

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 1 października 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że U. D. jako pracownik u płatnika składek (...) s.c. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 11 kwietnia 2018 r.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że w wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego ustalono, że właściciele firmy - Ł. P. i J. D. nie uprawdopodobnili przed organem rentowym, by U. D. faktycznie wykonywała pracę w ich firmie na stanowisku kierownika do spraw obrotu dokumentami. Wskazał, że płatnik nie wykazał gospodarczej potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni, nie przedstawił dowodów świadczących o faktycznym wykonywaniu pracy na rzecz pracodawcy. Zdaniem organu rentowego znajdujące się w aktach osobowych oraz ubezpieczeniowych dokumenty w postaci umowy o pracę, karta szkolenia BHP, ewidencja czasu pracy nie są dowodem na to, że doszło do zatrudnienia ubezpieczonej w oparciu o umowę o pracę, bowiem podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z prawdziwego zatrudnienia a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Zdaniem organu rentowego zgłoszenie U. D. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika zmierzało do obejścia przepisów prawa, a celem tej czynności było wyłącznie uzyskanie podstaw do ubiegania się o zasiłek chorobowy i świadczenia związane z macierzyństwem.

/decyzja akta ZUS/

W dniu 29 października 2018 r. U. D. złożyła odwołanie od powyższej decyzji zarzucając jej:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym przyjęciu zastosowania w stosunku do niej zakwestionowania zasadności składek na ubezpieczenie: chorobowe, rentowe, emerytalne, wypadkowe

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym przyjęciu, że praca wykonywana przez ubezpieczoną nie przyczyniła się do rozwoju przedsiębiorstwa płatnika składek (pracodawcy)

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnym przyjęciu, że praca wykonywana przez ubezpieczonego na zajmowanym stanowisku nie uzasadnia przyjęcia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności przepisu art. 5 k.c. poprzez przyjęcie, iż ubezpieczony i płatnik składek (pracodawca) dopuścili się – w celu wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego - naruszenia zasad współżycia społecznego oraz obejścia przepisów prawa

- naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 6 k.c. poprzez niewskazanie jakimikolwiek dowodami twierdzeń kwestionujących zasadność zatrudnienia i zasadność opłaconych składek na ubezpieczenia oraz przeniesienia na ubezpieczonego ciężaru dowodu w kwestii wykazania okoliczności uzasadniających zastosowanie określonej podstawy

- obrazę przepisów prawa materialnego, a w szczególności przepisu art. 58 § 1 k.c. poprzez błędne jego zastosowanie w skutek przyjęcia, iż celem działania ubezpieczonego i płatnika składek było obejście przepisów ustawy

- obrazę przepisów prawa materialnego, a w szczególności przepisu art. 13 k.p. poprzez błędne jego zastosowanie w skutek przyjęcia, iż wynagrodzenie w niniejszej sprawie w ogóle nie przysługuje pracownikowi jest zgodne z regulacją o prawie do godziwego wynagrodzenia za pracę.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy.

/odwołanie – k. 3-6/

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 7 listopada 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie – k. 7-8/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

U. D. posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła Politechnikę (...) im. K. P. (1) w R. na kierunku ekonomia w 2008 r. i uzyskała tytułu magistra. /kwestionariusz osobowy – k. 6 część A akt osobowych, dyplom – k. 5 część A akt osobowych/

Spółka cywilna (...) powstała w lipcu 2017 r. Wspólnikami spółki są J. D. (mąż skarżący) oraz Ł. P., posiadający po 50% udziałów. Spółka zajmuje się sprzedażą leków do aptek. /bezsporne, przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

U. D. prowadzi wspólne gospodarstwo domowe z mężem, któremu pomagała w prowadzeniu działalności przy zakładaniu spółki. Nie była wówczas zatrudniona. Pomagała znaleźć lokal, księgową i kupić meble. /przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Po powstaniu przedsiębiorstwa wnioskodawczyni interesowała się sprawami z nim związanymi, przyjeżdżała do siedziby firmy męża. /zeznania świadka K. P. (2), zeznania świadka B. G., zeznania świadka M. A. – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Mąż wnioskodawczyni zajmował się w spółce kontaktami z klientami. Oprócz tego obsługiwał biuro, kontaktował się z księgową. Drugi wspólnik – Ł. P. zajmował się tym samym, a dodatkowo nadzorował zatrudnionych w spółce pracowników. /przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

W grudniu 2017 r. J. D. podjął dodatkowo pracę w P. Browar (...), gdzie został zatrudniony na stanowisku kierownika. Zadecydował wówczas, że żona U. D. zastąpi go w spółce. Miała pomóc jego wspólnikowi w okresie kiedy go nie było. /przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika Ł. P. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Wnioskodawczyni podpisała z (...) s.c. umowę o pracę na czas nieokreślony ze wskazaniem jako daty jej zawarcia 11 kwietnia 2018 r. W umowie ustalono, że wynagrodzenie wnioskodawczyni wynosić będzie 7.080,65 zł brutto miesięcznie. Termin rozpoczęcia pracy określono na dzień 11 kwietnia 2018 r., a miejscem wykonywania pracy miała być siedziba firmy tj. ul. (...) Ł.. /umowa o pracę – k. 2 część B akt osobowych – w aktach ZUS/

Wynagrodzenie wnioskodawczyni ustalili obaj wspólnicy. Mąż wnioskodawczyni - J. D. zrzekł się wówczas zysku ze spółki na rzecz wynagrodzenia dla żony. Drugi wspólnik zgodził się na taką wysokość pensji pod warunkiem, że wnioskodawczyni nie uzyska żadnych udziałów w spółce. /przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

W dniu podpisywania umowy wnioskodawczyni była w ciąży. Lekarz potwierdził ten stan w dniu 20 kwietnia 2018 roku. /niesporne/

Płatnik składek utworzył dokumentację pracowniczą ubezpieczonej, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: umowa o pracę, świadectwa pracy, zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego BHP, kwestionariusz osobowy, dyplom, informacje dla pracownika, oświadczenia pracownika, upoważnienia, pełnomocnictwo. /akta osobowe część A i B w aktach ZUS/

W dniu 20 kwietnia 2018 r. wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i do ubezpieczenia zdrowotnego – z datą wsteczną od dnia 11 kwietnia 2018 r. /zgłoszenie – k. 1 część B akt osobowych - w aktach ZUS /

Wnioskodawczyni przedłożyła zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku kierownika ds. obrotu dokumentami. /zaświadczenie lekarskie – k. 10 część B akt osobowych - w aktach ZUS /

Przeszła szkolenie BHP. /karta szkolenia wstępnego BHP – k. 8 część B akt osobowych - w aktach ZUS /

Ubezpieczona U. D. otrzymała zakres obowiązków w formie pisemnej. Do jej obowiązków na stanowisku kierownika ds. obrotu dokumentami miało należeć:

- kompleksowe wsparcie przełożonego w codziennych zadaniach
- archiwizacja dokumentów
- bieżąca obsługa korespondencji firmowej, w szczególności przygotowywanie poczty do wysyłki, odbiór poczty przychodzącej, prowadzenie książki korespondencyjnej, zamawianie kuriera, odbieranie przesyłek kurierskich
- obsługa administracyjna biura firmy w szczególności zapewnienie odpowiedniej do potrzeb ilości materiałów biurowych, artykułów spożywczych i chemicznych
- nadzór nad prawidłowym obiegiem dokumentów i korespondencji

/zakres obowiązków pracownika – k. 11 część B akt osobowych - w aktach ZUS /

Wnioskodawczyni odpowiadała za kontakty z księgową, dostarczała jej dokumenty. Zajmowała się fakturami. Nie miała kontaktu z kontrahentami. /przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Do opisanych czynności ubezpieczoną przyuczał mąż J. D., który wcześniej - przed podpisaniem umowy o pracę wykonywał te czynności. /przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Wnioskodawczyni wykonywała opisane czynności w biurze spółki, które pracowało od 8.00 do 16.00. /zeznania świadka K. P. (2), zeznania świadka V. Z., zeznania świadka M. A., zeznania świadka A. K., przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Wiedziała co ma robić, ponieważ mąż ją wcześniej poinstruował w zakresie dotychczas wykonywanych przez niego obowiązków. Nie było potrzeby by rozliczała się z wykonanej pracy. /przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika J. D. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Pracodawca prowadził listy obecności pracowników. Wnioskodawczyni nie była ujęta na tej liście w miesiącu kwietniu 2018 roku, zaś w miesiącu maju 2018 r. – pomimo wpisania do listy jej nazwiska – nie złożyła na niej żadnego swojego podpisu. Powstała później (druga) lista obecności za miesiąc maj 2018 r. została podpisana przez skarżącą. /listy obecności – w aktach ZUS/

Ubezpieczona wyraziła zgodę na wypłatę wynagrodzenia przelewem na konto. /oświadczenie k. 13 część B akt osobowych – w aktach ZUS /

Pokwitowała jednak, jako jedyna, na listach płac za miesiąc kwiecień i maj 2018 r. odbiór gotówki za te miesiące. /listy płac – w aktach ZUS/

Bezpośrednio przed podpisaniem umowy o pracę z płatnikiem ubezpieczona nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych. /bezsporne/

Po przejściu przez wnioskodawczynię od 17 maja 2018 r. na zwolnienie lekarskie, na jej miejsce nie zatrudniono nowej osoby. Do czynności w spółce powrócił J. D.. /przesłuchanie wnioskodawczyni w zw. z jej informacyjnymi wyjaśnieniami, przesłuchanie płatnika Ł. P. w zw. z jego informacyjnymi wyjaśnieniami – e-protokół rozprawy z dnia 19 lutego 2019 r. płyta CD k. 59/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, w tym w aktach ZUS, w postaci dokumentów oraz zeznań świadków, a także na podstawie przesłuchania wnioskodawczyni i płatników.

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zważył, co następuje:

Odwołanie jest niezasadne.

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 (tekst jednolity Dz.U. z 2019 r., poz.300) 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.

Z dyspozycji art.8 ust. 2 cytowanej ustawy wynika z kolei, że pracownik, który spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany, jako osoba współpracująca.

Za osobę współpracującą z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność, zleceniobiorcami oraz z osobami fizycznymi, wskazanymi w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4-5a, uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności lub wykonywaniu umowy agencyjnej lub umowy zlecenia; nie dotyczy to osób, z którymi została zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego. (art.8 ust.11)

Istnienie formalnie zawartej umowy o pracę między osobą prowadzącą działalność pozarolniczą a małżonką tej osoby, wykonującą czynności pracownicze w faktycznych warunkach współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności, określonych w art. 8 ust. 11 ustawy systemowej, powoduje objęcie tej małżonki ubezpieczeniami społecznymi z tytułu współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności. Tytuł obowiązku ubezpieczenia społecznego nie jest wówczas objęty wolą stron. Nawet więc wtedy, gdy intencją stron umowy o pracę, pozostających w związku małżeńskim, było ukształtowanie stosunku ubezpieczeń tak jak między pracownikiem i pracodawcą, jeżeli równocześnie wystąpiły elementy partycypowania w prowadzeniu działalności gospodarczej, dopuszczenia do udziału w sprawach organizacyjnych i finansowych firmy, a w konsekwencji uczestniczenia w spodziewanym dochodzie jednostki organizacyjnej, kierowanej przez współmałżonka, to wówczas małżonek, mający zawartą umowę o pracę, podlegać będzie ubezpieczeniu społecznemu z tytułu współpracy. (por. wyrok SN z dnia 21 czerwca 2016 r. wydany w sprawie o sygn. akt I UK 272/15, opubl. L., wyrok SA w Łodzi z dnia 11 lutego 2015 r., wydany w sprawie o sygn.. akt III AUa 678/14, opubl. L.)

Ustalenia Sądu dokonane w przedmiotowej sprawie oparte w głównej mierze na przesłuchaniu stron prowadzą do wniosku, że U. D. partycypowała w prowadzeniu działalności gospodarczej swego męża. Została bowiem dopuszczona przez obu współników do udziału w sprawach organizacyjnych i finansowych firmy, zastępując jednego z nich (swego

męża) w okresie zaprzestania zajmowania się przez niego (z uwagi na zatrudnienie w innym podmiocie) sprawami spółki.

Materiał dowodowy wprost wskazuje, że wnioskodawczyni zajęła w spółce miejsce swego męża. Jak wynika bowiem z przesłuchania J. D. wprowadził on swą żonę we wszystkie sprawy, którymi się wcześniej zajmował, a nawet – co najistotniejsze – zrezygnował z udziału w zysku na rzecz „wynagrodzenia” dla wnioskodawczyni. Drugi ze współników – jak stwierdził w swym przesłuchaniu – wyraził zgodę na wysokie wynagrodzenie dla skarżącej, pod warunkiem, że nie stanie się udziałowcem.

Powyższe twierdzenia wprost wskazują na powierzenie wnioskodawczyni części spraw spółki, przynależne dotychczas (...), który z tej działalności w spornym okresie całkowicie się wyłączył.

W konsekwencji stwierdzić należy, że U. D. w okresie tym uczestniczyła w spodziewanym dochodzie jednostki organizacyjnej, kierowanej formalnie (tylko) przez współmałżonka i jego współnika.

W sprawie niesporne pozostaje, że opisywana działalność gospodarcza, polegająca na sprzedaży leków do aptek, prowadzona jest przez współników spółki cywilnej (...) – J. D. (męża wnioskodawczyni) i Ł. P..

Faktem jest, że umowę o pracę z wnioskodawczynią zawarli dwaj współnicy działający w ramach spółki cywilnej i drugi z drugim ze współników wnioskodawczyni nie łączy żadna więź z określonych w art.8 ust.11 cytowanej ustawy.

Na tle podmiotowości spółki cywilnej wyłania się problem czy spółka cywilna może być płatnikiem składek. W postanowieniu 17 czerwca 2014 r. wydanym w sprawie o sygn. Akt II UZ 34/14 (opubl. OSNP 2015/11/155) Sąd Najwyższy uznał, że płatnikiem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników nie jest spółka cywilna, ale solidarnie wszyscy jej współnicy.

Nie można zatem uznać, że spółka cywilna prowadzi działalność gospodarczą w rozumieniu prawa ubezpieczeń społecznych. Wynika to z założenia spójności systemu prawa oraz z braku prawnych oraz funkcjonalnych argumentów, dla których pojęcie działalności gospodarczej należy traktować inaczej na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych niż w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że ustawa systemowa odwołuje się wprost do ustawy o swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej, określając podmioty objęte ubezpieczeniami społecznymi.

W ocenie Sądu rozpoznającego przedmiotową sprawę spółka cywilna nie ma zatem zdolności w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych - zdolność tą mają współnicy.

W konsekwencji zgłoszenie do ubezpieczenia z tytułu współpracy przez płatnika określonego jako spółka cywilna obliuguje organ rentowy do jednoczesnego rozstrzygnięcia co do tego, czy osoba, której dotyczył wniosek podlega ubezpieczeniu z tytułu współpracy z mężem. Dotyczy to sytuacji, kiedy w toku postępowania przed organem rentowym podnoszone jest twierdzenie, że mąż osoby zgłoszonej do ubezpieczenia, pozostający z nią we wspólnym gospodarstwie domowym, prowadzi działalność gospodarczą jako współnik spółki. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 czerwca 2017 r., wydany w sprawie o sygn.. akt III AUa 1141/16, opubl. L.)

W takim razie to współnik spółki cywilnej jest płatnikiem składek w odniesieniu do osoby współpracującej, jak o tym wyraźnie stanowi art. 4 ust. 1 pkt r ustawy systemowej.

Wyłączone jest zatem potraktowanie zatrudnienia przez współnika spółki cywilnej, prowadzącego działalność gospodarczą, jego małżonka jako zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

W sytuacji bowiem, kiedy małżonek osoby prowadzącej działalność gospodarczą pozostaje z nią we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracuje przy tej działalności, ewentualne zawarcie umowy o pracę między

małżonkami nie ma znaczenia dla celów ubezpieczenia społecznego, gdyż zawsze w takim przypadku małżonek osoby prowadzącej działalność będzie traktowany jako współpracujący przy tej działalności.

Z tego powodu słuszne pozostaje stwierdzenie zawarte w treści zaskarżonej decyzji sprowadzające się do tezy, że U. D. nie podlega od 11 kwietnia 2018 r. ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce, w której współnikiem jest jej mąż.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, że U. D. nie była traktowana jak pracownik spółki. Odbierała bowiem, inaczej niż inne zatrudnione w spółce osoby, umówione umownie (za zysk męża) wynagrodzenie w gotówce, pomimo zadeklarowania w pisemnym oświadczeniu, że wynagrodzenie ma być płatne na konto bankowe. Nie podpisywała też list obecności.

Wskazać w tym miejscu należy, że złożone do akt ZUS kopie list obecności za miesiąc kwiecień i maj 2018 roku nie zawierają jej podpisów. Złożona została co prawda druga lista obecności za miesiąc maj 2018 rok z podpisami skarżącej, ale dowodowi temu – w zakresie w jakim można uznać, że była podpisywana na bieżąco, wiary dać nie sposób. Różni się ona bowiem z nieuzupełnioną podpisami listą za ten sam miesiąc, nie tylko brakiem podpisów, ale także wpisami w rubrykach odpowiadających datom od 17 do 31 maja 2018 roku. Na liście obecności bez podpisów wnioskodawczyni - w rubrykach tych jest bowiem wpisane „ch”, zaś na podpisanej liście - w rubrykach tych jest wpisane „L4”. Rozbieżności te – niezależnie od podstawowej oceny prawnej - nie pozwalają na przyjęcie, że wnioskodawczyni świadczyła na rzecz płatników pracę w ramach podporządkowania pracowniczego.

Nadto wskazać należy, że o uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Zgodnie z 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 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 nawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili spisania umowy o pracę.

Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych dopiero w dniu 20 kwietnia 2018 r. (kiedy dowiedziała się o ciąży), z datą wsteczną od dnia 11 kwietnia 2018 r., było czynnościami zmierzającymi do obejścia przepisów i dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia

społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem, gdyż ubezpieczona nie posiadała żadnego innego tytułu do ubezpieczeń.

Zgodnie z art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Sankcja przewidziana w art. 58 k.c. to nieważność bezwzględna. W braku szczególnego unormowania, czynność sprzeczna z ustawą będzie dotknięta właśnie tą sankcją. Sankcja ta jest bowiem ogólną konsekwencją dokonania czynności konwencjonalnej, jaką jest m.in. czynność prawna, w sposób niezgodny z regułami jej dokonywania. Istnienie zaś przepisu szczególnego, przewidującego sankcję szczególną, co do zasady, wyłącza możliwość wykorzystania ogólnej podstawy nieważności, lecz tylko w zakresie określonym przesłankami zastosowania przepisu szczególnego. W zakresie wykraczającym poza przesłanki przepisu szczególnego, możliwe jest sięgnięcie do art. 58 k.c. jako do ogólnej podstawy nieważności.

Dla objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu wykonywania pracy zasadnicze znaczenie ma nie to, czy umowa o pracę została zawarta i czy jest ważna (jako nienaruszająca art. 58 § 1 k.c. lub art. 83 k.c.), lecz tylko to, czy strony umowy pozostawały w stosunku pracy. O tym zaś, czy strony istotnie w takim stosunku pozostawały i stosunek ten stanowi 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 KP. Treść oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umowy o pracę nie ma więc rozstrzygającego znaczenia dla kwalifikacji danego stosunku prawnego służącego pozyskiwaniu „pracy”, jako stosunku pracy. O tym, czy rzeczywiście doszło do zatrudnienia, nie przesądzają też domniemania faktyczne z art. 26 KP. Choć według art. 11 KP dla nawiązania stosunku pracy niezbędnymi, a według art. 26 KP wystarczającymi, są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika, to nie jest możliwe w wyniku tej tylko czynności prawnej nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy, obala stwierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i że zgłoszenie do ubezpieczenia ma z tej przyczyny charakter fikcyjny. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego.

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 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.

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.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni pewne czynności na rzecz płatników w spornym okresie wykonywała. Pomagała – jak to stwierdził w swym przesłuchaniu J. D. - przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że pozostały (poza omówionym) zgromadzony w sprawie materiał dowodowy 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.

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. (por. 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 (por. 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, Głosa

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 ubezpieczonego czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaoferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że 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).

Sama wnioskodawczyni oraz jej mąż wskazali w swych przesłuchaniach, że skarżąca wiedziała czym ma się zajmować zastępując męża, on ją w tym zakresie wcześniej poinstruował. Przeciwnie twierdzenia drugiego współnika, sprowadzające się do tezy, że wydawał wnioskodawczyni polecenia i sprawdzał jej pracę, są gołosłowne. Więcej – wnioskodawczyni wprost wskazała w swym przesłuchaniu, że nie było potrzeby, by rozliczała się z wykonanej pracy przed Ł. P..

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.

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).

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

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 jest zatem nieważna jako zmierzająca do obejścia przepisów prawa, a zamiarem stron było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem od wysokiej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach stosunku podporządkowania pracowniczego. 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.