

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 lutego 2018 r. – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. B., jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 sierpnia 2017 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że w dniach 3 – 4 stycznia 2018 r. przeprowadził postępowanie kontrolne płatnika składek MC ART. Sp. z o.o. na okoliczność prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, w sprawie zgłoszenia ubezpieczonej A. B. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

W trakcie kontroli została przedłożona umowa o pracę podpisana między (...) Sp. z o.o. reprezentowana przez A. M. – prezesa zarządu, a ubezpieczoną na czas określony od 1 sierpnia 2017 r. do 31 lipca 2019 r., rodzaj umówionej pracy: rekruter, w wymiarze 6 godzin na dobę i przeciętnie 30 godz. w pięciodniowym tygodniu pracy, wynagrodzenie 3.100 zł brutto oraz premia uznaniowa według regulaminu premiowania, miejsce wykonywania pracy: biuro spółki (...) oraz inne miejsce wskazane przez przełożonego termin rozpoczęcia pracy 1 sierpnia 2017 r.

Przedłożono także inne dokumenty kadrowo – płacowe m.in.: kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie i dla pracownika, podanie o przyjęcie do pracy, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp przeprowadzonego 1 sierpnia 2017 r., orzeczenie lekarskie z 29 kwietnia 2016 r., listy obecności i listy płac od sierpnia 2017 r. do grudnia 2017 r.

W ocenie organu rentowego ubezpieczona miałaby zostać zatrudniona w (...) Sp. z o.o. z wynagrodzeniem 3.100 zł brutto oraz zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń z tytułu zatrudnienia jako pracownik od 1 sierpnia 2017 r., natomiast już od 12 października 2017 r. do 13 października 2017 r. i od 2 listopada 2017 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Zaświadczenia o niezdolności do pracy wystawione zostały dla ubezpieczonej na okresy od 12 października 2017 r. do 13 października 2017 r. i od 2 listopada 2017 r. do 13 lutego 2018 r.

Z akt sprawy wynika, że przed zgłoszeniem wnioskodawczyni do ubezpieczeń jako pracownika u płatnika składek (...) Sp. z o.o. wnioskodawczyni była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży od 4 lipca 2017 r. do 20 lipca 2017 r. Wynikałoby, że krótko po tym 1 sierpnia 2017 r. ubezpieczona podpisała umowę o pracę w (...) Sp. z o.o. Wynikałoby ponadto, iż wnioskodawczyni miałaby podjąć pracę w (...) Sp. z o.o. na krótko przed kolejną niezdolnością do pracy z powodu choroby w okresie ciąży.

W ocenie organu rentowego, ubezpieczona miałaby zostać zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. na specjalnie utworzonym stanowisku pracy.

Na podstawie analizy dokumentów zapisanych w systemie informatycznym ZUS ustalił, że przed zgłoszeniem ubezpieczonej jako pracownika w (...) Sp. z o.o. w spółce zgłoszonych do ubezpieczeń były 24 osoby i na dzień wydania decyzji poza wnioskodawczynią nadal zgłoszone są 24 osoby. Oznacza to, zdaniem organu rentowego, że w okresie trzech miesięcy, w czasie których ubezpieczona miałaby wykonywać pracę na stanowisku rekrutera nie pozyskała dla spółki żadnego nowego pracownika.

Na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym organ rentowy stwierdził, że przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych jako pracownika w (...) Sp. z o.o. od 1 kwietnia 2017 r. ubezpieczona była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych również jako pracownik u innego płatnika składek w pełnym wymiarze czasu pracy. Z powyższego wynika, że od dnia 1 sierpnia 2017 r. ubezpieczona miałaby być zatrudniona na podstawie umów o pracę równocześnie w dwóch firmach, przy czym w pierwszej z nich w pełnym wymiarze czasu pracy a w drugiej w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu.

W ocenie organu rentowego, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, ubezpieczona nie wykonywała pracy od 1 sierpnia 2017 r. w firmie (...) Sp. z o.o. i została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą w okresie ciąży i macierzyństwem od wyższej podstawy. Wobec tego organ rentowy stwierdził, że umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną a (...) Sp. z o.o. jako zawarta dla pozorów jest nieważna, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 1 sierpnia 2017 r.

/decyzja – k. 8 – 11 plik I akt ZUS/

Odwołanie od w/w decyzji w dniu 16 marca 2018 r. złożyła ubezpieczona A. B. i zaskarżonej decyzji zarzuciła naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 83 §1 k.c. poprzez całkowicie dowolne i niczym nieuzasadnione stwierdzenie, że jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. wnioskodawczyni nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 1 sierpnia 2017 r.

W konsekwencji wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji.

/odwołanie – k. 3 – 6/

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

/odpowiedź na odwołanie – k. 52 - 54/

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2018 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, płatnik przyłączył się do stanowiska wnioskodawczyni, pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie od obu stron kosztów zastępstwa procesowego ryczałtowo.

/protokół rozprawy z dnia 27 czerwca 2018 r. – 01:03:45 – 01:15:51 – płyta CD – k. 360/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła (...) Zasobami Ludzkimi na Uniwersytecie (...) w 2015 r.

/kwestionariusz osobowy – k. 43 plik II akt ZUS, CV – k. 45 plik II akt ZUS, dyplom – k. 49, k. 51 plik II akt ZUS, k. 46, k. 47, akta osobowe w kopercie – k. 81, zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360 /

A. B. legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w latach 2011 – 2014 była zatrudniona w Hotelu (...) na stanowisku kelnerki, recepcjonistki,

- w latach 2015 – 2016 odbyła staż w Centrum (...) na stanowisku stażystki w Zespole (...) w Departamencie Zasobów Ludzkich,

- od 2016 r. do dnia porodu tj. do dnia 13 lutego 2017 r. była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. na stanowisku specjalisty ds. obsługi kadrowo – socjalnej w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracę wykonywała w godzinach 6.00 – 14.00.

/CV – k. 45 plik II akt ZUS, świadectwo pracy – k. 53 plik II akt ZUS, k. 48, decyzja – k. 55 plik II akt ZUS, k. 51, pouczenie – k. 57 – 59 plik II akt ZUS, zaświadczenie – k. 65 plik II akt ZUS, informacja – k. 7, zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360, akta osobowe ubezpieczony z (...) – k. 344/

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym w dniu 15 marca 2002 r. Prezesem Spółki jest A. M..

/wypis KRS – k. 13 – 23 plik II akt ZUS, k. 73 – 79/

Przedmiotem działalności spółki jest budowa systemów informatycznych dla służby zdrowia.

/zeznania zainteresowanego z dnia 21 maja 2018 r. – 00:57:16 – 01:50:07 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:47:02 – 01:03:25 – płyta CD – k. 360/

Płatnik przystąpił do przetargu dla Szpitala w M. i poszukiwał pracowników do pracy przy projekcie, głównie celem było znalezienie - koordynatora projektu.

/zeznania zainteresowanego z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:47:02 – 01:03:25 – płyta CD – k. 360/

Płatnik składek, zwany wykonawcą, w dniu 16 lutego 2018 r. zawarł ze spółką (...) sp. z o.o., zwanym podwykonawcą, umowę podwykonawczą. Umowa ta dotyczy podwykonawstwa w zakresie przedmiotu Umowy Głównej zawartej między Wykonawcą a Zamawiającym realizowanej do projektu „E-usługi dla M. – Informatyzacja SPZOZ – ZZ w M.” współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa (...) za lata 2014 – 2020 Działanie 2.1 E – usługi dla M. TYP – e-zdrowie. Celem umowy podwykonawczej jest współpraca z innymi podwykonawcami na warunkach zgodnych z SIWZ mająca skutkować wspólną realizacją przedmiotu Umowy Głównej zawartej między wykonawcą a Zamawiającym, tak aby jego wykonanie cechowała sprawność, należyte funkcjonowanie, komplementarność i skoordynowanie.

/zeznania zainteresowanego z dnia 21 maja 2018 r. – 00:57:16 – 01:50:07 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:47:02 – 01:03:25 – płyta CD – k. 360, umowa podwykonawcza – k. 93/

Ubezpieczona A. B. zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. , w dniu 1 sierpnia 2017 r. umowę, nazwaną umową o pracę na czas określony od 1 sierpnia 2017 r. do 31 lipca 2019 r., na stanowisku rekrutera w wymiarze 6 godzin czasu pracy z wynagrodzeniem 3.100 zł brutto miesięcznie plus premia uznaniowa. Miejsce wykonywania pracy określono: biuro spółki (...) oraz inne miejsce wskazane przez przełożonego. Umowę w imieniu spółki podpisał A. M. – Prezes Zarządu.

/umowa o pracę – k. 69 plik II akt ZUS, k. 45, akta osobowe w kopercie – k. 81/

O tym, że płatnik składek poszukuje osoby na stanowisko rekrutera, wnioskodawczyni dowiedziała się od swojego męża P. B., który pracuje u płatnika składek. Wnioskodawczyni odbyła rozmowę rekrutacyjną z prezesem spółki.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360 /

A. B. była równoległe – aktywną zawodowo , **na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z (...) na stanowisku specjalisty od 1 maja 2016 r.**

/zaświadczenie – k. 65 plik II akt ZUS/

Płatnik składek utworzył dokumentację, zwaną dokumentacją pracowniczą ubezpieczonej, w której m.in. znalazła informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych – informująca wnioskodawczynię, że obowiązuje ją 8 godzinna norma dobową i przeciętnie 40 godzinna norma tygodniowa czasu pracy.

/dokumentacja osobowa – k. 35 – 93 plik II akt ZUS, dokumentacja osobowe w kopercie – k. 81, informacja – strona B5 w dokumentacji , utworzonej przez płatnika /

W dacie zaangażowania u płatnika składek, ubezpieczona nie przedłożyła aktualnego zaświadczenia o zdolności do pracy na stanowisku rekrutera, tylko zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku referenta w (...) S.A. z dnia 29 kwietnia 2016 r.

/zaświadczenie lekarskie – k. 47 plik II akt ZUS/

W dniu od 1 sierpnia 2017 r. ubezpieczona przeszła wstępne szkolenie BHP.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 87 – k. 93 plik II akt ZUS/

Ubezpieczona otrzymała pisemny zakres obowiązków na stanowisku rekrutera. Do obowiązków A. B. miało należeć:

- opracowanie i wdrożenie ogólnej strategii rekrutacyjnej dla powierzonych projektów,
- opracowanie i aktualizowanie opisów stanowisk i specyfikacji zadań,
- dokumentacja wymagań i zadań związanych ze stanowiskami, na które toczą się procesy rekrutacyjne,
- przygotowywanie materiałów rekrutacyjnych i umieszczanie opisów stanowisk na adekwatnych do wakatów portalach,
- bezpośrednie kontaktowanie się z pasywnymi kandydatami,
- wyszukiwanie profili przy wykorzystaniu baz danych, socjal media i powierzonych narzędzi rekrutacyjnych,
- wstępna selekcja CV i zgłoszeń.

/zakres obowiązków – k. 71 plik II akt ZUS, akta osobowe w kopercie – k. 81/

W ramach powierzonych obowiązków wnioskodawczyni miała poszukiwać potencjalnych pracowników z zasobów podwykonawców współpracujących ze spółką (...), porządkować akta osobowe pracowników.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360 /

Ubezpieczoną wdrażał do obowiązków w firmie (...) – Prezes Zarządu oraz jej mąż.

/ zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 /

Ubezpieczona, miała wykonywać czynności w biurze spółki po 16.00. Ubezpieczona miała elastyczny, nienormowany czas pracy. Mogła także pracować w domu.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360, zeznaniami prezesa płatnika z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:47:02 – 01:03:25 – płyta CD – k. 360 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami e-protokół rozprawy z dnia 21 maja 2018 r. – 00:57:16 – 01:50:07 – płyta CD – k. 87, zeznania świadka G. P. e-protokół rozprawy z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:03:39 – 00:30:01 – płyta CD – k. 360/

Ubezpieczona w pracy korzystała z komputera firmowego, jednakże nie miała swojego loginu i hasła. Logowała się jako gość.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360, zeznania zainteresowanego z dnia 21 maja 2018

r. – 00:57:16 – 01:50:07 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:47:02 – 01:03:25 – płyta CD – k. 360/

Ubezpieczona jak i pozostali pracownicy podpisywali u płatnika składek listę obecności.

/listy obecności – k. 99 – 135 plik II akt ZUS, k. 301, zeznania wnioskodawczyni z dnia 21 maja 2018 r. – 00:05:14 – 00:57:16 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360, zeznania zainteresowanego z dnia 21 maja 2018 r. – 00:57:16 – 01:50:07 – płyta CD – k. 87 w zw. z zeznaniami z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:47:02 – 01:03:25 – płyta CD – k. 360/

Płatnik składek sporządził dla ubezpieczonej oraz pozostałych pracowników karty wynagrodzeń.

/listy płac – k. 137 – 247 plik II akt ZUS/

Wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto.

/potwierdzenie wykonania przelewu – k. 249 – 257 plik II akt ZUS/

Ubezpieczona A. B. w chwili rozpoczęcia stosunku pracy u płatnika składek była w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała 30 maja 2017 r. Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 12 października 2017 r. do 13 października r. oraz od 2 listopada 2017 r. Dziecko urodziła 13 lutego 2018 r.

/karta przebiegu ciąży – k. 305, dokumentacja medyczna – k. 306 – 315, k. 347 – 354/

Obecnie ubezpieczona przebywa na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim do dnia 12 lutego 2019 r.

/akta osobowe w kopercie – k. 81/

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

/bezsporne/

Płatnik składek w 2017 r. uzyskał przychód w wysokości 3.211.988,07 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 2.870.420,76 zł, dochód wyniósł 341.567,31 zł.

/zestawienie – k. 80/

Oprócz wnioskodawczyni płatnik składek w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 30 kwietnia 2018 r. zatrudnił 21 pracowników na podstawie umowy o pracę, 10 pracowników na podstawie umowy zlecenie oraz 4 pracowników na podstawie umowy o dzieło. Jednym z pracowników jest G. P., która jest zatrudniona u płatnika składek na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac. Początkowo była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a o od momentu przejścia na emeryturę w dniu 4 stycznia 2008 r. w wymiarze 1/2 etatu, obecnie w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem 800 zł brutto. Posiada staż pracy wynoszący 41,9 lat.

Do płatnika nie wpłynęło żadne CV w związku rekrutacją do projektu.

/wykaz pracowników – k. 66 – 72, akta osobowe G. P. – k. 94 – 300, zeznania świadka G. P. e-protokół rozprawy z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:03:39 – 00:30:01 – płyta CD – k. 360, zeznania wnioskodawczyni e-protokół rozprawy z dnia 27 czerwca 2018 r. – 00:31:55 – 00:47:02 – płyta CD – k. 360 /

W związku z projektem w M. od stycznia 2016 r. płatnik składek współpracuje z K. Z. (prowadzącym własną działalność gospodarczą), który został koordynatorem projektu. Z K. Z., odnośnie współpracy z płatnikiem, **skontaktował się P. B. – mąż wnioskodawczyni.**

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

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 częściowo zeznań świadków.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką ubezpieczona pełniła w spornym okresie u płatnika składek.

Wskazać należy, że z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika jednoznacznie, że wnioskodawczyni pojawiała się w firmie płatnika składek i wykonywała pewne czynności na rzecz firmy płatnika składek ale nie ma to znaczenia w okolicznościach niniejszej sprawy. Wnioskodawczyni w żaden sposób nie była podporządkowana pracodawcy. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika, że była nadzorowana przez pracodawcę.

Sąd uznał zatem za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że podpisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 sierpnia 2017 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania z wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Brak jest bowiem jakichkolwiek dokumentów potwierdzających działalność ubezpieczonej w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy poza aktami osobowymi, które stanowią formalny element zatrudnienia, a nie są dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości fakt, że ubezpieczona bywała w firmie płatnika składek, co jasno wynika z zeznań świadka G. P. i płatnika składek, jednakże czynności ubezpieczonej nie świadczyły o tym, że ubezpieczona była zatrudniona na podstawie umowy o pracę.

A zatem Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, płatnika składek, odnośnie do faktu, że ubezpieczona bywała w firmie i wykonywała tam pewne czynności. A zatem w ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy przeczy temu by wnioskodawczyni podjęła pracę w firmie płatnika składek na podstawie umowy o pracę i świadczyła ją.

Istotnym jest także fakt, że ubezpieczona zeznała, że wykonując czynności na stanowisku rekrutera przyczyniła się do nawiązania współpracy z K. Z., który został koordynatorem projektu. Sąd odmówił wiary zeznaniom wnioskodawczyni w tym zakresie, albowiem z zeznań K. Z. jednoznacznie wynika, że ubezpieczona nie brała udziału w jego rekrutacji, odnośnie współpracy skontaktował się z nim P. B. – mąż wnioskodawczyni.

Należy nadto wskazać, że ubezpieczona od początku zatrudnienia u płatnika składek otrzymała **wysokie wynagrodzenie w porównaniu z innymi pracownikami**, których staż pracy czy doświadczenie zawodowe były o wiele większe, chociażby z G. P., która jest zatrudniona u płatnika składek na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac. Świadek początkowo była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a o od momentu przejścia na emeryturę w dniu 4 stycznia 2008 r. w wymiarze 1/2 etatu, obecnie w wymiarze 1/4 etatu z wynagrodzeniem 800 zł brutto. Posiada staż pracy wynoszący 41,9 lat.

Na uwagę zasługuje także fakt, że ubezpieczona podejmując pracę u płatnika składek była w ciąży. Trudno przypuszczać, że będąc w ciąży ubezpieczona byłaby w stanie pracować na dwóch etatach (w (...) pełen etat, a u płatnika składek 3/4 etatu) zważywszy na to że jeszcze przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek wnioskodawczyni była niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie **cięży od 4 lipca 2017 r. do 20 lipca 2017 r.**

Sąd odmówił wiary ubezpieczonej, w zakresie, związanym z określeniem czasu aktywności w firmie płatnika , albowiem jej zeznania są niekonsekwentne , zatem implikuje to uprawnioną tezę, że jej pojawianie się w firmie płatnika było incydentalne – taki wniosek jest zgodny z zasadami logicznego rozumowania i racjonalnego wnioskowania . I tak wnioskodawczyni zeznała , że – u pracodawcy , w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze, czyli w (...) , pracowała

do godziny 15 - 15.45 , wnioskodawczyni sama zeznała na rozprawie w dniu 27.06.2018r. , że rano wstawała z łóżka [Sąd, zadając pytanie w tej kwestii - miał na uwadze fakt, że była w pierwszej ciąży] ok. godziny 7.15, natomiast z jej dokumentacji osobowej z (...) , wynika, iż godziny to - od 6.00 do 14.00. Takie nielogiczne, niekonsekwentne, sprzeczne z zasadami racjonalnego wnioskowania – zeznania, implikują uprawnioną tezę o incydentalnej obecności, wnioskodawczyni, w firmie płatnika.

A zatem, w ocenie Sądu, wnioskodawczyni została zaangażowana u płatnika składek, na nowoutworzonym stanowisku pracy, jedynie w celu zapewnienia jej wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa, albowiem podczas nieobecności ubezpieczonej nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

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

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

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

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było, czy A. B. 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 przedmiotowej sprawie nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili spisywania umowy o pracę.

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

Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 sierpnia 2017 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania dodatkowego tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

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 pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

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

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

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

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

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić zatem, czy pomiędzy wnioskodawczynią, a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

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

W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczynie 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 wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek jednakże nie było to w ramach zatrudnienia pracowniczego.

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

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczynie, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Ubezpieczona nie miała stałych godzin pracy, mogła pracować w domu i często w takich warunkach czynności wykonywała, co jasno wynika chociażby z zeznań prezesa płatnika, a zatem w warunkach domowych element podporządkowania – pracowniczego – nie jest skuteczny [oczywiście tylko przy założeniu - braku zastrzeżeń dotyczących tej kwestii w treści samej umowy, nawiązujące określony stosunek prawny, a taka sytuacja ma miejsce w przedmiotowo – **podmiotowym** stanie faktycznym] . Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucyjnym. 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).

Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że wykonywanie przez ubezpieczoną czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaoferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

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

Konstatacja ta jest ważna, gdy 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).

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

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

W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach

pracy. Więż tą cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi, nie ma wątpliwości, że umowa, nazwana umową 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.

Nadto w ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na nadmiernie wysokie wynagrodzenie, nieadekwatne do warunków płacowych, panujących w firmie płatnika składek oraz okoliczności towarzyszących zawarciu umowy i tych, które wystąpiły wkrótce po jej podpisaniu, należało uznać umowę o pracę pomiędzy odwołującą się a w/w płatnikiem, w części dotyczącej umówionej wysokości wynagrodzenia za pracę za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego. Rozwijając niniejsze zagadnienie, stwierdzić należy, że istotne z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych czynności prawne, które w całości lub w części okazują się sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzają do obejścia prawa, nie powinny być akceptowane na gruncie systemowych, aksjologicznych i moralnych wartości oraz zasad prawa ubezpieczeń społecznych, ale mogą być zakwestionowane, jako niezasługujące na ochronę, gdyż sądy nie mogą i nie powinny być bezsilne wobec praktyk ewidentnie instrumentalnego nadużywania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych (vide: wyrok SN z dnia 23 stycznia 2014 roku, I UK 302/13). Autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega bowiem ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny, co najdobitniej wyraża art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p. Należy pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Są to skutki bardzo doniosłe, zarówno z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), jak i interesu publicznego. Trzeba zatem uznać, że ocena postanowień umownych, może i powinna, być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Co więcej, godziwość wynagrodzenia – jedna z zasad prawa pracy – zyskuje **dodatkowy walor aksjologiczny**; w prawie ubezpieczeń społecznych istnieje bowiem znacznie mocniejsza, niż w prawie pracy, bariera działania w ramach prawa, oparta na wymagającym ochrony interesie publicznym i zasadzie solidarności ubezpieczonych. W związku z tym, nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach każdego konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia (vide: uzasadnienie wyroku SA w Katowicach z dnia 9 maja 2014 roku, III AUa 2111/13).

A zatem wobec ustalenia, że przedmiotowa umowa o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia za pracę jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności z zasadą ekwiwalentności składek i świadczeń oraz zakazem świadomego osiągnięcia przez jednych ubezpieczonych nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu, w tym zakresie uznać ją należy za nieważną, stosownie do treści art. 58 § 2 i 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

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

W przedmiocie kosztów Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od wnioskodawczyni i płatnika składek na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 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).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni

K.K.-W.