

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 stycznia 2021 r. – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. W. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 5 czerwca 2020 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że od dnia 5.06.2020r. A. W. (1) została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu wykonywania umowy o pracę przez płatnika składek : : (...) w wymiarze pełnego etatu.

Z dokonanych ustaleń wynika, że od dnia 24.09.2020 r. A. W. (1) stała się niezdolna do pracy powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W przekazanych do Zakładu miesięcznych raportach imiennych ZUS RS A płatnik składek wykazał, że w związku z niezdolnością do pracy dokonał A. W. (1) za okres od 24.09.2020 r. do 26.10.2020 r. wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zaś jej stałe wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki stałe zostały ustalone w umowie o pracę w pełnej miesięcznej wysokości: 3.500,00 zł brutto.

Do Inspektoratu ZUS w Z. zostały złożone wnioski o wypłatę zasiłku

12.11.2020 za okres od 27.10.2020 r. do 2.12.2020 r. oraz

3.12.2020 r. za okres od 3.12.2020 r. do 11.01.2021 r.

W toku wszczętego postępowania wyjaśniającego w dniu 7.12.2020 r. do Inspektoratu w Z. wpłynęło pismo A. W. (1), w którym oznajmiła, że została zatrudniona na stanowisku asystentki medycznej w pełnym wymiarze godzin, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3500,00 zł brutto. A. W. (1) oświadczyła również, że w ramach zawartej umowy zajmowała się m.in. prowadzeniem dokumentacji medycznej, asystowaniem lekarzowi przy badaniach i zabiegach oraz wprowadzaniem do systemu opisów badań, rejestracją wizyt pacjentów i przyjmowaniem skierowań. Jak oświadczyła A. W. (1) wcześniej była zatrudniona u ww. płatnika w ramach umowy zlecenia w okrasach od 1.04.2019 r. do 31.12.2019 r. ze stawką 14,70 brutto na godzinę oraz od 1.01.2020 r. do 4.06.2020 r. ze stawką 17,00 brutto na godzinę.

Potwierdziła również, że pracodawca jest dla niej osobą obcą. Wraz z pismem wyjaśniającym ubezpieczonej zostały przekazane kopie następujących dokumentów: umowy o pracę oraz umów zlecenia.

W dniu 7.12.2020 r. do Inspektoratu ZUS w Z. wpłynęło również pismo wyjaśniające płatnika składek, w którym T. G. oświadczyła, że A. W. (1) została zatrudniona w wymiarze 1 / 1 etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3500,00 zł. brutto. Jak oświadczyła T. G. ww. ubezpieczona była zatrudniona od 1.04.2019 r. na podstawie umowy zlecenia. Płatnik stwierdził, że długość trwania zatrudnienia spowodowała zmianę sposobu zatrudnienia z umowy zlecenia na coś bardziej stabilnego czym jest umowna o pracę. Według płatnika do obowiązków A. W. (1) należało prowadzenie dokumentacji medycznej, przyjmowanie skierowań od pacjentów, pisanie dyktowanych przez lekarza wyników badań. Terasa G. poinformowała również, że w trakcie niezdolności do pracy A. W. (1), zatrudniła nowego pracownika na umowę zlecenie z wynagrodzeniem 17,00 zł brutto na godzinę.

Wraz z pismem wyjaśniającym płatnika zostały przekazane między innymi kopie następujących dokumentów: umowy o pracę na czas określony od 5.06.2020 r. do 30.06.2022 r., orzeczenia lekarskiego nr (...) z dnia 5.06.2020 r., karty szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, oświadczenia o ilości przepracowanych godzin w skali miesiąca w ramach umowy zlecenia.

W ocenie Inspektoratu, dokumentacja zgromadzona w toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego oraz złożone wyjaśnienia nie potwierdzają, aby A. W. (1) wykonywała pracę w ramach stosunku pracy na stanowisku

asystentki medycznej. Również przedłożone dokumenty w rzeczywistości nie stanowią dowodów wykonywania przez ww. pracy, a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia.

W ocenie organu istotnym w sprawie jest fakt, że przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych w charakterze pracownika przez płatnika składek (...), A. W. (1) była zatrudniona w ramach umowy zlecenia u ww. płatnika, ale nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i tym samym w przypadku powstania niezdolności do pracy z powodu choroby nie byłaby uprawniona do wypłaty zasiłku chorobowego.

Inspektorat w Z. uważa, że już samo podłoże zmiany rodzaju umowy z umowy zlecenia, z którego płatnik nie zgłosił A. W. (1) do ubezpieczeń, ponieważ ubezpieczona jest studentką, na umowę o pracę, rodzi uzasadnione przypuszczenie, że jego celem było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu umowy o pracę, w związku z uzgodnieniem wyższego wynagrodzenia.

Dowodem na pozorność zatrudnienia jest również to, że płatnik składek nie prowadził-szczegółowej ewidencji codziennego czasu pracy A. W. (1) ze wskazaniem godziny rozpoczęcia pracy, jak i jej zakończenia. W stosunku pracy zaś godziny pracy pracownika winny być szczegółowo określone i ewidencjonowane, gdyż tylko wówczas istnieje możliwość ustalenia czy pracownik przepracował obowiązującą go normę czasu, czy też normę tę przekroczył. Jednocześnie sprawowanie przez pracodawcę prawidłowego nadzoru nad pracownikiem, w ramach tzw. elementu "podporządkowania pracowniczego" nie jest możliwe, bez posiadania wiedzy o dokładnym czasie, w którym tę pracę wykonuje.

Zdaniem Inspektoratu zatrudnienie ww. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3500,00zł w sytuacji gdy w perspektywie pracownik nie będzie wykonywał pracy z powodu choroby, jest nieracjonalne ekonomicznie i świadczy jedynie o tym, że pracodawca miał świadomość, że umowa nie będzie go obowiązywała a jego ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe.

Uzasadnione wątpliwości budzi fakt zatrudnienia A. W. (1) na krótko przez złożeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego. Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika. Zasiłek chorobowy ma być rekompensatą za utracone dochody, a nie sposobem na uzyskanie dochodu. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające zawarcie umowy, zgłoszenie do ubezpieczenia, sporządzenie dokumentów, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Zdaniem Inspektoratu płatnik nie miał potrzeby zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Dowodem na to jest, że w czasie nieobecności z powodu choroby A. W. (1), został na jej miejsce od 1.10.2020 r. przyjęty nowy zleceniobiorca. Osoba ta również nie została zgłoszona do ubezpieczeń.

T. G. w wyjaśnieniach stwierdziła też, że przed zatrudnieniem w ramach umowy zlecenia A. W. (1) od 1.04.2019 r., jej obowiązki wykonywała wcześniej inna osoba P. S., która również była zatrudniona w ramach umowy zlecenia.

Powyższe oznacza zdaniem Inspektoratu, że płatnik nie miał potrzeby tworzenia stanowiska pracy i zatrudniania osoby w ramach umowy o pracę.

Zdaniem Inspektoratu powyższe ustalenia dowodzą, że zgłoszenie A. W. (1) do ubezpieczeń społecznych jako pracownika od 5.06.2020 r. i ustalenie jej wynagrodzenia za pracę w kwocie 3500,00 zł. było jedynie podyktowane zamiarem skorzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Powyższe ustalenia, tj. krótkotrwałość zatrudnienia przed dniem wystąpienia niezdolności do pracy z powodu choroby, nieewidencjonowanie czasu pracy, ustalenie wyższego wynagrodzenia, wykonywanie przed zatrudnieniem pracy w ramach umowy zlecenia zdaniem organu świadczą o tym, że A. W. (1) nie wykonywała pracy w ramach umowy o pracę na rzecz płatnika składek T. G., a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania prawa

do wypłaty świadczenia w postaci zasiłku chorobowego. Zatem na podstawie art. 83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy należy stwierdzić, że umowa o pracę zawarta między A. W. (1) a płatnikiem składek: T. G. jako zawarta dla pozorów, jest nieważna, a zatem A. W. (1) z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 5.06.2020r.

/ decyzja k. 52-55 akt ZUS/

W dniu 4 marca 2021 r. odwołanie od powyższej decyzji w całości wniosła A. W. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. WW wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i uznanie że ubezpieczona jako osoba zatrudniona u zainteresowanej na podstawie umowy o pracę od dnia 5.06.2020 r. podlega ubezpieczeniom społecznym. W uzasadnieniu swego stanowiska podniosła iż praca na warunkach określonych w art. 22 kp na rzecz T. G. była przez nią faktycznie wykonywana.

/ odwołanie k. 3-6/

W odpowiedzi na powyższe organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 12-14/

Płatnik przyłączył się do stanowiska strony odwołującej.

/ stanowisko procesowe płatnika protokół z rozprawy z dnia 20.10. 2020 r. 00:01:14 – 00:01:30 /

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni A. W. (2) z domu B. posiada wykształcenie średnie. Podjęła zaoczne studia w (...) Akademii (...) na kierunku psychologia. Obecnie jest na 4 roku.

/ bezsporne kwestionariusz osobowy pracownika k. 34 akt ZUS zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31/

Płatnik T. G. prowadzi działalność gospodarczą specjalistyczną praktykę lekarską pod firmą (...) dr. n. med. T. G. od 1.06.2000 r. W ramach działalności płatnik przede wszystkim wykonuje opisy mammografii poza USG i RTG. Mammografii w ciągu miesiąca opisuje ok. 5-6 tysięcy.

/odpis (...) k. 9 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44, 00:53:59 -00:55:36 /

T. G. współpracowała z A. W. (1) od 1.04.2019 r. zatrudniając ją na podstawie umów zlecenia. W okrasach od 1.04.2019 r. do 31.12.2019 r. A. W. (1) w ramach zlecenia otrzymywała wynagrodzenie w stawce 14,70 brutto na godzinę oraz od 1.01.2020 r. do 4.06.2020 r. w stawce 17,00 brutto na godzinę. A. W. (1) jako studentka z tytułu zlecenia nie została wówczas zgłoszona do ubezpieczeń.

/ bezsporne, umowy zlecenia k. 8-9 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31/

W ramach zawartej umowy zlecenia wnioskodawczyni miesięcznie pracowała następującą ilość godzin 04/2019 – 104 h, 05/2019 r. 118 h, (...) 100h, (...) 88 h, (...) 106 h, (...) 104 h, (...) 142h, (...) 137 h, (...) 116 h, (...) 94 h. 02/2020 132h, (...) 32 h, (...) 62 h.

/ pismo k. 42, zestawienie k. 10/

Przed zatrudnieniem w ramach umowy zlecenia A. W. (1) płatniczka zatrudniała w tym samym charakterze również w oparciu o umowę zlecenia P. S.. Nie zatrudniała nikogo w oparciu o umowę o pracę.

/bezsporne, zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

W dniu 4 czerwca 2020 r. T. G. zawarła z A. W. (1) umowę o pracę na czas określony od 5.06.2020 r. do 30.06.2020 r., na stanowisku asystentka medyczna, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem brutto 3500,00 zł miesięcznie. W umowie o pracę strony określiły miejsce wykonywania pracy: jako siedzibę lub filie firmy oraz wyznaczyły termin rozpoczęcia pracy 5.06.2020 r.

/ umowa k. 38 akt ZUS/

Płatnik zatrudniła wnioskodawczynię w oparciu o umowę o pracę bo przez rok wykonywania obowiązków sprawdziła się w pracy i chciała ją zatrzymać. Po lock -downie w maju okazało się zaś że pracy było o wiele więcej a wnioskodawczyni zależało na zawarciu umowy o pracę. Wnioskodawczyni już wcześniej rozmawiała na ten temat z płatniczką.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44, 00:53:59 -00:55:36/

W dniu 5.06.2020 r. w badaniu laboratoryjnym potwierdzono u wnioskodawczyni stan ciąży.

/wyniki badań z dnia 5.06.2020 r. k. 11 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31/

Płatnik utworzył dokumentację pracowniczą dotyczącą ubezpieczonej, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: umowa o pracę na czas określony od 5.06.2020 r. do 30.06.2022 r., orzeczenie lekarskie nr (...) z dnia 5.06.2020 r., karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych,

/ dokumentacja k. 20-38 akt ZUS/

Dla wnioskodawczyni nie była prowadzona ewidencja czasu pracy ani listy obecności. Wnioskodawczyni miała nienormowany czas pracy była rozliczana zadaniowo.

/ zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 //

W ramach zawartej umowy do obowiązków A. W. (1) jako pracownika należało prowadzenie dokumentacji medycznej w systemach komputerowych, pomoc w wejściu do gabinetu osobom niepełnosprawnym i starszym, wprowadzenie podyktowanych przez lekarza opisów badań do systemu, towarzyszenie lekarzowi przy badaniach i zabiegach, rejestracja wizyt pacjentów, przeglądanie historii chorób pacjentów przyjmowanie skierowań.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31/

Te same obowiązki wnioskodawczyni wykonywała w ramach zlecenia.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31/

W spornym okresie wnioskodawczynie pracowała w ramieniu w ramieniu z płatnikiem pod jej bezpośrednim nadzorem w tych samych godzinach co płatnik. T. G. wydawała wnioskodawczynie bieżące polecenia dotyczące pracy.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Dziennie pracując z wnioskodawczynią płatnik była w stanie opisać ok. 500 badań.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36/

Wnioskodawczynie była zobowiązana do przestrzegania tajemnicy. Płatnik informowała podmioty z którymi współpracowała, iż ma własną asystentkę i za nią przed nimi ponosiła odpowiedzialność.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44, 00:53:59 -00:55:36/

Wnioskodawczynie towarzysząc Płatnikowi współpracowała z innymi lekarzami co drugi poniedziałek uczestniczyła w biopsjach z dr. Ł. R. a we wtorki z dr. J. C.. K. P. (1) donosiła wówczas badania do opisu mammograficznego. Wnioskodawczynie jako asystentka płatnika uczestniczyła wówczas przy opisach badań.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36, zeznania świadka J. C. protokół z rozprawy z dnia z dnia 20 października 2021 r. 00:48:05 -00:53:49 /

Wnioskodawczynie w ramach umowy o pracę pracowała ok. 160 godzin miesięcznie w poniedziałki od 8-8.30 do 17-18, wtorki do 16, w środy do 17-18 w czwartki do 18 w piątki około 5-6 godzin. Płatnik informował ją z dnia na dzień o ilości przepracowanych godzin.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31/

Wnioskodawczynie pracując z płatnikiem zmieniała miejsce wykonywania obowiązków. Pracowała w S. w Ł. potem jechała do P.. Część czasu zajmowały dojazdy. W poniedziałki wtorki i środy pracowała w (...) na Szparagowej w Ł. w czwartki rano w S. potem w P. na ul. (...) a potem w przychodni na ul. (...). W piątki zaczynała prace w Z.. Miejsce pracy zależało od wskazań płatnika i informacji które ten otrzymywał.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Wnioskodawczynie jeździła samochodem z płatnikiem a do przychodni na Ł. przyjeżdżała sama i tam zostawiała samochód. Przyjeżdżała w miejsce gdzie rozpoczynała pracę.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Wynagrodzenie za pracę było płatne wnioskodawczynie w gotówce raz w miesiącu do 10 tak samo jak przy umowie zlecenia. Płatnik dysponował w tym celu niezbędną gotówką gdyż w ramach innej prowadzonej przez niego działalności – gabinet D. w Z. płatności są prowadzone w formie gotówkowej.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Wnioskodawczyni poinformowała płatnika o ciąży około miesiąca po zawarciu umowy.

/zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Od dnia 24.09.2020 r. A. W. (1) stała się niezdolna do pracy powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

/ bezsporne dokumentacja medyczna k. 35-44, 64-104, 107, 110-116, 119-125, 132-141, 147-150/

W dniu 11.01.2021 r. wnioskodawczyni urodziła dziecko.

/dokumentacja medyczna k. 64-104/

Za okres od 24.09.2020 r. do 26.10.2020 r. płatnik wypłacił wnioskodawczyni wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, z kolei za okresy od 27.10.2020 r. do 2.12.2020 r. i od 3.12.2020 r. do 11.01.2021 r. wniesiono o wypłatę zasiłku chorobowego.

/ bezsporne/

W okresie niezdolności do pracy A. W. (1), płatnik zatrudnił studentkę N. K. na umowę zlecenie z wynagrodzeniem 17,00 zł brutto na godzinę. WW. będąc sierotą zupełną, otrzymując rentę rodzinną, nie była zainteresowana umową o pracę i nie została zgłoszona do ubezpieczeń.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:02:02 -00:26:31, zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Płatnika było stać na zatrudnienie wnioskodawczyni. Płatnik z tytułu prowadzonej działalności w 2020 r. osiągał łącznie przychód w wysokości 719 185,34 zł przy łącznych wydatkach 431.619,94 zł.

/ zestawienie przychodów k. 154 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 20 października 2021 r. 00:57:52-01:02:09 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:26:31-00:46:44 00:53:59 -00:55:36 /

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach organu rentowego i załączonych do akt sprawy, a także w oparciu o zeznania świadka: J. C. oraz zeznania wnioskodawczyni A. W. (1) i płatnika T. G..

Sąd uznał, iż zarówno zeznania A. W. (1), T. G. jak i świadka J. C. są spójne, konsekwentne i logiczne. Z zeznań tych wynika wprost czym zajmowała się wnioskodawczyni w trakcie wykonywania pracy, jakie miała obowiązki jak była kontrolowana i rozliczana z ich wykonywania. Nie budzą również zastrzeżeń Sądu okoliczności jakie legły u podstaw zatrudnienia A. W. (1).

Czyniąc powyższe ustalenia na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 Sąd pominął wniosek pełnomocnika organu rentowego o przeprowadzenie dowodu z historii rachunku bankowego płatnika za okres od 1 kwietnia 2019 r. do 31 października 2020 r. celem wykazania, że około 10 dnia każdego miesiąca były dokonywane wypłaty z rachunku firmowego płatnika celem wykazania wypłacenia wynagrodzenia wnioskodawczyni oraz wniosek pełnomocnika wnioskodawczyni o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka K. P. (2) celem potwierdzenia faktu wykonywania przez ubezpieczoną pracy od dnia 5 czerwca 2020 r. jako zmierzające wyłącznie do nieuprawnionego przedłużania postępowania. W ocenie sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy był wystarczający dla wydania rozstrzygnięcia. Podnieść należy

iz okoliczności dotyczące wypłacania wnioskodawczyni wynagrodzenia w gotówce została potwierdzona w procesie zeznaniami stron zaś płatnik w sposób logiczny wytłumaczył skąd pobierał na ten cel środki. Tym samym mnożenie dowodów na wskazaną okoliczność które i tak nie potwierdzałyby wypłaty gotówki z konta płatnika uznać należało za nieuprawnione. Kwestia zaś faktu i charakteru wykonywanej przez wnioskodawczynię pracy w świetle dowodów zaoferowanych w procesie przez stronę powodową nie budziła wątpliwości. Zatem i w tym zakresie prowadzenie dalszego postępowania dowodowego nie mogło zostać zaakceptowane.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie czy A. W. (1) faktycznie podjęła i wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze z tytułu zatrudnienia u T. G. na warunkach i w reżimie umowy pracę.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt.1 i art. 13 pkt.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 423 t.j. obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Przez nawiązanie stosunku pracy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p. 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. W myśl § 1¹ art. 22 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Równocześnie w myśl § 1² art. 22 k.p. nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

W kwestii cech odróżniających umowę o pracę od innych umów ukształtowało się bardzo bogate orzecznictwo sądowe. Przede wszystkim, zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego. Praca może być bowiem świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). Decydujące jednak znaczenie należy przypisać woli stron i zamiarowi ukształtowania w określony sposób treści łączącego je stosunku prawnego, zamiarowi towarzyszącemu zawarciu i kontynuowaniu stosunku umownego. Dopiero w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym - nazwanym przez nie umową o pracę - zdecydowanie nie występowały elementy typowe dla stosunku pracy (art. 22 k.p.), występowały natomiast elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę. Wówczas, dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy, nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 564).

Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 30). W świetle art. 22 § 1¹ k.p. oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2010 r. I PK 8/10, LEX nr 602668/.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października

2006 r. sygn. I PK 110/06 opubl. M.P.Pr. (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r. sygn. III PK 39/09, LEX 578140/. W wyroku z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej) jest cechą o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy /opubl. Wokanda 2006/4/26, Lex 177165/. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 marca 2006 r. sygn. I PK 146/05 Sąd Najwyższy przypomniał, iż cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy – wskazywanymi w orzecznictwie – są także: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyřęczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; wykonywanie pracy skooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia. Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego /opubl. OSNP 2007/5-6/67/.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się nadto, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. 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. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 kp formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art. 83 § 1 kc. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 r. sygn. II UK 148/07, niepubl.; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. sygn. II UK 321/04, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2006, Nr 11-12, poz. 190, str. 503; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 r. sygn. II UKN 244/00, opubl: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2002, Nr 20, poz. 496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. II UK 204/09, LEX nr 590241/.

Przy czym nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania /por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., sygn. I UK 120/06, opubl. OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., sygn. I UK 43/09, LEX nr 529772; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r. sygn. II UK 20/11, opubl. LEX nr 885004, M.P.Pr. (...)/.

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę która miała być realizowana od 5 czerwca 2020 r. zawartej pomiędzy wnioskodawczynią A. W. (1) a płatnikiem T. G. stojąc na stanowisku, iż podpisanie umowy o pracę oraz zgłoszenie A. W. (1) do ubezpieczeń społecznych były czynnościami pozornymi dokonanyimi jedynie w celu spełnienia przez ww. warunku, od którego zależało uzyskanie przez nią świadczeń z ubezpieczenia chorobowego. Zdaniem organu skoro dotychczas płatnik zatrudniał wnioskodawczynię w oparciu o umowę zlecenie nie zgłaszając jej do ubezpieczeń a w okresie jej niezdolności do pracy zatrudnił inną osobę także w ramach zlecenia trudno więc uznać, iż u płatnika zachodziła de facto potrzeba zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych – na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie ma podstaw do uznania, że zawarta między A. W. (1) i T. G. umowa o pracę w opisany przez strony

sposób nie była realizowana. Całokształt okoliczności jednoznacznie wskazuje, że stanowisko przedstawione przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie znajduje oparcia w stanie faktycznym. A. W. (1) w ramach powierzonych jej obowiązków pracowniczych na stanowisku asystentki medycznej faktycznie bowiem zajmowała się prowadzeniem dokumentacji medycznej w systemach komputerowych, pomagała w wejściu do gabinetu osobom niepełnosprawnym i starszym, wprowadzała podyktowane przez lekarza opisy badań do systemu, towarzyszył lekarzowi przy badaniach i zabiegach, rejestrowała wizyty pacjentów, przeglądała historię chorób pacjentów, przyjmowała skierowania. Wnioskodawczyni pracowała w ramieniu w ramię z płatnikiem towarzysząc mu w miejscach wykonywania przez niego obowiązków i pomagając w dokonywaniu opisów badań przede wszystkim mammograficznych. Wnioskodawczyni była bezpośrednio podporządkowana płatnikowi co do miejsca i czasu w zakresie wykonywanych przez nią czynności jak i zobligowana do wykonywania na bieżąco wydawanych poleceń. Była też ze swej pracy na bieżąco rozliczana. Powyższe wprost potwierdzają zeznania świadka J. C. lekarza bezpośrednio współpracującego z płatnikiem. Oceny w tym zakresie nie zmienia ani brak ewidencji czasu pracy ani list obecności. Brak dopełnienia wymogów formalnych w tym zakresie przez pracodawcę nie stoi na przeszkodzie uznaniu iż sporna umowa była umowa o pracę. Podnieść bowiem należy że i w przypadku umów o pracę dopuszczalnym jest zadaniowy czas pracy, jak elastyczna forma zatrudnienia o ile pracodawca sprawuje bezpośredni i bieżący nadzór nad wykonywaniem obowiązków tj gdy wykonywana jest praca pod kierownictwem, a to niewątpliwie miało miejsce na gruncie rozpatrywanego przypadku. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy./ II PK 27/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-05-2019/. Ponadto słusznym jest 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). Tym samym brak ściśle z góry określonych godzin pracy i rozliczania go wg standardowego grafiku nie może stanowić asumptu dla uznania iż sporna umowa miała raczej cechy zlecenia nie zaś umowy o pracę.

Nie można te zgodzić się z organem rentowym iż wobec uprzedniego zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu o umowę zlecenie oraz wobec zatrudnienia „osoby na zastępstwo” także w oparciu o tą podstawę nie można uznać że zatrudnienie powódki mało cechy zatrudnienia pracowniczego, by w tych okolicznościach było uzasadnione i oparte na rzeczywistej potrzebie pracodawcy.

Odnosząc się do powyższego jeszcze raz wskazać należy iż 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. Na gruncie rozpatrywanego przypadku sposób w jaki wnioskodawczyni wykonywała swe obowiązki – pod bezpośrednim nadzorem płatnika nie pozwala na uznanie, iż zawarta umowa miała charakter niepracowniczy cywilnoprawny. To zaś, że wcześniej świadcząc pracę w tych samych warunkach wnioskodawczyni nie kwestionowała charakteru zawartej z nią umowy zlecenia, nadto okoliczność iż osobie ją zastępującej zaproponowano taka podstawę zatrudnienia nie może determinować rozstrzygnięcia co do charakteru spornego stosunku prawnego.

Nie można też zgodzić się z organem rentowym iż zatrudnienie wnioskodawczyni w oparciu o umowę o pracę nie było oparte na rzeczywistej potrzebie pracodawcy.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek

pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 października 2019 r. III AUa 116/19/

W ocenie Sądu wskazana potrzeba została w procesie wykazana. Podnieść należy iż T. G. dla sprawnego opisu badań mammograficznych potrzebowała sprawnie działającego asystenta. Wnioskodawczyni sprawdziła się w pracy w ramach zlecenia i zabiegała o zawarcie umowy o pracę zaś po lock downie nastąpił wzrost ilości koniecznych do wykonania czynności. Tym samym potrzeba zatrudnienia wnioskodawczyni w oparciu umowę o pracę mimo iż nigdy wcześniej płatnik pracowników nie zatrudniał znajduje logiczne uzasadnienie. Znamionym jest też iż płatnika było stać na zatrudnienie A. W. (1) przy osiągniętych znacznych dochodach.

Reasumując, przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia, iż A. W. (1) oraz płatnik zawarli umowę o pracę dla pozorów. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie 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 (sygn. akt III UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował.

W ocenie Sądu zawarcie umowy nie zmierzało też do obejścia prawa (art.58§1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jak wyżej wskazano A. W. (1) wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę, a sposobie realizacji umowy nie występowały cechy obce stosunkowi pracy.

Nadto należy wskazać, iż zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje nieważności takiej czynności prawnej, jako mającej na celu obejście ustawy (art.58§1 k.c.), jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art.22§1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art.22§1 k.p. Na ogół osoba zawierająca umowę o pracę dokonuje tej czynności prawnej w celu z jednej strony uzyskania statusu pracowniczego i przewidzianej prawem ochrony stosunku pracy związanej z tym statusem, z drugiej strony uzyskania ubezpieczenia społecznego. Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugie na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987).

Z uzyskaniem przez A. W. (1) statusu pracownika wiązał się zatem skutek w postaci nabycia przez nią uprawnień do świadczeń ubezpieczenia społecznego. Skutek ten nie został wywołany działaniem niezgodnym z przepisami obowiązującego prawa, ale wynika z obowiązującego systemu prawnego. W ocenie Sądu, z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż umowa o pracę zawarta przez płatnika z A. W. (1) w spornym okresie była

realizowana. A. W. (1) wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę, a płatnik tę pracę przyjmował. Podkreślić należy, że z żadnego z dowodów nie wynika, że zamiarem A. W. (1) nie było świadczenie pracy, a jedynie stworzenie pozorów jej wykonywania (przy wykorzystaniu w tym celu umowy o innym charakterze), w celu uzyskania w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego. Fakt, że A. W. (1) zawierając umowę była w ciąży wkrótce po rozpoczęciu pracy stała się niezdolna do jej wykonywania z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży - sam w sobie nie może stanowić podstawy uznania zatrudnienia za pozorne, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana, a tak było w rozpatrywanej sprawie.

Na marginesie Sąd pragnie jednocześnie zaznaczyć, że zawarcie przez A. W. (1) umowy nie jest również sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W sytuacji gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, nawet 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.

Orzekając w powyższy sposób Sąd miał na uwadze, że organ rentowy ma prawo do badania a także kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Niemniej jednak w takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takie zajęł także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, w którym stwierdził, iż:

„1. Na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

2. 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 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.” (LEX nr 653664)

W niniejszej sprawie, organ rentowy nie wykazał się jakąkolwiek inicjatywą dowodową, celem wykazania, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, co zarzucał stronom umowy o pracę. Co już podnoszono w żaden sposób nie zakwestionowano też wiarygodności zeznań stron i świadka złożonych w procesie. Sąd zaś nie dopatrywał się jakichkolwiek niespójności, sprzeczności, braku logiki które pozwalały by na to z urzędu. Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695. Tym samym okoliczności wynikające z twierdzeń strony odwołującej uznać należało za wystarczającą podstawę ustaleń.

Reasumując skoro wykazane zostało faktyczne świadczenie zatrudnienia przez ubezpieczoną nie ma podstaw, by odmówić jej ustalenia podlegania ubezpieczeniom społecznym w spornym okresie od 5 czerwca 2020 r.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art.477¹⁴§2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. , w zw. z z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz.265).

J.L.

Zarządzenie: 1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć
pełnomocnikowi ZUS R.pr. R. S. za pośrednictwem P.I.
2. wypożyczyć ZUS akta rentowe.