r. – 3255,36 zł. Płatnik wykazał za M. S. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy od 17 stycznia 2017 r. do 18 lutego 2017 r., zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 19 lutego 2017 r. do 25 lipca 2017 r. i zasiłek macierzyński od 26 lipca 2017 r.

Organ wskazał, że ubezpieczona została zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5650,00 zł brutto. Na podstawie dokumentów zgromadzonych w sprawie oddział ustalił, że wynagrodzenie pozostałych zatrudnionych w spółce pracowników kształtuje się na poziomie 1/8 minimalnego wynagrodzenia, a dla kilku pracowników na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę (w tym podpisującego się na oświadczeniach złożonych do kontroli – dyrektora). Tym samym ubezpieczona miałaby mieć przyznane najwyższe wynagrodzenie w firmie znacznie wyższe niż wynagrodzenia pozostałych pracowników.

Na okoliczność potwierdzenia kwalifikacji i doświadczenia zawodowego wnioskodawczyni nie przedłożyła w trakcie kontroli jakichkolwiek dokumentów, M. J. na pytanie czy wykształcenie lub/i doświadczenie zawodowe jest zgodne z profilem stanowiska pracy, na jakie ubezpieczona została zatrudniona odpowiedziała, że dokumentów potwierdzających wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe wnioskodawczyni nie przedłożyła, ale okres wcześniejszej współpracy przesądził o zatrudnieniu na stanowisku specjalisty ds. 'kluczowych klientów. Budzi wątpliwość, że pracodawca miałby przyznać pracownikowi” od razu najwyższe wynagrodzenie w firmie (miesięczne – 5650,00 zł brutto) nie znając jego kwalifikacji, nie wymagając przedłożenia dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje, a opierając się jedynie, jak wynika z zeznań M. J., na trwającej wcześniej (ponad pół roku) współpracy. Do kontroli nie przedłożono również Umowy o współpracy. W ocenie oddziału na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego wnioskodawczyni nie wykonywała pracy w firmie (...) Sp. z o.o., a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania przez tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą w okresie ciąży, a następnie macierzyństwem.

Wobec tego na podstawie art. 83 § I Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy należy stwierdzić, że umowa o pracę zawarta między (...) Sp. z o.o. a wnioskodawczynią, jako zawarta dla pozorów, jest nieważna, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 2 stycznia 2017 r. do 26 lipca 2017 r.

/decyzja – akta ZUS/

Wnioskodawczyni M. S. złożyła odwołanie od w/w decyzji w dniu 22 marca 2018 r. i zaskarżyła w/w decyzję w całości. Wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji. W uzasadnieniu wskazała, że ustalenia dokonane przez organ rentowy zostały dokonane na podstawie niepełnego materiału dowodowego, nieodzwierciedlającego w pełni stanu faktycznego, który ponadto został oceniony tendencyjnie z pominięciem szeregu okoliczności świadczących o faktycznym wykonywaniu przez skarżącą pracy od 2 stycznia 2017 r. na rzecz (...) sp. z o.o.

/odwołanie – k. 3 – 12/

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

/odpowiedź na odwołanie – 61 – 63/

Pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/stanowiska stron z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:18:22 – 00:19:03, 00:20:14 – 00:31:31 – płyta CD – k. 401/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. S. posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła (...) J. w 2005 r.

/kwestionariusz osobowy – k. 19 akt ZUS/

Ubezpieczona legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w latach 2000 – 2014 prowadziła własną działalność gospodarczą,

- w latach 2009 – 2016 była prezesem w spółce (...) sp. z o.o.

/kwestionariusz osobowy – k. 19 akt ZUS, wypis z KRS – k. 404 – 409/

Spółka (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w Ł. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 10 lipca 2012 r. Przedmiotem działalności jest m.in. działalność taksówek osobowych.

/wypis z KRS – k. 9 – 13 akt ZUS, k. 94 – 96, k. 205 – 213/

Ubezpieczona M. S. zawarła z (...) sp. z o.o. w Ł. w dniu 2 stycznia 2017 r. umowę o pracę na okres próbny od 2 stycznia 2017 r. do 31 marca 2017 r. na stanowisku specjalisty ds. kluczowych klientów w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 5.650,00 zł brutto miesięcznie. Miejsce wykonywania pracy określono: Ł., ul. (...).

/umowa o pracę – k. 37 akt ZUS/

Około pół roku przed podpisaniem umowy o pracę z płatnikiem składek wnioskodawczyni odpowiedziała na ogłoszenie o pracę zamieszczone przez spółkę na portalu olx. W wyniku rozmów z prezesem ubezpieczona podjęła współpracę ze spółką, która trwała do 31 grudnia 2016 r. M. S. była wówczas udziałowcem w firmie (...) sp. z o.o. (z dniem 31 stycznia 2017 r. działalność spółki została zawieszona) i podlegała ubezpieczeniom społecznym w KRUS. Posiadała dochód jedynie z działalności rolniczej. W ramach współpracy w pierwszym miesiącu ubezpieczona miała otrzymać wynagrodzenie w wysokości 1.500 zł netto, a w kolejnych 4.000 zł netto plus premia. Premia była przyznawana za pozyskanie klienta korporacyjnego.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220, zeznania M. M. z dnia 6 września 2018 r. – 01:43:29 – 02:12:36 – płyta CD – k. 220/

W ramach współpracy wnioskodawczyni zajmowała się pozyskiwaniem klientów, którzy podpisywali umowy lojalnościowe z G. C. T. i stroną marketingową.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220, zeznania M. M. z dnia 6 września 2018 r. – 01:43:29 – 02:12:36 – płyta CD – k. 220,

zeznania świadka S. P. z dnia 30 października 2018 r. – 00:18:16 – 00:32:59 – płyta CD – k. 372, korespondencja – k. 127 – 137 akt ZUS, k. 34 – 50, k. 13 – 19, k. 283 – 346, k. 356 – 367/

Płatnik składek utworzył dokumentację pracowniczą ubezpieczonej, w której znalazły się następujące dokumenty m.in.: umowa o pracę, kwestionariusz osobowy, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. kluczowych, oświadczenie pracownika dla celów obliczania miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, świadectwo pracy, zgoda na przesyłanie wynagrodzenia na konto.

/dokumentacja osobowa – k. 19 – 43 akt ZUS/

W dacie zatrudnienia u płatnika składek ubezpieczona przedłożyła aktualne zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku specjalisty ds. kluczowych klientów z dnia 22 grudnia 2016 r.

/zaświadczenie lekarskie – k. 35 akt ZUS/

Ubezpieczona nie odbyła wstępnego szkolenia w zakresie BHP.

/bezsporne/

Ubezpieczona nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Do obowiązków M. S. jako specjalisty ds. kluczowych klientów należały te same obowiązki, co w trakcie współpracy gospodarczej ze spółką tj. miała pozyskiwać nowych klientów, oferować usługi firmy jak największej liczbie klientów, wydawać zlecenia aby przywieźć klienta korporacyjnego z lotniska, prowadzić rozmowy z klientami, prowadzić korespondencję emailową z kontrahentami firmy, podpisywać faktury.

/korespondencja – k. 127 – 137 akt ZUS, k. 34 – 50, k. 13 – 19, k. 283 – 346, k. 356 – 367, umowa – k. 20 – 31, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zeznania świadka A. K. z dnia 6 września 2018 r. – 00:43:17 00:51:04 – płyta CD – k. 220, zeznania świadka Ł. W. z dnia 6 września 2018 r. – 00:51:04 – 00:57:26 – płyta CD – k. 220, zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220, zeznania M. M. z dnia 6 września 2018 r. – 01:43:29 – 02:12:36 – płyta CD – k. 220, wykaz umów – k. 271 – 282, zeznania świadka A. S. z dnia 30 października 2018 r. – 00:13:50 – 00:18:16 – płyta CD – k. 372, zeznania świadka S. P. z dnia 30 października 2018 r. – 00:18:16 – 00:32:59 – płyta CD – k. 372/

Ubezpieczona pracę świadczyła w biurze firmy i w terenie, pokój dzieliła z innym pracownikiem spółki – (...). Nie miała ustalonych godzin pracy, godziny pracy były dostosowane do potrzeb klientów. Czasami zaczynała pracę o 6.00 lub 7.00 rano, a czasami jechała od razu na spotkanie z klientem. Godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy nikt nie kontrolował.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zeznania świadka A. K. z dnia 6 września 2018 r. – 00:43:17 00:51:04 – płyta CD – k. 220/

Zakres obowiązków oraz sposób wykonywania pracy był dla wnioskodawczyni taki sam zarówno w trakcie współpracy jak w trakcie trwania stosunku pracy.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zeznania świadka S. P. z dnia 30 października 2018 r. – 00:18:16 – 00:32:59 – płyta CD – k. 372/

Wnioskodawczyni była rozliczana tylko z efektów swojej pracy tj. z ilości umów jakie podpisała z klientami. Dzięki ubezpieczonej firma miesięcznie podpisywała około 20 umów. Nie była na bieżąco kontrolowana do ilu osób danego dnia zadzwoniła. Nikt nie wykonywał bezpośredniego nadzoru nad wykonywanymi przez nią czynnościami.

/zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220, zeznania świadka S. P. z dnia 30 października 2018 r. – 00:18:16 – 00:32:59 – płyta CD – k. 372/

Ubezpieczona nie była upoważniona do podpisywania umów z klientami.

/zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220/

Pracownicy w spółce podpisywali listę obecności.

/zeznania świadka A. K. z dnia 6 września 2018 r. – 00:43:17 00:51:04 – płyta CD – k. 220/

Ubezpieczona nie podpisywała listy obecności.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401/

Zarówno podczas współpracy jak i podczas umowy o pracę ubezpieczona otrzymała samochód służbowy, kartę do telefonu i laptopa, zadania przydzielał ubezpieczonej kierownik i prezes spółki.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zeznania świadka S. P. z dnia 30 października 2018 r. – 00:18:16 – 00:32:59 – płyta CD – k. 372/

M. S. otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto.

/potwierdzenie wykonania przelewu – k. 73 – 85 akt ZUS, zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220/

Ubezpieczona M. S. w chwili rozpoczęcia stosunku pracy u płatnika składek była w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała 26 września 2016 r. Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 17 stycznia 2017 r. Dziecko urodziła 26 lipca 2017 r.

/bezsporne, akt urodzenia – k. 109, dokumentacja medyczna – k. 128, dokumentacja medyczna – k. 131, k. 137 – 140, k. 148 – 150, k. 102 – 180, k. 183 – 190, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401, zaświadczenia lekarskie – k. 257, k. 260, k. 261/

Wnioskodawczyni po porodzie nie wróciła do pracy u płatnika składek. Umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu. Obecnie ubezpieczona jest bezrobotna.

/świadczenie pracy – k. 43 – 44 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni z dnia 6 września 2018 r. – 00:05:34 – 00:38:58 – płyta CD – k. 220 w zw. z zeznaniami z dnia 10 stycznia 2019 r. – 00:03:50 – 00:20:14 – płyta CD – k. 401/

Jak ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży to nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy. Jej obowiązki przejęli M. M. oraz S. P..

/zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220, zeznania M. M. z dnia 6 września 2018 r. – 01:43:29 – 02:12:36 – płyta CD – k. 220, zeznania świadka S. P. z dnia 30 października 2018 r. – 00:18:16 – 00:32:59 – płyta CD – k. 372/

Płatnik składek w 2016 r. uzyskał przychód w wysokości 2.358.179,22 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 2.276.723 zł, dochód w wysokości 81.455 zł.

/PIT za 2016 r. – 169 – 175 akt ZUS/

Pracownicy w spółce co do zasady (poza ubezpieczoną) byli zatrudnieni z najniższym wynagrodzeniem oraz najczęściej na część etatu. Dotyczyło to również osób na stanowiskach kierowniczych.

/zeznania świadka A. K. z dnia 6 września 2018 r. – 00:43:17 - 00:51:04 – płyta CD – k. 220, zeznania świadka Ł. K. z dnia 6 września 2018 r. 01:07:10 – 01:41:57 – k. 220, zeznania M. M. z dnia 6 września 2018 r. – 01:43:29 – 02:12:36 – płyta CD – k. 220, zestawienie pracowników – k. 249 – 251/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

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

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań wnioskodawczynie, świadków i płatnika składek przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne.

Z zeznań wnioskodawczynie wynika, że od dnia nawiązania stosunku pracy miała pracować w siedzibie spółki (...) oraz w terenie. Z jej zeznań wynika ponadto, że wykonywanie czynności przebiegało tak samo jak w ramach współpracy firm jak i rzekomej umowy o pracę. Z zeznań wnioskodawczynie wynika również, że pozostawiono jej pełną swobodę w organizowaniu sobie wykonywania czynności, brak było nadzoru kierowniczego charakterystycznego dla umowy o pracę. Z materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczynie pojawiała się w siedzibie spółki ale jednocześnie sama decydowała o czasie kiedy nie będzie jej w firmie. Nie podlegało to niczyjej kontroli a rozliczana była tylko z efektów pracy. W tym miejscu należy przypomnieć, że umowa o pracę co do zasady jest umową starannego działania a nie rezultatu.

Wnioskodawczynie pojawiała się w firmie, gdyż współpracowała ze spółką jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę jednakże brak tu dowodów na świadczenie pracy w ramach stosunku pracy. Ł. K. przesłuchiwany w charakterze świadka zeznał, że praca wnioskodawczynie była weryfikowana pod kątem ilości podpisanych umów, natomiast nikt nie kontrolował na bieżąco do ilu osób danego dnia ubezpieczona zadzwoniła i przedstawiła ofertę firmy – czyli płatnika interesował jedynie rezultat działań ubezpieczonej. Pod tym względem zasady wykonywania czynności w żaden sposób nie uległy zmianie po formalnym podpisaniu umowy o pracę.

Do akt została złożona liczna korespondencja emailowa prowadzona przez ubezpieczoną z kontrahentami firmy, jednakże wskazuje ona jedynie na fakt, co jasno wynika z zeznań wnioskodawczynie i świadków, że zakres obowiązków oraz sposób wykonywania pracy był dla wnioskodawczynie taki sam zarówno w trakcie współpracy jak w trakcie trwania stosunku pracy. Zarówno podczas współpracy oraz po podpisaniu umowy o pracę otrzymała od płatnika samochód służbowy, laptopa oraz kartę do telefonu i wykonywała te same czynności. Dlatego też nie można uznać, że stanowiło to dostarczenie narzędzi pracy w ramach umowy o pracę skoro już w ramach współpracy gospodarczej wnioskodawczynie dysponowała nimi.

Sąd uznał zatem za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że podpisanie umowy o pracę przez płatnika składek z M. S. i zgłoszenie go do ubezpieczeń społecznych od dnia 2 stycznia 2017 r. do 26 lipca 2017 r. było czynnościami pozornymi, dokonany jedynie w celu uzyskania pracowniczego tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży.

Sąd nie dał zatem wiary zeznaniom wnioskodawczynie, płatnika składek oraz świadka co do faktu, że podjęła pracę w firmie płatnika składek na podstawie umowy o pracę od 2 stycznia 2017 r. i świadczyła ją w biurze pracodawcy oraz w terenie na podstawie stosunku pracy, gdyż przeczy temu zebrany w sprawie materiał dowodowy.

W ocenie Sądu w niniejszym postępowaniu nie wykazano by zaistniała potrzeba zatrudnienia u płatnika składek pracownika na stanowisku specjalisty ds. kluczowych klientów albowiem podczas nieobecności wnioskodawczynie nikt nie został zatrudniony na jego stanowisko pracy. Jej obowiązki przejęli M. M. oraz S. P..

Na uwagę zasługuje także fakt, że w spółce żaden pracownik nie był zatrudniony z tak wysokim wynagrodzeniem jak ubezpieczona. Najczęściej bowiem pracownicy są zatrudniani w niepełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem minimalnym proporcjonalnym do wymiaru etatu, nawet na stanowiskach kierowniczych w spółce. Wysokość wynagrodzenia wnioskodawczynie w ocenie Sądu nie była uzasadniona względami ekonomicznymi spółki a ustalenia co do wysokości wynagrodzeń innych pracowników poczynione przez Sąd wskazują na zupełnie inną politykę firmy w tym zakresie. Sąd nie dopatrył się również żadnych racjonalnych powodów aby spółka odstąpiła w przypadku wnioskodawczynie od preferowanych przez siebie zasad wynagradzania.

Należy dodać, że w aktach osobowych ubezpieczonej brak jest karty szkolenia BHP.

Sąd pominął jako nieprzydatne zeznania świadków M. N. oraz A. G. albowiem nigdy nie współpracowały z ubezpieczoną jako przedstawicielką płatnika składek.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu - podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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

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

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

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

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

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

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

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili spisania umowy o pracę. W tym zakresie należy w pełni podzielić stanowisko prezentowane przez organ rentowy.

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

Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie go do ubezpieczeń społecznych od dnia 2 stycznia 2017 r. do 26 lipca 2017 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem. Postępowanie dowodowe w sprawie potwierdziło bowiem, że wnioskodawczyni wykonywała swoje czynności w spółce w takim samym reżimie jak wcześniej czyli wtedy kiedy była to współpraca firm. Okoliczności podjęcia samej współpracy między wnioskodawczynią a płatnikiem są wątpliwe. Nie może bowiem umknąć uwadze, że płatnik w drodze ogłoszenia na portalu (...) poszukiwał telefonistek i z zamiarem takiego zatrudnienia wnioskodawczyni zgłosiła się po raz pierwszy do firmy. Wówczas podjęta została decyzja o nawiązaniu współpracy między firmą wnioskodawczyni a płatnikiem dotycząca innych obowiązków niż te, które miałyby wykonywać pracownik poszukiwany ogłoszeniem. Podkreślenia wymaga również okoliczność, że wnioskodawczyni w procesie nie wykazała aby cokolwiek uległo zmianie w sposobie wykonywania przez nią pracy po podpisaniu umowy o pracę. Brak było nadal nadzoru pracowniczego, nikt nie rozliczał jej z wykonywanych obowiązków, gospodarowania czasem pracy, obecności w firmie. W ocenie Sądu brak było nadal podporządkowania pracowniczego w reżimie stosunku pracy. Jak sama zeznała wnioskodawczyni rozliczano ją tylko z efektów pracy czyli przygotowanych do zawarcia umów, pozostawiając niemal nieograniczoną swobodę w realizacji obowiązków. Podkreślić wymaga, że w sporządzonych na piśmie dokumentach dotyczących zatrudnienia wnioskodawczyni, które znajdują się w aktach ZUS, brak jest jakiegokolwiek informacji o nienormowanym czasie pracy wnioskodawczyni. W umowie o pracę jako miejsce jej świadczenia wskazano tylko siedzibę pracodawcy natomiast w dodatkowych informacjach o zatrudnieniu wpisano, że wnioskodawczyni ma obowiązek podpisywania listy obecności natomiast wnioskodawczyni sama zeznała, że listy nie podpisywała. Zważyć również należy, że w okresie współpracy gospodarczej płatnik ponosił znacznie mniejsze obciążenie z tytułu zatrudnienia wnioskodawczyni niż w momencie kiedy podpisał z nią umowę o pracę. Wysokość wynagrodzenia ustalona w umowie jest sprzeczna z zasadami wynagradzania w firmie i w ocenie Sądu świadczy, że obie strony rzekomego stosunku pracy miały świadomość, że do realizacji umowy w rzeczywistości nie dojdzie w pełnym zakresie. Ponadto podkreślić należy, że na miejsce wnioskodawczyni nikogo nie zatrudniono, tym bardziej z tak wygórowanym wynagrodzeniem w porównaniu do innych pracowników.

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

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

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

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

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

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

że umowa miała na celu obejście prawa (tak też SN w wyroku z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, publ. LEX nr 531865).

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

Nadto Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), stwierdza, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

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

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

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia 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 jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych. W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie obie strony podpisując umowę o pracę miały świadomość, że jest to czynność pozorna a czynności wykonywane przez wnioskodawczynię będą wykonywane w innym reżimie niż pracowniczy.

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

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

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

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

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

W tym celu Sąd zbadał, czy 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 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 na rzecz płatnika składek nie wykonywała żadnych czynności o charakterze pracowniczym w spornym okresie. Jej aktywność zawodowa w firmie płatnika nie nosi cech stosunku pracy.

Sąd zważył także, iż w przypadku woli stron dotyczącym wprowadzenia w umowie o pracę nienormowanego, zadaniowego systemu pracy to winno to znaleźć odzwierciedlenie w dokumentach – umowie o pracę czy warunkach zatrudnienia co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca. Z dokumentach wynika wola stron potwierdzająca zawarcie umowy o pracę typowej, zgodnie z którą pracownik ma normowany czas pracy, ma ją wykonywać w siedzibie firmy. Poza tym podkreślenia wymaga, że nawet przy nienormowanym czasie pracy czy rozliczaniem pracownika w systemie zadaniowym konstytutywnym warunkiem stosunku pracy jest podporządkowanie pracownicze a więc nadzór nad procesem świadczenia pracy i wykonywanie poleceń przełożonych. Z zeznań samej wnioskodawczyni wynika, że rozliczano ją z efektów pracy pozostawiając pełną swobodę co do dyscypliny pracy czy też brak bieżące kontroli nad realizacją zadania. Brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w odpowiednim wymiarze godzin dziennie wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę. 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 w postaci akt osobowych zawartych w aktach ZUS, czy korespondencji emailowej nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że płatnika interesował jedynie rezultat pracy ubezpieczonej czyli ile umów dzięki wnioskodawczyni spółka podpisała w danym miesiącu.

Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

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

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

Płatnik nie stosował żadnego sposobu 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, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy 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).

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

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez wnioskodawczynię i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawczynie nie wykazała, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

Zasadniczo bezspornym pozostaje, że pomiędzy pracodawcą a wnioskodawczynią nie istniał żaden stosunek podporządkowania. Wnioskodawczynie nie była związana poleceniami przełożonego, ani zobowiązana do świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie była rozliczana z godzin pracy.

Należy podkreślić, że zakres obowiązków oraz sposób wykonywania pracy był dla wnioskodawczynie taki sam zarówno w trakcie współpracy jak w trakcie trwania stosunku pracy.

Ubezpieczona nie wykazała, aby wykonywała jakiegokolwiek czynności w spornym okresie w ramach stosunku pracy, a wręcz przeciwnie wykazano, że ubezpieczona po podpisaniu umowy o pracę kontynuowała współpracę z płatnikiem składek. Na niej zaś, zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodowy w rozpoznawanej sprawie.

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

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

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie wnioskodawcy od decyzji ZUS w pkt 1 sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od odwołującej się na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści §9 ust. 2, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

K.K.-W.