

UZASADNIENIE

WYROKU W CAŁOŚCI

Decyzją z dnia 18.04.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. S. (1) jako pracownik u płatnika składek F. D. K. z siedzibą w Ł. nie podlega od 26.09.2018 r. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu, ani dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, z uwagi na pozorność umowy o pracę, mającej na celu uzyskanie przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z niezdolnością do pracy z uwagi na chorobę przypadającą w okresie ciąży, nie zaś rzeczywiste świadczenie pracy przez wymienioną na rzecz płatnika składek.

/decyzja w aktach ZUS/

Uznając powyższą decyzję za krzywdzącą A. S. (1) złożyła od niej odwołanie, wnosząc o zmianę skarżonej decyzji poprzez uznanie, że jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 26.09.2019 r., negując pozorność spornej umowy o pracę. Odwołująca argumentowała, że wbrew twierdzeniom organu rentowego wykonywała w rzeczywistości w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy na rzecz płatnika składek umówioną pracę.

/odwołanie k. 3 – 7/

W odpowiedziach na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

/odpowiedź na odwołanie, k. 16-18/

Na rozprawie z 10.08.2020 r. – bezpośrednio poprzedzającej wydanie wyroku w n/n sprawie – pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie, pełnomocnik płatnika składek poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, natomiast pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:01:13, 00:09:12/

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

D. K. prowadzi działalność gospodarczą od 2010 r. pod firmą (...), która zajmuje się suplementami diety, a od czerwca 2018 r. dodatkowo prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ł., której przedmiotem jest budownictwo /zeznania płatnika e-prot. z 25.09.2019 r.: 00:49:24 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08, wydruk z (...) k. 46-47, zeznania świadka T. B. e-prot. z 15.01.2020 r.; 00:04:41, zeznania świadka P. K. (1) e-prot. z 15.01.2020 r.: 00:16:53/

Wnioskodawczyni - A. S. (1), urodz. (...), legitymuje się wykształceniem wyższym ekonomicznym, ukończyła studia magisterskie na Uniwersytecie (...), a ponadto w 2010 r. ukończyła szkolenie z systemów zarządzania, a w 2011 r. ukończyła studia podyplomowe na Uniwersytecie (...) w zakresie zamówień publicznych.

Dotychczasowe doświadczenie zawodowe wnioskodawczyni kształtowało się następująco:

- od 12.06.2006 r. do 31.05.2015 r. w (...) SP. z o.o. jako Prezes Zarządu, następnie jako Wiceprezes Zarządu, a ostatnio jako menadżer,

- od 17.05.2014 r. do 31.03.2016 r. była zatrudniona w firmie Usługi (...), jako zastępca dyrektora ds. marketingu i rozwoju, a następnie dyrektora ds. marketingu i rozwoju,

/dyplom k. 157 akt ZUS, dyplom k. 8, dyplom k. 11, świadectwo k. 10, zaświadczenie k. 9, świadectwa pracy k.12-13/

W spornym okresie odwołująca A. S. (1) była od 2016 r. zatrudniona przez innego płatnika składek -tj. w firmie (...) Sp. z o.o. jako manager operacyjny na 1/4 etatu, za wynagrodzeniem 1100 zł miesięcznie, w której w okresach od 1.01.2018 r. do 2.07.2018 r. oraz od 5.09.2018 r. do 7.09.2018 r. wnioskodawczyni była niezdolna do pracy lub miała okresy nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Prezesem Zarządu w (...) Sp. z o.o. jest mąż wnioskodawczyni.

Wnioskodawczyni w firmie (...) pracowała od poniedziałku do piątku od godz. 17.00 do godz. 19.00.

Wnioskodawczyni w firmie (...) pracowała jako opiekun klienta, często towarzyszyła mężowi w różnych wyjazdach.

/CV k. 156 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 25.09.2019 r.: 00:06:00 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08, zeznania świadka M. S. e-prot. z 15.01.2020 r.: 00:32:01/

Wnioskodawczyni w 2012 r. urodziła córkę, która z powodu wady serca zmarła. W 2013 r. wnioskodawczyni urodziła zdrowego syna. Wnioskodawczyni miała 4 poronienia. W styczniu 2018 r. okazało się, że wnioskodawczyni jest w kolejnej ciąży pozamaciecznej w związku z czym konieczne było leczenie.

/zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 25.09.2019 r.: 00:06:00 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08, dokumentacja medyczna k. 196/

Wnioskodawczyni nie jest spokrewniona z D. K. /niesporne/.

Przed zatrudnieniem A. S. (1) płatnik składek poszukiwał pracownika na stanowisko brukarza. Ogłoszenia płatnik umieścił w internecie 3.09.2018 r.

Płatnik nie poszukiwał pracownika na stanowisko specjalisty do spraw zamówień publicznych, nie umieścił nigdzie takiego ogłoszenia.

/niesporne, a nadto ogłoszenie k. 160 akt ZUS/

Nie ma dowodów na to, że wnioskodawczyni omyłkowo wysłała swoje CV na ogłoszenie do płatnika o wolnym stanowisku brukarza.

/niesporne/

W dn. 26.09.2018 r. została zawarta przez płatnika składek z wnioskodawczynią sporna umowa o pracę na okres próbny wynoszący trzy miesiące do 25.12.2018 r., na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty do zamówień publicznych w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym brutto 4220 zł miesięcznie, jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 26.09.2018 r., a jako miejsce wykonywania pracy adres ul. (...) w Ł. /umowa k. 122 akt ZUS/.

Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni na podstawie spornej umowy o pracę nie istniało w firmie płatnika stanowisko specjalisty ds. zamówień publicznych, a obowiązki w tym zakresie w firmie płatnika wykonywał P. K. (1) zatrudniony jako pracownik na 1/2 etatu na stanowisku dyrektora /niesporne/.

D. K. w dacie zawarcia umowy o pracę z wnioskodawczynią, ustalając wysokość jej wynagrodzenia, nie miała wiedzy ani na temat posiadanego przez odwołującą wykształcenia, ani nie żądała od wnioskodawczyni dostarczenia

dokumentów świadczących o dotychczasowym zatrudnieniu ubezpieczonej na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych.

/niesporne, zeznania płatnika e-prot. z 25.09.2019 r.: 00;49:24 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08/

Zgodnie z kartą szkolenia bhp wnioskodawczynie przeszła szkolenie w dziedzinie bhp u płatnika składek w okresie od 26.09.2018 r. do 27.09.2018 r.

/zaświadczenie k. 123 akt ZUS/.

Wnioskodawczynie miała wykonywać pracę u płatnika codziennie od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie.

Płatnik nie sporządził pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych dla wnioskodawczynie.

Do obowiązków na powierzonym u płatnika składek A. S. (2) stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych miało należeć: przygotowanie dokumentów do przetargów (specyfikacje), kompletowanie dokumentów, przeglądanie portali internetowych z zamówieniami publicznymi oraz dokonywanie wstępnej selekcji klientów. W szczególności do zadań wnioskodawczynie na w/w stanowisku pracy miało należeć m.in. odbieranie dokumentów w urzędach (np. zaświadczeń o niezaleganiu w (...) w Z.), przeglądanie dokumentacji w ramach przetargów.

Płatnik składek nie udzielił wnioskodawczynie żadnego pełnomocnictwa we wskazanym wyżej zakresie.

Nie ma żadnych maili potwierdzających, że wnioskodawczynie przeglądała w/w dokumenty w urzędach w imieniu płatnika.

Nie istnieje dokumentacja przetargowa sporządzona w spornym okresie, którą podpisałaby wnioskodawczynie. Wszystkie dokumenty przetargowe podpisywała D. K., albo P. K. (1).

/ zeznania płatnika e-prot. z 25.09.2019 r.: 00;49:24 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08, zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 25.09.2019 r.: 00;06:00 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08/

Płatnik składek i wnioskodawczynie nie podpisali żadnych dokumentów o odpowiedzialności wnioskodawczynie za powierzony jej sprzęt w postaci telefonu komórkowego i samochodu, ani też żadnych protokołów zdawczo – odbiorczych dotyczących przekazania, a następnie oddania przez wnioskodawczynię tego sprzętu płatnikowi / niesporne/.

W badanym okresie z maila służbowego A. S. (1) były wysyłane emaile do klientów płatnika w dniach 17, 23 i 31.10.2018 r.

/wydruk korespondencji mailowej k. 44-51 akt ZUS/

Wnioskodawczynie miała rozliczać się z wykonanych czynności na rzecz płatnika przed P. K. (1). W badanym okresie P. K. (1) z reguły nie było w firmie płatnika. /zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 25.09.2019 r.: 00;06:00 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08/

W dniu 2.11.2018 r. wnioskodawczynie wysłała do P. K. (1) sms-a z informacją, że jest chora i nie wie kiedy przyjdzie do pracy.

/niesporne/.

Wynagrodzenie wnioskodawczynie płatnik miał wypłacać na rachunek bankowy podany przez odwołującą 26.09.2018 r.

/zgoda na przekazanie wynagrodzenia na rachunek bankowy k. 109 akt ZUS/.

Płatnik składek nie przelał na rachunek bankowy wnioskodawczyni wynagrodzenia za pierwszy miesiąc pracy. Nie ma żadnego dokumentu potwierdzającego, że płatnik składek wypłacił ubezpieczonej wynagrodzenie za ten miesiąc w gotówce w aktach osobowych wnioskodawczyni /niesporne, a nadto akta osobowe wnioskodawczyni k. 27/.

Na liście płac za wrzesień 2018 r. A. S. (1) pisemnie potwierdziła, że odebrała wynagrodzenie za ten miesiąc w gotówce.

/lista płac za wrzesień 2018 r. k. 233/.

Płatnik składek wypłacił od października 2018 r. wynagrodzenia dla wnioskodawczyni na rachunek bankowy w drodze przelewów /potwierdzenia przelewów k. 234-236 i w aktach ZUS K.21-23/

Wnioskodawczyni była w dacie podpisania spornej umowy o pracę w ciąży, o której wiedziała od 15.09.2018 r.

Z karty ciąży wynika, że ostatnią miesięczkę wnioskodawczyni miała 3.08.2018 r., a termin porodu wyznaczono na 10.05.2019 r.

Wnioskodawczyni miała problemy z donoszeniem wcześniejszych ciąż. Wcześniej poroniła 4 razy.

Od 1.11.2018 r. wnioskodawczyni w związku ze stanem zagrożeniem ciąży aż do dnia porodu przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 2.05.2019 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko.

/niesporne, a nadto zaświadczenie k. 14, dokumentacja medyczna k. 89-90, k. 94-126, k. 129, k. 196, karta ciąży k. 227-230 /

W dacie zatrudnienia u płatnika wnioskodawczyni posiadała orzeczenie lekarskie lekarza medycyny pracy z 26.09.2018 r. o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. zamówień publicznych.

Wnioskodawczyni nie poinformowała lekarza medycyny pracy, który wystawił w/w orzeczenie o jej zdolności do pracy u płatnika, o tym, że jest w ciąży, ani o swoich wcześniejszych problemach zdrowotnych.

/orzeczenie lekarskie k. 3 część A akt osobowych w kopercie k. 27, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 25.09.2019 r.: 00;06:00 w zw. z e-prot. z 10.08.2020 r.: 00:04:08/.

Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży już od 1.11.2018 r. Od tego czasu wnioskodawczyni nie powróciła już do pracy u płatnika.

/okoliczności niesporne/

Płatnik składek sporządził dla wnioskodawczyni akta osobowe, w których na prawie wszystkich dokumentach poprawiono daty.

/akta osobowe w aktach sprawy k. 27/.

Płatnik składek prowadził listy obecności dla swoich pracowników, na których umieścił też A. S. (1). Wnioskodawczyni podpisała się na przedmiotowych listach obecności.

/listy obecności k. 9-15 akt ZUS/.

Obecnie płatnik zatrudnia na miejsce wnioskodawczyni od 26.11.2018 r. innego pracownika – D. Ś., początkowo na umowę o pracę na okres próbny, a od 16.02.2019 r. na czas nieokreślony, której wynagrodzenie jest o połowę niższe niż wynagrodzenie wnioskodawczyni i wynosiło na początku 2100 zł brutto miesięcznie, a od 16.02.2019 r. wynosi 2250 zł brutto miesięcznie.

Od kwietnia do czerwca 2018 r. płatnik nie zatrudniał pracowników.

W badanym okresie wynagrodzenia większości pracowników u płatnika składek były znacznie niższe niż wynagrodzenie wnioskodawczyni.

Obecnie płatnik zatrudnia ok. 20 pracowników.

/listy płac k. 24 – 43 akt ZUS, oświadczenie k. 53, zestawienie wynagrodzeń k. 56, lista pracowników k. 57-68, akta osobowe D. Ś. k. 194/

Odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika od 26.09.2018 r. Wnioskodawczyni była zarejestrowana w pracowniczych ubezpieczeniach społecznych u płatnika od 26.09.2018 r. do 3.05.2019 r., przy czym raporty były składane od września 2018 r. do marca 2020 r.: od stycznia 2019 r. do marca 2020 r. były to raporty zerowe.

Wnioskodawczyni została przez płatnika wyrejestrowana dopiero w marcu 2020 r. - tj. prawie po roku od kiedy sporny stosunek pracy ustał.

Wnioskodawczyni miała wykazaną podstawę wymiaru składek u płatnika we wrześniu 2018 r. o zł, w październiku 2018 r. 633 zł, w listopadzie 2018 r. 4219,96 zł, a za pozostałe miesiące o zł.

/niesporne/

W okresie od 1.04.2018 r. do 30.06.2018 r. firma płatnika uzyskała dochód 104614,90 zł /bilans firmy k. 54, zestawienie narastające k. 55/

Sąd nie dał wiary zeznaniom stron spornej umowy i zeznaniom świadków, co do wykonywania przez odwołującą pracy na stanowisku specjalisty do spraw zamówień publicznych na podstawie spornej umowy o pracę, albowiem brak jest przekonujących dowodów na tę okoliczność.

Zdaniem Sądu złożona kserokopia ofert z 16.10.2018 r. i specyfikacja zamówienia z 28.09.2018 r. jak również wydruk maili a nadto sms-ów wysłanych przez wnioskodawczynię do P. K. (1), w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie są wiarygodnymi dowodami na wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika w ramach i w reżimie stosunku pracy.

Nie stanowią dowodu na świadczenie pracy przez wnioskodawczynię dokumenty dotyczące przetargów, w których płatnik wziął udział w spornym okresie, gdy zatrudniał wnioskodawczynię, albowiem nie wynika z nich, że to odwołująca wykonywała przy nich jakąkolwiek pracę. Nie ma żadnego dokumentu dotyczącego przetargów, w których brał udział płatnik podpisanego przez wnioskodawczynię. Jak przyznał płatnik wszystkie dokumenty przetargowe przetargowe były podpisywane albo przez D. K., albo przez P. K. (1). A zatem złożona dokumentacja dotycząca ofert przetargowych nie jest dowodem na wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię. Trudno w tym stanie rzeczy dać wiarę o wykonywaniu pracy specjalisty do spraw zamówień publicznych przez wnioskodawczynię, a nadto trudno w tych okolicznościach mówić, że płatnik miał potrzebę zatrudnienia wnioskodawczyni na takim stanowisku. Dodać należy, że płatnik nie poszukiwał takiego pracownika i nie było w firmie płatnika przed spornym zatrudnieniem wnioskodawczyni takiego stanowiska w strukturze firmy.

Z zeznań płatnika wynika wprost, że nie udzielił pełnomocnictwa wnioskodawczyni do reprezentowania go przed urzędami, a zatem nie jest wiarygodne by wnioskodawczyni mogła rzeczywiście odbierać dla płatnika zaświadczenia w urzędach, czy przeglądać w jego imieniu dokumenty przetargowe.

Nie można też stwierdzić kto faktycznie nadzorował pracę wnioskodawczyni skoro sama odwołująca zeznała, że robił to P. K. (1), którego z reguły nie było w firmie płatnika i był zatrudniony u innego pracodawcy.

Poza tym zeznania wnioskodawczynie i P. K. (1) co do posiadania przez wnioskodawczynię z samochodu służbowego u płatnika są sprzeczne, albowiem świadek zaprzeczył temu.

Nie jest wiarygodna wersja odwołującej, że płatnik przekazał jej samochód służbowy i telefon komórkowy, albowiem nie ma ani protokołów zdawczo – odbiorczych dotyczących tego sprzętu, ani dokumentów o odpowiedzialności wnioskodawczynie za powierzony jej rzekomo przez płatnika sprzęt.

Nie ma również w aktach sprawy żadnych maili od płatnika potwierdzających, że wnioskodawczynie miałyby przeglądać w jego imieniu dokumenty w urzędach, co stoi w rażącej opozycji do zeznań wnioskodawczynie, która twierdziła, że takie maile były wysyłane na potwierdzenie, że odwołująca będzie przeglądała akta przetargowe.

Sąd nie dał w efekcie wiary świadkom, którzy zeznali, że wnioskodawczynie pracowała przy ofertach przetargowych dla płatnika, albowiem nie ma na to żadnych innych wiarygodnych dowodów w postaci jakichkolwiek dokumentów podpisanych przez wnioskodawczynię, czy pełnomocnictw udzielonych jej przez płatnika.

Nie jest też wiarygodne by wnioskodawczynie jako specjalistą ds. zamówień publicznych miała dla płatnika przygotowywać dokumenty kadrowe dla innych pracowników z powodu zwolnienia dyscyplinarnego.

Ponadto z dowodów wynika, że wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy już po miesiącu od daty zatrudnienia u płatnika, nie powróciła do pracy, natomiast płatnik wyrejestrował ją z ubezpieczeń społecznych dopiero po roku. Wnioskodawczynie nie powróciła do pracy u płatnika.

Nielogiczne jest też tłumaczenie wnioskodawczynie, że nie poszukiwała pracy i że wysłała omyłkowo swoje CV do płatnika składek w odpowiedzi na ogłoszenie o poszukiwaniu pracownika na stanowisko brukarza. Nie ma dowodu, że faktycznie wnioskodawczynie przesłała swoje CV płatnikowi. Nie ma też dowodu, że wnioskodawczynie w ogóle poszukiwała dodatkowej pracy przed zatrudnieniem u płatnika. Tym bardziej twierdzenia odwołującej i płatnika są niewiarygodne, że płatnik przyznał, że przed zatrudnieniem wnioskodawczynie ani nie zweryfikował tego czy posiada doświadczenie zawodowe w zakresie zamówień publicznych, ani nie zażądał żadnych dokumentów w tym zakresie.

Płatnik nie wyjaśnił też logicznie potrzeby utworzenia dla wnioskodawczynie stanowiska specjalisty do spraw zamówień publicznych i to od razu i bez jakiegokolwiek weryfikacji jej kwalifikacji za wynagrodzeniem miesięcznym 4220 zł. Po pierwsze do tej pory u płatnika wykonywał to P. K. (1), który był zatrudniony na 1/2 etatu jako dyrektor za znacznie niższym wynagrodzeniem, a zatem rzekomy bezpośredni przełożony wnioskodawczynie miałby uzyskiwać niższe wynagrodzenie od odwołującej, a po drugie, na miejsce wnioskodawczynie została przyjęta inna pracownica za wynagrodzeniem 2-krotnie niższym od odwołującej.

Znamienne jest, że wnioskodawczynie w badanym okresie miałyby pozostawać w zatrudnieniu jednocześnie u dwóch różnych pracodawców, a w szczególności Sąd zważył, że u drugiego pracodawcy była przez cały niemal 2018 r. na zwolnieniach lekarskich lub miała usprawiedliwione okresy nieobecności w pracy, natomiast w badanym okresie podejmując zatrudnienie u płatnika po pierwsze, od 15.09.2018 r. wiedziała, że jest w ciąży, po drugie, wcześniej 4 razy poroniła, po trzecie, nie poinformowała lekarza medycyny pracy, który wystawił dla niej orzeczenie o zdolności do pracy u płatnika ani o ciąży, ani o swoich problemach zdrowotnych, a po czwarte, podejmując dodatkowe zatrudnienie u płatnika pozostawałaby w zatrudnieniu u dwóch pracodawców jednocześnie łącznie na 1 i 1/4 etatu i miałyby wykonywać pracę przez 7 dni w tygodniu. Nie jest wiarygodne, że wnioskodawczynie mając takie problemy zdrowotne związane z ciążami i będąc na zwolnieniach u drugiego pracodawcy od 1.01.2018 r. do 2.07.2018 r. oraz od 5.09.2018 r. do 7.09.2018 r., mając świadomość o tym, że jest w ciąży 15.09.2018 r. zdecydowałaby się na dodatkowe zatrudnienie w pełnym wymiarze u płatnika i prace przez 7 dni w tygodniu.

Sąd nie dał wiary w omówionym wyżej zakresie zeznaniom świadka M. S., że wnioskodawczynie w stanie ciąży, która była od początku zagrożona pracowała codziennie przez 7 dni w tygodniu: dla płatnika od poniedziałku do piatku, a

później jeszcze w weekendy dla firmy świadka, ani też, że odwołująca nie wiedziała w dacie podpisania spornej umowy o pracę z płatnikiem o ciąży, skoro nie zaprzecza tej wiedzy nawet sama wnioskodawczyni.

Zdaniem Sądu wątpliwe jest zatem by w tych okolicznościach wnioskodawczyni faktycznie miała zamiar wiedząc, że jest w stanie ciąży i jednocześnie doskonale zdając sobie sprawę ze swojego stanu zdrowia i zagrożenia ewentualnym kolejnym już 5 poronieniem, świadczyć pracę na rzecz płatnika codziennie od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie.

Zdaniem Sądu orzeczenie lekarza medycyny pracy nie stanowi wiarygodnego dowodu, że nie istniały żadne przeciwwskazania do podjęcia pracy u płatnika przez wnioskodawczynię, skoro sama przyznała, że nie powiedziała lekarzowi medycyny pracy ani o ciąży, ani o swoich problemach zdrowotnych.

Ponadto Sąd zważył, że wersja stron spornej umowy przedstawiana w postępowaniu przed organem rentowym i w postępowaniu sądowym różnią się od siebie – a mianowicie w postępowaniu przed organem rentowym odwołująca twierdziła, że pierwszą rozmowę

przeprowadziła z płatniczką a w postępowaniu sądowym zeznała, że rozmowy te przeprowadzał z nią P. K. (2), w postępowaniu administracyjnym płatnik zeznał, że wnioskodawczyni miała pracować w godzinach od 7.00 do 15.00, ewentualnie od 7.30 do 15.30, natomiast w postępowaniu przed sądem, że w godzinach od 8.00 do 16.00.

Sąd miał na uwadze, że ze złożonych akt osobowych jakie płatnik sporządził dla skarżącej wynika, że prawie każdy dokument, który się w nich znajduje ma przerobioną datę. Nie ma też w tych aktach potwierdzenia wypłaty w gotówce pierwszego wynagrodzenia dla skarżącej, przez co wersja strony odwołującej się nie została w tym zakresie udowodniona. W ocenie Sądu dokumenty zawarte w dokumentacji osobowej z firmy płatnika w rzeczywistości nie stanowią dowodów wykonywania przez ubezpieczoną pracy a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia. Fakt formalnego sporządzenia wskazanej wyżej dokumentacji miał na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu w stosunku pracy, a w konsekwencji o podleganiu pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

W świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i powyższej oceny dowodów odwołanie nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60 poz. 636, z późn. zm.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą. W myśl art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Z kolei zgodnie z treścią art. 29 ust. 1 pkt 1 wskazanej wyżej ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Art. 13 pkt 1 przewiduje, że obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Art. 8 ust 1 nakazuje za pracownika uważać osobę pozostającą w stosunku pracy.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 j.t.) , przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem".

Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez zawarcie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą umowy o pracę. Samo jednak zawarcie umowy o pracę nie jest wystarczające, jak bowiem jedynie rzeczywiste pozostawanie w stosunku pracy, daje podstawę do podlegania ubezpieczeniom. Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości i znajduje potwierdzenie w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Stwierdził on, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej (wyrok z 26 lutego 2013 roku I UK 472/12 G.Prawna (...)).

Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Tym samym bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracą taką wykonywał (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku II UK 69/11 LEX nr 1108830 i wskazane w uzasadnieniu judykaty). Co istotne podleganie ubezpieczeniom społecznym wiąże się z przynależnością do określonej w art. 6 ustawy systemowej grupy osób. Zatem nie podlega tym ubezpieczeniom ten, kto został do nich zgłoszony jako osoba do danej grupy należąca, w sytuacji gdy w rzeczywistości nie ma ona cech pozwalających ją do niej zaliczyć. Innymi słowy nie podlega ubezpieczeniom ten, kto został zgłoszony jako pracownik lecz pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy nie jest, choćby de facto wykonywał jakąś pracę lecz w ramach innego stosunku.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania typu pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest faktycznie realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 17 stycznia 2006 r., III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tylko opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale też legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że kwestionowana umowa o pracę z dnia 26.09.2018 r. zawarta między odwołującą a płatnikiem, jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozor.

W myśl art. 83 § 1. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczeniami, a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (opubl. OSNAP 2002/21527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował i płacił wynagrodzenie za pracę. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 kc w związku z art. 300 kp).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy. (art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp).

Nadto nadmienić należy, iż w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Najwyższego z 15 lutego 2007 r., I UK 269/2006, LEX nr 328015).

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że organ rentowy wykazał, iż odwołującą łączyła pozorna umowa o pracę z płatnikiem składek.

W ocenie Sądu o pozorności przedmiotowych umów o pracę świadczą już same okoliczności zawarcia pierwszej z nich, albowiem nie jest wiarygodne, że wnioskodawczyni będąc niemal cały 2018 r. przed zatrudnieniem u płatnika na zwolnieniu lekarskim u drugiego pracodawcy faktycznie poszukiwała pracy, tym bardziej, że 15.09.2018 r. wiedziała, że jest w ciąży, a wcześniej poroniła 4 razy, ani też nie jest wiarygodne, że do zatrudnienia jej doszło bo przesłała do płatnika omyłkowo swoje CV odpowiadając na ogłoszenie o wolnym stanowisku brukarza, podczas gdy płatnik nie poszukiwał pracownika na stanowisko specjalisty do spraw zamówień publicznych, przy czym płatnik przyznał, że w ogóle nie zweryfikował kwalifikacji wnioskodawczyni do wykonywania pracy na takim stanowisku i nie znał jej wcześniej, a mimo to zgodnie z jej wymaganiami płacowymi przyznał jej od razu wynagrodzenie 4220 zł miesięcznie. Płatnik nie wyjaśnił logicznie potrzeby utworzenia dla wnioskodawczyni stanowiska specjalisty do spraw zamówień publicznych i to od razu i bez jakiegokolwiek weryfikacji jej kwalifikacji za wynagrodzeniem miesięcznym 4220 zł, skoro do tej pory u płatnika wykonywał to P. K. (1), który był zatrudniony na 1/2 etatu jako dyrektor za znacznie niższym wynagrodzeniem, a zatem rzekomy bezpośredni przełożony wnioskodawczyni miałby uzyskiwać niższe wynagrodzenie od odwołującej, a po drugie, na miejsce wnioskodawczyni została przyjęta inna pracownica za wynagrodzeniem 2-krotnie niższym od odwołującej.

Sąd wziął pod uwagę, że płatnik nie udzielił wnioskodawczyni żadnego pełnomocnictwa do podpisywania dokumentacji przetargowej w jego imieniu, ani do przeglądania akt przetargowych w urzędach. Nie ma żadnego dokumentu związanego z procedurą przetargową, który podpisałaby wnioskodawczyni. Nie ma zatem żadnych dokumentów, że wykonywała umówioną pracę. Nie stanowią dowodu na świadczenie pracy przez

wnioskodawczynię dokumenty dotyczące przetargów, w których płatnik wziął udział w spornym okresie, gdy zatrudniał wnioskodawczynię, albowiem nie wynika z nich, że to odwołująca wykonywała przy nich jakąkolwiek pracę.

Jak przyznał płatnik wszystkie dokumenty przetargowe były podpisywane albo przez D. K., albo przez P. K. (1). Złożona dokumentacja dotycząca ofert przetargowych nie jest zatem dowodem na wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię.

Nie ma również w aktach sprawy żadnych maili od płatnika potwierdzających, że wnioskodawczyni miałaby przeglądać w jego imieniu dokumenty w urzędach, co stoi w rażącej opozycji do zeznań wnioskodawczyni, która twierdziła, że takie maile były wysyłane na potwierdzenie, że odwołująca będzie przeglądała akta przetargowe.

Nie ma żadnych wiarygodnych dowodów, że wnioskodawczyni bez pełnomocnictwa mogłaby odebrać w urzędzie zaświadczenie o niezaleganiu wystawione dla płatnika, tym bardziej że płatnik zaprzeczył wprost, że takie pełnomocnictwo zostało kiedykolwiek wystawione.

Sąd nie dał w efekcie wiary świadkom, którzy zeznali, że wnioskodawczyni pracowała przy ofertach przetargowych dla płatnika, albowiem nie ma na to żadnych innych wiarygodnych dowodów w postaci jakichkolwiek dokumentów podpisanych przez wnioskodawczynię, czy pełnomocnictw płatnika.

Nie jest też wiarygodne by wnioskodawczyni jako specjalistą ds. zamówień publicznych miała dla płatnika przygotowywać dokumenty kadrowe dla innych pracowników z powodu zwolnienia dyscyplinarnego.

Ponadto nie można też stwierdzić kto miałby faktycznie nadzorować pracę wnioskodawczyni skoro sama odwołująca zeznała, że robił to P. K. (1), którego z reguły nie było w firmie płatnika.

Nie jest również wiarygodna wersja odwołującej, że płatnik przekazał jej samochód służbowy i telefon komórkowy, albowiem nie ma ani protokołów zdawczo – odbiorczych dotyczących tego sprzętu, ani dokumentów o odpowiedzialności wnioskodawczyni za powierzony jej rzekomo przez płatnika sprzęt, a ponadto P. K. (1) co do posiadania przez wnioskodawczynię z samochodu służbowego u płatnika zaprzeczył w swoich zeznaniach.

Z dowodów wynika, że wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy już po miesiącu od daty zatrudnienia u płatnika, nie powróciła do pracy, natomiast płatnik wyrejestrował ją z ubezpieczeń społecznych dopiero po roku.

Nie jest wiarygodne, ażeby wnioskodawczyni w badanym okresie miała pozostawać w zatrudnieniu jednocześnie u dwóch różnych pracodawców i rzeczywiście wykonywać równocześnie dla nich umówiona pracę. W szczególności Sąd zważył, że u drugiego pracodawcy wnioskodawczyni była przez cały niemal 2018 r. na zwolnieniach lekarskich lub miała usprawiedliwione okresy nieobecności w pracy, natomiast w badanym okresie podejmując zatrudnienie u płatnika po pierwsze, od 15.09.2018 r. wiedziała, że jest w ciąży, po drugie, wcześniej 4 razy poroniła, po trzecie, sama przyznała, że nie poinformowała lekarza medycyny pracy, który wystawił dla niej orzeczenie o zdolności do pracy u płatnika ani o ciąży, ani o swoich problemach zdrowotnych, a po czwarte, podejmując dodatkowe zatrudnienie u płatnika pozostawałaby w zatrudnieniu u dwóch pracodawców jednocześnie łącznie na 1 i 1/4 etatu i miałaby wykonywać pracę przez 7 dni w tygodniu. Nie jest wiarygodne, że wnioskodawczyni mając takie problemy zdrowotne związane z ciążami i będąc na zwolnieniach u drugiego pracodawcy od 1.01.2018 r. do 2.07.2018 r. oraz od 5.09.2018 r. do 7.09.2018 r., mając świadomość o tym, że jest w ciąży 15.09.2018 r., co której jak sama przyznała nie była pewna czy będzie przebiegać prawidłowo, zdecydowałaby się na dodatkowe zatrudnienie w pełnym wymiarze u płatnika i prace przez 7 dni w tygodniu u dwóch pracodawców.

Sąd nie dał wiary w omówionym wyżej zakresie zeznaniom świadka M. S., że wnioskodawczyni w stanie ciąży, która była od początku zagrożona pracowała codziennie przez 7 dni w tygodniu: dla płatnika od poniedziałku do piątku, a później jeszcze w weekendy dla firmy świadka, ani też, że odwołująca nie wiedziała w dacie podpisania spornej umowy o pracę z płatnikiem o ciąży, skoro nie zaprzecza tej wiedzy nawet sama wnioskodawczyni.

Zdaniem Sądu wątpliwe jest zatem by w tych okolicznościach wnioskodawczyni faktycznie miała zamiar wiedząc, że jest w stanie ciąży i jednocześnie doskonale zdając sobie sprawę ze swojego stanu zdrowia i zagrożenia ewentualnym kolejnym już 5 poronieniem, świadczyć pracę na rzecz płatnika codziennie od poniedziałku do piątku przez 8 godzin dziennie. Wątpliwe jest by wnioskodawczyni z uwagi na stan ciąży, z którego doskonale zdawała sobie sprawę w dacie zawarcia umowy z płatnikiem, przy uwzględnieniu, że poprzednio poroniła aż 4 razy oraz przy uwzględnieniu faktu, że u drugiego pracodawcy w 2018 r. przepracowała jedynie niewielką część roku, a znaczną przebywała na zwolnieniach lekarskich lub miała usprawiedliwione okresy nieobecności w pracy, byłaby w stanie w ogóle świadczyć pracę na rzecz płatnika i to w pełnym wymiarze czasu pracy, tym bardziej, że miałyby jednocześnie w tym samym czasie pracować u drugiego płatnika na 1/4 etatu. Sąd uznał, że orzeczenie lekarza medycyny pracy nie stanowi wiarygodnego dowodu, że nie istniały żadne przeciwwskazania do podjęcia pracy u płatnika przez wnioskodawczynię, skoro odwołująca sama przyznała, że nie powiedziała lekarzowi medycyny pracy ani o ciąży, ani o swoich problemach zdrowotnych.

Stworzenie dokumentacji pracowniczej dla wnioskodawczyni świadczy w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącej w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu załączona do akt ZUS dokumentacja zatrudnienia wnioskodawczyni jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi wnioskodawcy jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez skarżącą faktycznie wykonywana.

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że obie zakwestionowana umowa o pracę była pozorna. Pozorność polegała na tym, że strony sporządziły te umowy wyłącznie w celu objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, wiedząc, że w ten sposób uzyska zasiłki z tytułu macierzyństwa. Nie zostało bowiem wykazane, by w spornym okresie faktycznie świadczyła ona umówioną pracę w ramach stosunku pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego charakterystycznym dla stosunku pracy.

„Pozorność umowy o pracę (art. 83 kc w zw. z art. 300 kp) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale też wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie, niż umowa o pracę. „(tak wyrok SN z 5.10.2006 r., I UK 324/06, opubl. M.P.Pr (...))

Tym samym przedmiotowe umowy jako pozorne w okresie od 13.10.2016 r. są nieważne w świetle art. 83 § 1 k.c. i nie wywołują skutku w postaci objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, nawet w sytuacji, gdy była odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne.

Na marginesie nawet jeżeliby uznać, że strony zawarły rzeczoną umowę o pracę, co w ocenie Sądu w żaden sposób nie wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, to i tak należałoby uznać, iż miała ona głównie na celu ominięcie przepisów prawa i uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego, mimo faktycznego nie wykonywania przez wnioskodawczynię pracy na powierzonym jej stanowisku przez płatnika, i z tego powodu nie może wywoływać skutków prawnych (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. W odniesieniu do umowy o pracę o obejściu prawa mówić można w sytuacji, gdy strony działając w zamiarze nawiązania stosunku pracy określają wzajemne prawa i obowiązki w sposób zgodny z prawem i zasadami współżycia społecznego, jednak celem ich działania nie jest uzyskanie świadczeń w postaci pracy i wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy np. uzyskanie stażu emerytalnego, czy ochrony ubezpieczeniowej na wypadek choroby czy wypadku. Należy bowiem podkreślić, iż intencją ustawodawcy jest, aby cel zawarcia umowy o pracę stanowiło nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia było uzyskanie wskazanych korzyści.

Tymczasem przy założeniu, że strony zawarły umowy o pracę należałoby uznać, iż w rozpoznawanej sprawie cele te uległy odwróceniu. Stronom chodziło bowiem o uzyskanie wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego i

temu celowi podporządkowały konstruowanie określonej sytuacji prawnej – a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Jednakże przestaje powyższa kwestia być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza ZUS.

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawione okoliczności przemawiają za uznaniem, że wnioskodawczyni i płatnik, ze względu na spodziewaną w bliskiej przyszłości niezdolność do pracy wnioskodawczyni (a przynajmniej spodziewany okres nieświadczenia pracy) i związane z tym prawo do świadczeń, były zainteresowane objęciem wnioskodawczyni na krótki czas tytułem ubezpieczeń społecznych z uwagi na macierzyństwo.

Reasumując - zdaniem Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, że zakwestionowana przez ZUS umowa o pracę została zawarta dla pozorów, jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Umowy takie z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. są nieważne.

Mając powyższe na uwadze Sąd w oparciu o treść art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach Sąd orzekł, jak w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z. § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz.265) zasądzając na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. jako strony wygrywającej 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego od odwołującej.

A.P.

A.P.