

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 czerwca 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że P. K. nie podlega w okresie od dnia 10 lutego 2021 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek – (...) H. F. podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę, która miała na celu uzyskanie przez wnioskodawcę pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z niezdolnością do pracy. W ocenie organu o powyższym przemawia krótkotrwałość zatrudnienia przed niezdolnością z powodu choroby, brak dowodów wykonywania umówionej pracy. (decyzja k. 391 – 397 akt ZUS)

Od powyższej decyzji płatniczka H. F. złożyła w ustawowym terminie odwołanie do Sądu Okręgowego w Łodzi, wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że ubezpieczony P. K. jako jej pracownik podlegał w okresie od dnia 10 lutego 2021 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu. Skarżąca wskazała, że P. K. od dnia 11 lutego 2021, tj. od dnia zatrudnienia u płatnika na stanowisku kierownika rzeczywiście świadczył pracę w formie i na zasadach określonych w umowie o pracę. Faktyczne wykonywanie obowiązków pracowniczych potwierdzają zaś dokumenty sporządzone oraz podpisywane przez ubezpieczonego. W okresie zatrudnienia ubezpieczony także współpracował z wieloma osobami równo w siedzibie pracodawcy jak i poza nią, wystawiał też faktury VAT. Odwołująca wskazała również, że ubezpieczony od wielu lat cierpi na przewlekłe schorzenie dermatologiczne w postaci trądziku różowatego i nie jest możliwe całkowite jego wyleczenie. W przypadku ubezpieczonego zaś zmiany chorobowe nasiliły się pod koniec marca 2021 r. a podjęte leczenie nie przyniosło poprawy. Natomiast w dniu podjęcia przez niego pracy był on uznany za zdolnego do pracy, co potwierdza zaświadczenie lekarskie z dnia 10 lutego 2021 r. (odwołanie k. 3 - 8)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w uzasadnieniu decyzji a dodatkowo o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (odpowiedź na odwołanie k. 19 – 19 verte)

Na rozprawie w dniu 11 stycznia 2022 r. pełnomocnik zainteresowanego P. K. przyłączył się do stanowiska płatnika i poparł odwołanie. (e – protokół rozprawy z dnia 11 stycznia 2022 r. oświadczenie pełnomocnika zainteresowanego 00:02:58, płyta CD k. 139)

## **Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:**

H. F. od 1 marca 2018 r. prowadziła pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w Ł. przy ul. (...) wpisaną do Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej. Przeważającym jej przedmiotem była sprzedaż hurtowa cukru, czekolady, wyrobów cukierniczych i piekarskich. Magazyn i biuro firmy mieściło się na ulicy (...) w Ł., a na ul. (...) znajdowało się stoisko detaliczne w zakresie sprzedaży towarów oraz biuro. (bezsporne, a nadto wydruk z (...) k. 385 akt ZUS, zeznania zainteresowanego 00:05:59 w zw. z 00:50:28, płyta CD k. 139, w części zeznania świadka A. C. 00:34:53, płyta CD k. 139)

P. K. nie posiada żadnego zawodu. W latach 2018 - 2019 był uczniem (...) (...) Towarzystwa (...). W maju 2021 przystąpił do egzaminu maturalnego poprawkowego z matematyki, który ukończył z wynikiem pozytywnym. W latach 2020 – 2021 nie uczęszczał on na zajęcia w tej szkole. (świadcstwo ukończenia szkoły k. 121, kwestionariusz osobowy k. 119 akt ZUS, zaświadczenie k. 163)

Ubezpieczony w okresie od 6 grudnia 2019 r. do 10 lutego 2021 r. był zatrudniony na umowę o pracę na ¼ etatu jako magazynier w firmie (...) A. K. w Ł. z minimalnym wynagrodzeniem i był z tego tytułu zgłoszony do ubezpieczeń społecznych. (bezsporne, a nadto świadectwo pracy k. 123)

W dniu 9 lutego 2021 r. P. K. zawarł z H. F. właścicielką firmy (...) w Ł. umowę nazwaną umową o pracę, na podstawie której miał być zatrudniony na czas nieokreślony od dnia 10 lutego 2021 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na

stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu z wynagrodzeniem w wysokości 7.248,74 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano siedzibę firmy. (umowa o pracę k. 61 akt ZUS)

Dokument dotyczący wstępnego szkolenia BHP P. K. na stanowisku dyrektora handlowego został sporządzony w dniu 10 lutego 2021 r. (karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP k. 65 akt ZUS)

P. K. przedłożył orzeczenie podpisane przez lekarza do badań profilaktycznych o zdolności do pracy na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu z dnia 14 czerwca 2021 r. (orzeczenie lekarskie k. 63)

W dniu 25 lutego 2021 r., po ustawowym terminie, płatnik składek H. F. dokonała zgłoszenia wnioskodawcy do ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 10 lutego 2021 r. (okoliczność bezsporna)

Wnioskodawca otrzymał pisemny zakresu obowiązków pracowniczych na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu. Do jego obowiązków miało należeć: pozyskiwanie klientów krajowych i zagranicznych, zakup i sprzedaż towarów, praca w terenie – rozmowy z klientami, sprzedaż bezpośrednia i obsługa kluczowych klientów. (zakres obowiązków k. 109 akt ZUS)

Otrzymał od płatniczki upoważnienie do podpisywania dokumentów firmowych takich jak faktury, odbiory i wydania towarów. (upoważnienie k. 111 akt ZUS)

P. K. został polecony płatniczce H. F. przez swoją matkę A. K., w której firmie (...) był wcześniej zatrudniony. (zeznania zainteresowanego 00:05:59 w zw. z 00:50:28, płyta CD k. 139)

Został zatrudniony u płatnika na nowo utworzonym stanowisku pracy. U płatniczki miał świadczyć pracę w godzinach od 12.00-13.00 do 15.00 a głównie do 16.00. Miał zajmować się kontaktem z klientami, dostarczeniem towarów, rozładunkiem, miał jeździć do klientów samochodem służbowym należącym do płatnika. Miał wykonywać pracę zarówno w terenie jak i siedzibie firmy przy ul. (...) w Ł., albo u siebie w domu. Gdy był rozładunek to miał jechać do siedziby firmy. W domu miał kontaktować się z klientami, szukać promocji. Brak jest ze spornego okresu jakichkolwiek dokumentów osobiście sporządzonych i podpisanych przez ubezpieczonego, a w szczególności zawartych przez niego umów z kontrahentami, oryginalnych faktur VAT przesłanych do kontrahentów. Brak też dokumentów potwierdzających oddanie w użytkowanie sprzętu służbowego, w tym samochodu służbowego a także rozliczeń delegacji służbowych. Brak także korespondencji elektronicznej prowadzonej przez ubezpieczonego jako kierownika firmy płatnik. W spornym okresie korespondencję pisemną z Kółkiem Rolniczym (...) prowadziła sama płatniczka a ubezpieczony nie załatwiał z tym podmiotem żadnych spraw. (zeznania zainteresowanego 00:05:59 i dalej w zw. z 00:50:28, płyta CD k. 139, kopie oryginalnych faktury VAT przesłanych do kontrahentów k. 51 – 61, k. 64 – 72, k. 88 – 109, 112 – 115, wydruk korespondencji e – mailowej k. 75 -84, pisma adresowane do Kółkiem Rolniczym (...) k. 120 -121)

Poza ubezpieczonym płatnik zatrudniał na umowę o pracę sześciu pracowników, w tym pięciu z nich na ¼ i na ½ etatu i 1 w pełnym wymiarze z minimalnym wynagrodzeniem. (lista ubezpieczonych k. 381 akt ZUS)

W okresie od dnia 15 marca 2021 r. do 15 czerwca 2021 r. P. K. był niezdolny do pracy z powodu choroby dermatologicznej w postaci trądziku różowatego, na którą cierpiał już od kilku lat wcześniej. Po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego nie powrócił do pracy u płatnika, a umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Obecnie nie pracuje w żadnym innym miejscu i utrzymuje się z oszczędności. (dokumentacja medyczna z (...) S.C. w Ł. k. 128, zeznania zainteresowanego 00:05:59 i dalej w zw. z 00:50:28, płyta CD k. 139, zestawienie zaświadczeń k. 389 akt ZUS)

W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy P. K. pracodawca nie zatrudnił nowego pracownika na jego miejsce. (zeznania zainteresowanego 00:05:59 i dalej w zw. z 00:50:28, płyta CD k. 139)

Płatnik składek złożył za P. K. dokumenty rozliczeniowe, w których wykazała podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiąc luty 201 r. w wysokości 4711,68 zł, za miesiąc marzec w wysokości 3141,12 zł i za miesiące kwiecień – maj 2021 r. w wysokości 0 zł. (bezsporne)

Firma (...) H. F. w Ł. uzyskała w 2020 r. dochód w wysokości 5.367.873,53 zł. (zapis w księdze rachunkowej k. 53 akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o całokształt materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy oraz w załączonych do akt sprawy aktach ZUS z przebiegu kontroli doraźnej u płatnika składek H. F..

Rozpoznając sprawę Sąd odmówił wiary zeznaniom zainteresowanego P. K. w zakresie w jakim wskazał na fakt świadczenia pracy w ramach stosunku pracy od dnia 10 lutego 2021 r., uznając, że twierdzenia te nie znajdują żadnego poparcia w zebranym w sprawie materiale dowodowym.

W niniejszym postępowaniu nie zostały przedstawione żadne wiarygodne dowody na okoliczność, że ubezpieczony faktycznie świadczył pracę w spornym okresie u płatnika w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy zgodnie z zawartą umową o pracę.

Dodatkowo wskazać należy, że ubezpieczony w swych zeznaniach nie potrafił nawet w przybliżeniu wskazać kiedy rozpoczął zatrudnienie u płatnika twierdząc, że mogła to być zima albo i jesień. Nie był on w stanie także określić w jaki sposób płatnik miał weryfikować wykonywane przez niego w pracy czynności i jak rozliczano jego czas pracy w sytuacji, gdy według jego twierdzeń miał wykonywać pracę tylko w godzinach od 12 – 13 do 15-16 (około 3 godziny dziennie), przy wynikającym z umowy pełnym wymiarze czasu pracy.

P. K. nie potrafił też wytłumaczyć w jaki sposób godził naukę z pracą u płatnika. Dodatkowo nie potrafił nawet odróżnić klienta płatnika (P. O.) od jego pracowników.

To wszystko przeczy tezie, iż mógł być on zatrudniony w oparciu o umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, która to umowa wymuszałaby pełne rozliczanie jego czasu pracy.

Zawnioskowani w sprawie świadkowie – A. C. pracownica płatnika zatrudniona na stanowisku przedstawiciela handlowego oraz P. O. – klient tej firmy nie potwierdzili jednoznacznie, by strony faktycznie realizowały zawarty stosunek pracy. W świetle zeznań przesłuchanych w procesie świadków nie jest do końca wiadomym jakie faktycznie stanowisko miał zajmować P. K. i jaki miał być rzeczywisty zakres jego obowiązków. Zeznania świadków pozostają w całkowitej nie tylko wzajemnej sprzeczności, ale i jeszcze są niezgodne z zeznaniami samego zainteresowanego.

W ocenie Sądu wbrew twierdzeniom świadka A. C., nie mogła ona obserwować ubezpieczonego przy pracy codziennie po 8 godzin w sytuacji, gdy wykonywała jedynie swoje obowiązki pracownicze na ¼ etatu.

Dodatkowo według relacji A. C. ubezpieczony miał tylko wykonywać pracę w godzinach rannych siedząc przy biurku głównie na ul. (...) w Ł., podczas gdy ubezpieczony w swych zeznaniach podał całkiem przeciwnie, tj., że miał wykonywać pracę w godzinach popołudniowych 12 – 13 do 15-16 (tylko 3 godziny dziennie) na ul. (...) a także w terenie.

Dodatkowo także zeznania tego świadka są niewiarygodne odnośnie twierdzeń, że ubezpieczony głównie wystawiał dokumenty w postaci faktur VAT w sytuacji, gdy ze spornego okresu brak jest jakiejkolwiek faktury wystawionej przez ubezpieczonego i opatrzonej jego podpisem.

Jak wynika z oryginalnych faktur VAT przesyłanych do klientów firmy ubezpieczony nie wystawił żadnej faktury mimo formalnego upoważnienia przez płatnika, zaś pod wszystkimi tymi fakturami w rzeczywistości widnieje podpis i pieczęć płatnika.

Z uwagi na powyższe - przedłożone przez stronę odwołującą faktury VAT opatrzone podpisem ubezpieczonego, należy uznać za sfalszowane - sprzeczne z dokumentami oryginalnymi przesłanymi przez osoby trzecie, tj. klientów i spreparowane już po dacie wszczęcia postępowania kontrolnego dla potrzeb niniejszego postępowania.

Sam ubezpieczony nie był w stanie wskazać jakichkolwiek przyczyn, dla których dokumenty przedstawione przez wnioskodawczynię różnią się od dokumentów będących w posiadaniu klientów, co do osoby wystawcy.

Także zeznania świadka P. O. są całkowicie sprzeczne z zeznaniami ubezpieczonego i A. C., gdyż świadek ten podał całkowicie inny zakres obowiązków ubezpieczonego, nie mający żadnego związku z powierzonym mu kierowniczym stanowiskiem pracy. Według twierdzeń tego świadka ubezpieczony miał w godzinach rannych wykonywać pracę magazyniera na Z. przy wydawaniu towaru, przy czym świadek ten nie potrafił nawet dokładnie określić w jakim okresie miałby widzieć ubezpieczonego przy pracy.

W ocenie Sądu powołani świadkowie nie posiadali zatem wystarczającej wiedzy w zakresie faktycznie wykonywanych przez ubezpieczonego czynności oraz charakteru jego zatrudnienia, dlatego należy uznać je za niewiarygodne w tym zakresie.

Zdaniem Sądu okoliczność, że wnioskodawca wykonał nawet jakieś szczątkowe czynności w stosunku do wymiaru etatu nie przesądza o zamiarze podjęcia zatrudnienia w firmie (...) w Ł. tylko o zamiarze stworzenia przeświadczenia u osób trzecich, że praca była wówczas wykonywana.

Brak jest ze spornego okresu jakichkolwiek dokumentów osobiście sporządzonych i podpisanych przez ubezpieczonego, w tym wspomnianych faktur VAT, czy pisemnej korespondencji prowadzonej z klientami, te przedłożone przez odwołującą okazały się po ich weryfikacji z klientem całkowicie niewiarygodne. Brak jest jakiegokolwiek korespondencji e – mailowej prowadzonej w imieniu ubezpieczonego z kontrahentami, brak dowodów, że ubezpieczony kontaktował się z klientami.

Brak też dokumentów potwierdzających oddanie w użytkowanie sprzętu służbowego, w tym samochodu służbowego a także rozliczeń delegacji służbowych.

Ujemne skutki procesowe tych zaniechań obciążają zatem zainteresowanego reprezentowanego przez zawodowego pełnomocnika.

W sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych obowiązują bowiem ogólne zasady procedury cywilnej, w tym obowiązek udowodnienia twierdzeń, z których wywodzi się skutki prawne.

Zgodnie z art. 6 k.c. to na odwołującej się płatniczce jako stronie postępowania oraz na przystępującej do niej zainteresowanym, spoczywał ciężar dowodowy w niniejszej sprawie. Oparcie polskiej procedury cywilnej na zasadzie kontradyktoryjności jedynie w wyjątkowych przypadkach dozwala Sądowi na podjęcie czynności mających na celu pobudzenie inicjatywy stron, a zasadą w tym zakresie jest samodzielne dążenie uczestników postępowania do wykazania prawdziwości podnoszonych twierdzeń. Jeżeli twierdzenie istotne dla rozstrzygnięcia nie zostanie udowodnione, to o merytorycznym rozstrzygnięciu sprawy decyduje rozkład ciężaru dowodu. Zatem strona, na której spoczywa ciężar dowodu, ponosi ryzyko ujemnych skutków niedopełnienia swoich obowiązków w tym zakresie.

Natomiast przedstawione dokumenty w postaci w szczególności umowy o pracę, karty szkolenia wstępnego BHP z akt osobowych nie stanowią dowodów faktycznego wykonywania przez ubezpieczonego pracy w spornym okresie a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia. Fakt formalnego sporządzenia wskazanej wyżej dokumentacji miał na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu ubezpieczonego w stosunku pracy z tą firmą płatnika, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

Sąd pominął wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza dermatologa jako nieistotny dla rozstrzygnięcia i zmierzający jedynie do przedłużenia postępowania wobec braku jakichkolwiek dowodów na świadczenie pracy zgodnie z treścią spornej umowy (art. 235<sup>2</sup> § 2 i 5 k.p.c.).

Podkreślić należy, że dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28.02.2001 r., II UKN 233/00 L.). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8.07.1999 r., II UKN 37/99 (OSNAPiUS 2000/20/741) wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

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 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2021 r., poz. 423 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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 2019 r., poz. 1040 ze zmianami), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju a rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem".

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. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania typu pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Do najbardziej istotnych elementów stosunku pracy należą więc: dobrowolność zobowiązania, obowiązek spoczywający na pracowniku, a polegający na świadczeniu pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy. Pracodawca natomiast jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę oraz do ponoszenia ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć realizacji czynności, jakie wynikają z umowy o pracę osobom trzecim. Brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego jako umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775). Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, za jej świadczenie, a nie za rezultat pracy – umowa o pracę nie jest bowiem umową rezultatu, ale starannego działania.

Podkreślić należy w tym miejscu, iż podporządkowanie pracownika pracodawcy jest szczególnie istotnym elementem, odróżniającym umowę o pracę od innych stosunków zobowiązaniowych, w ramach których istnieje obowiązek świadczenia pracy. Dotyczy ono sposobu, miejsca i czasu wykonywania przez pracownika pracy, a także innych jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy. W ramach podporządkowania pracownika mieści się możliwość żądania przestrzegania ustalonych przez pracodawcę (zwłaszcza w ramach regulaminu pracy) reguł porządkowych oraz poddania się jego władztwu dyscyplinarnemu (karom porządkowym). Jak już wyżej podkreślono kolejnymi cechami stosunku pracy, które nie występują w umowie zlecenia, są: obowiązek pracownika do świadczenia pracy osobiście i w sposób ciągły, pozostawania do dyspozycji pracodawcy i wykonywania jego poleceń.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest 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 dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika faktycznie świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 9 lutego 2021 r. zawarta między P. K. a H. F. jest nieważna bowiem została zawarta dla pozoru.

W myśl art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. 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 pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, 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 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 (opubl. OSNAP 2002/21527, nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją faktycznie wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa lub sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. (art. 58 § 1 kc w związku z art. 300 kp).

Stosownie do treści art. art. 58 § 1 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

Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. (§ 2)

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 dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, LEX nr 328015).

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że organ rentowy wykazał w toku sprawy, że P. K. i H. F. nie łączył stosunek pracy, a zawarta pomiędzy tymi podmiotami umowa miała charakter pozorny.

W ocenie Sądu o pozorności umowy o pracę świadczą już same okoliczności poprzedzające oraz towarzyszące jej zawarciu.

Po pierwsze - zainteresowany P. K. został polecony płatnicze H. F. przez swoją matkę A. K., w której firmie (...) był wcześniej zatrudniony.

Po drugie - zainteresowany został zatrudniony u płatnika na nowo utworzonym stanowisku pracy kierownika ds. sprzedaży i marketingu nie mając żadnego doświadczenia ani kwalifikacji w tym zakresie; bezpośrednio przed datą zawarcia spornej umowy był on zatrudniony na 1/4 etatu u swej matki jako magazynier co stanowiło jego pierwszą pracę.

Po trzecie - nie posiadał żadnego zawodu ani wykształcenia i przystępował dopiero do poprawkowego egzaminu maturalnego.

Po czwarte - z tytułu spornej umowy wnioskodawca został ponownie zgłoszony do ubezpieczeń po upływie ustawowego terminu oraz zadeklarowano za niego nieproporcjonalnie wysoką podstawę wymiaru składek, w porównaniu do pozostałych zatrudnionych w firmie płatnika pracowników (którzy otrzymywali wynagrodzenie minimalne).

Po piąte – płatnik dla wykazania faktu świadczenia przez zainteresowanego pracy posłużył się sfałszowanymi (niezgodnymi z oryginałami) dokumentami.

Powyższe wyklucza zatem przyjęcie zatrudnienia P. K..

Nadto płatnik w żaden sposób nie wykazał w toku procesu, że w spornym okresie istniała faktycznie konieczność zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu.

Do obowiązków wnioskodawcy miał bowiem należeć min. kontakt z klientami, pozyskiwanie nowych klientów, dostarczanie towarów, rozładunek, miał jeździć do klientów samochodem służbowym należącym do płatnika, był także upoważniony do podpisywania dokumentów, w tym faktur VAT.

Jednakże ze spornego okresu brak jest jakichkolwiek dowodów w tym zakresie, a w szczególności w postaci dokumentów, z których wynikałoby, że ubezpieczony świadczył pracę w ramach stosunku pracy.

Brak jest ze spornego okresu jakichkolwiek dokumentów osobiście sporządzonych i podpisanych przez ubezpieczonego, w tym faktur VAT, czy pisemnej korespondencji prowadzonej z klientami.

Brak jest jakiegokolwiek korespondencji e – mailowej prowadzonej w imieniu ubezpieczonego z kontrahentami, brak dowodów, że ubezpieczony kontaktował się z klientami.

Brak też dokumentów potwierdzających oddanie w użytkowanie sprzętu służbowego, w tym samochodu służbowego a także rozliczeń delegacji służbowych.

Jak już wskazano wyżej brak jest nawet orzeczenia lekarskiego ubezpieczonego o jego zdolności do pracy na powierzonym stanowisku.

Nie została nadto przedstawiona żadna dokumentacja, która byłaby osobiście sporządzona i podpisana przez ubezpieczonego w spornym okresie.

Sam wnioskodawca wprost przyznał, że miał wykonywać pracę tylko w godzinach od 12 – 13 do 15-16 (około 3 godziny dziennie).

Brak jakiegokolwiek dokumentacji płatnika potwierdzającej fakt zatrudnienia pracownika, co poddaje w wątpliwość realność zawartej umowy o pracę i przy wspomnianych zaniedbaniach dowodowych odwołującej oraz

zainteresowanego reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika musi być poczytywana na ich niekorzyść. (art. 6 k.c.)

Nie sposób jest więc uznać, by ubezpieczony zatrudniony na kierowniczym stanowisku mógł świadczyć pracę nie podpisując żadnych dokumentów, bądź że nie istniały żadne dokumenty poświadczające sposób w jaki prace wykonywał i charakter podejmowanych przez niego czynności.

Z materiału sprawy nie wynika też, by P. K. wykonywał obowiązki istotne dla jego stanowiska prowadząc negocjacje i rozmowy z kontrahentami, świadcząc usługi sprzedaży wyrobów cukierniczych w imieniu płatnika, mając możliwość podejmowania kluczowych decyzji, w tym w zakresie pozyskiwania nowych kontrahentów i miał stosowne narzędzia do realizacji tych celów. Brak jednak dokumentów w postaci umów zawartych przez ubezpieczonego kontrahentami, czy nowo pozyskanymi pracownikami, czy jakiegokolwiek korespondencji z klientami. Zgromadzona dokumentacja potwierdza zaś, że wszelkie decyzje w firmie były zastrzeżone dla H. F.. Nie sposób więc uznać że ubezpieczonemu faktycznie powierzono kierowanie firmą. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza także, aby płatnik kierował pracą ubezpieczonego, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby zakreślał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań oraz, co najważniejsze, aby kontrolował wykonanie tych prac. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, powtarzalności i ciągłości wykonywania obowiązków a nie rezultatu. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby taki stan rzeczy miał miejsce w przypadku ubezpieczonego. Brak podstaw do uznania by były mu wydawane przez przełożonego bieżące polecenia co do wykonywania pracy. Płatnik nie wymagał od ubezpieczonego przestrzegania czasu pracy. Ubezpieczony nie był rozliczany z norm czasu pracy, nie musiał wypracowywać czasu normatywnego. Według twierdzeń samego ubezpieczonego miał on pracować około 3 godziny dziennie. Nie ma też jakichkolwiek dowodów, że P. K. był na bieżąco rozliczany z podejmowanych działań.

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

Zdaniem Sądu Okręgowego w tym kontekście nie ma wątpliwości, że umowa o pracę łącząca zainteresowanego i płatnika miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Ubezpieczony nie wykazał, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie, jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy a przez pracodawcę do przyjmowania tego świadczenia i wypłacania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany. Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem. Założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie oświadczenia woli dla pozor.

Ocena realizacji zawartej przez ubezpieczonego i płatnika umowy o pracę wskazuje na to, że strony nie miały zamiaru jej realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności krótki okres zdolności do wykonywania pracy i przez pryzmat zdarzeń późniejszych - rozwiązanie stosunku pracy po odzyskaniu tej zdolności. Strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia, w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. O tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. 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)

Tymczasem w ocenie Sądu fakt zatrudnienia ubezpieczonego na umowę o pracę nie był z całą pewnością uzasadniony rzeczywistymi potrzebami pracodawcy.

W okresie usprawiedliwionej nieobecności ubezpieczonego w pracy płatnik nie zatrudnił nowego pracownika na jego stanowisko. Nikt nie przejął obowiązków ubezpieczonego.

Powyższe okoliczności jednoznacznie świadczą także o tym, że faktyczny zakres czynności pracowniczych powierzony ubezpieczonemu na podstawie spornej umowy o pracę był iluzoryczny i nie wymagał z pewnością zatrudnienia pracownika w ramach stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Stan zdrowia ubezpieczonego i jego długotrwałe zwolnienie lekarskie nie gwarantowały realizacji celu (poprawa sprzedaży i dalszy rozwój firmy), dla którego miał on zostać zatrudniony na umowę o pracę.

W świetle powyższych okoliczności zatrudnienie pracownika na umowę o pracę stanowiło więc działania całkowicie nieracjonalne. Celem racjonalnego pracodawcy jest bowiem osiągnięcie zysku z działalności gospodarczej, dochodów finansowych, by mieć się z czego utrzymywać i żeby firma funkcjonowała i mogła się rozwijać.

Zatrudniając nowego pracownika, pracodawca powinien wykazać potrzebę utworzenia danego stanowiska pracy, np. konkretnym zdarzeniem gospodarczym takim, jak: poszerzenie rozmiaru prowadzonej działalności gospodarczej, wzrostem popytu na daną usługę, czy towar, zwiększeniem ilości zamówień, zwolnieniem określonego miejsca pracy przez innego pracownika. Tego rodzaju okoliczności dają bowiem podstawę do stwierdzenia, że w danej firmie zaistniała ekonomicznie uzasadniona potrzeba zatrudnienia nowej osoby. Zakwalifikowaniu wykonywanych czynności do reżimu pracowniczego, decyduje w dużej mierze zgodny zamiar stron i cel zawarcia umowy. Racjonalnie

działający pracodawca bierze pod uwagę wszelkie argumenty powierzenia określonej pracy nowo zatrudnionemu pracownikowi, gdyż wiąże się to z realnymi kosztami jego firmy.

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.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. "U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy" (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 marca 2016r., sygn. akt III AUa 1754/15).

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu, istniała nierentowność zatrudnienia P. K. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika ds. sprzedaży i marketingu od dnia 9 lutego 2021 r., gdyż realne potrzeby pracodawcy tego absolutnie nie uzasadniały a odwołująca się tego nie wykazała w toku procesu.

Podkreślić dodatkowo w tym miejscu trzeba, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji, gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym.

Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozor. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 kc występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę za umówionym wynagrodzeniem. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 kp. (por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, I UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11, oraz wyrok SA Łódź z dnia 17-09-2019 III AUa 39/19)

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w przedmiocie wykonywania umowy o pracę przez płatnika i P. K.. Celem działania stron nie było, bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy.

W ocenie Sądu celem podjętych przez ubezpieczonego działań było uzyskanie przez niego odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego bo z wcześniej zawartej umowy o pracę te świadczenia byłyby na niskim poziomie.

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. W ocenie Sądu z uwagi na sytuację w jakiej znalazł się ubezpieczony w związku z posiadaniem schorzenia wymagającym długotrwałego leczenia strony musiały mieć świadomość tego, że umowa faktycznie nie będzie ich obowiązywać. Stworzenie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o formalne stworzenie tytułu, które gwarantowało ubezpieczonemu uzyskanie odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego z wcześniejszej umowy o pracę ubezpieczony otrzymałby bowiem zasiłki wliczone o najniższej podstawy wymiaru. Temu celowi strony podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji faktycznej i prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie

do realizacji tego celu. W realiach sprawy niniejszej strony spreparowały dokumentację, w tym faktury VAT (niezgodne z dokumentami oryginalnymi) które dawały wrażenie że choć po części ubezpieczony zajmuje stanowisko kierownicze, z drugiej zaś strony nie miał on faktycznie możliwości podejmowania żadnych czynności strategicznych a wpisujących się charakter tego stanowiska. Fikcyjne, zaś czyli tylko pozorne stworzenie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, iż przedmiotowa umowa o pracę z dnia 9 lutego 2021 r. była pozorną umową o pracę. Pozorność jej polegała na tym, że strony sporządziły umowę wyłącznie w celu objęcia zainteresowanego ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia P. K. wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również wiarygodnie, że w spornym okresie faktycznie świadczył on pracę w ramach stosunku pracy.

Tym samym przedmiotowa umowa o pracę jako pozorna jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. i nie wywołuje skutku w postaci objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w oparciu o treść art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., oddalił odwołanie uznając tym samym prawidłowość wydanej w dniu 30 czerwca 2021 r., decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł..

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c., a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalił zgodnie 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).

K.B