

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 20 sierpnia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. M. (1) jako pracownik u płatnika składek PPHU (...) nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2021 roku.

W ocenie ZUS, A. M. (1) nie wykonywał pracy u płatnika składek PPHU (...), a został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych i prawa do wypłaty świadczeń przysługujących osobie o statusie pracownika.

W przedmiotowej sprawie świadczenie pracy w ramach umowy o pracę nie miało miejsca, a zgodnym zamiarem i wolą stron, zawartej umowy, było jedynie nadanie jej nazwy "umowa o pracę". Sporządzone dokumenty związane ze stosunkiem pracy miały tę formę umowy uzasadniać. Świadczy o tym zgromadzona w sprawie dokumentacja, jak również złożone wyjaśnienia. W toku postępowania nie zostały przedstawione wystarczające dowody potwierdzające fakt wykonywania pracy przez A. M. (1).

(decyzja – k. 63 verte – 65 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołania od w/w decyzji wnieśli E. M. oraz A. M. (1) reprezentowani przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosząc o jej zmianę poprzez orzeczenie, iż ubezpieczony jako pracownik u płatnika składek podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 kwietnia 2021 roku oraz wnieśli o zasądzenie na rzecz wnioskodawców kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odwołania – k. 3-4 verte, k. 3-4 verte w aktach o sygn. VIII U 2662/21 załączonych do sprawy)

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie, podnosząc argumentację tożsamą do tej wskazanej w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 11-12, k. 11-12 w aktach o sygn. VIII U 2662/21 załączonych do sprawy)

Postanowieniem z dnia 15 listopada 2021 roku Sąd na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę o sygn. akt VIII U 2662/21 ze sprawą o sygn. akt VIII U 2661/21 i obie sprawy rozpoznał łącznie pod numerem sprawy VIII U 2661/21.

(postanowienie – k. 14 w aktach o sygn. VIII U 2662/21 załączonych do sprawy)

Na rozprawie w dniu 12 grudnia 2022 roku Sąd na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. pominął wniosek pełnomocnika wnioskodawców o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych ds. medycyny pracy i kardiologa na okoliczność określenia możliwości przewidzenia w dacie zawarcia spornej umowy o pracę przyczyny niezdolności do pracy ubezpieczonego.

(postanowienie wydane na rozprawie w dniu 12 grudnia 2022 roku e-protokół (...):16:37 – 00:18:28 – płyta CD – k. 268)

Na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku pełnomocnik wnioskodawców poparł odwołania, wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):11:17 – 00:19:27 – płyta CD – k. 288)

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

A. M. (1) jest mężem E. M..

(okoliczność bezsporna)

A. M. (1) legitymuje się wyższym wykształceniem. W dniu 26 maja 1987 roku ubezpieczony uzyskał tytuł magistra ekonomii.

(dyplom – k. 15, k. 45 załączonych do sprawy akt organu rentowego, część A w aktach osobowych (koperta) – k. 52)

E. M. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą PPHU (...) od dnia 16 września 1992 r. w zakresie przeważającej działalności gospodarczej (kod (...)) – sprzedaż hurtowa maszyn dla przemysłu tekstylnego oraz maszyn do szycia i maszyn dziewiarskich. Jako stałe miejsce wykonywania działalności gospodarczej, w tym adres do doręczeń wskazano: ul. (...), G.. Natomiast jako stałe dodatkowe miejsce wykonywania działalności gospodarczej wskazano: Ł., ul. (...) II, nr 45/; Ł., ul. (...), nr 172/180, lok. 63.

(wypis z (...) k. 80-81, zeznania wnioskodawczynie E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288 w związku z rozprawą z dnia 23 maja 2022 roku e-protokół (...):05:02 – 00:49:09 – płyta CD – k. 86)

E. M. wystąpiła z wnioskiem o dofinansowanie do (...) Funduszu (...), którego otrzymanie uzależnione było od spełnienia stosownych warunków, w tym utrzymania stanu zatrudnienia na poziomie minimum jednego pracownika. Do czerwca 2020 r. w firmie płatnika pracowała Z. K. na stanowisku specjalisty ds. rachunkowości, od lipca 2020 r. do marca 2021 r. – M. M. (syn E. M.).

(zestawienie osób zatrudnionych – k. 39, zeznania wnioskodawczynie E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288 w związku z rozprawą z dnia 23 maja 2022 roku e-protokół (...):05:02 – 00:49:09 – płyta CD – k. 86, zeznania świadka Z. K. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):18:11 – 01:32:38 – płyta CD – k. 86)

W styczniu 2021 r. u ubezpieczonego stwierdzono niedowład prawych kończyn.

(dokumentacja medyczna – k. 163)

Od dnia 30 maja 2011 roku do dnia 28 kwietnia 2019 roku ubezpieczony był zgłoszony do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jako osoba bezrobotna, niepobierająca zasiłku chorobowego. Od dnia 1 lipca 2020 roku do dnia 31 marca 2021 roku ubezpieczony był zgłoszony jako pracownik u płatnika składek (...) Sp. z o. o., w której wykonywał pracę na stanowisku pracownika biurowego (od dnia 29 września 2020 roku do dnia 31 marca 2021 roku pozostawał niezdolny do pracy)

(zestawienie zaświadczeń – k. 79 , pismo – k. 229, świadectwo pracy część A w aktach osobowych (koperta) – k. 52)

Ubezpieczony zamieszkuje pod adresem: ul. (...), G..

(zeznania wnioskodawczynie E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288 w związku z rozprawą z dnia 23 maja 2022 roku e-protokół (...):05:02 – 00:49:09 – płyta CD – k. 86, zeznania świadka Z. K. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):18:11 – 01:32:38 – płyta CD – k. 86, zeznania świadka M. M. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):32:38 – 01:50:20 – płyta CD – k. 86)

W dniu 31 marca 2021 roku pomiędzy PPHU (...), a A. M. (1) została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas nieokreślony, na mocy której ubezpieczony został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika biurowego z wynagrodzeniem 2800,00 zł brutto miesięcznie Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: Ł., ul. (...). Z kolei jako termin rozpoczęcia pracy: 1 kwietnia 2021 roku.

(umowa o pracę – k. 20, k. 52 załączonych do sprawy akt organu rentowego, część B w aktach osobowych (koperta) – k. 52)

Płatnik składek złożył za A. M. (1) imienne raporty miesięczne, w których wykazał podstawy na ubezpieczenia społeczne: za 04/2021 r. – 2800,00 zł, 05/2021 r. – 2800,00 zł, 06/2021 r. – 0,00 zł, 07/2021 r. – 0,00 zł.

W przekazanych za ubezpieczonego imiennych raportach miesięcznych o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek, płatnik składek wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od dnia 31 maja do 13 czerwca 2021 roku oraz zasiłek chorobowy od 14 czerwca do 31 lipca 2021 r. W przedłożonej dokumentacji medycznej jako osoba upoważniona do kontaktu, na temat stanu zdrowia ubezpieczonego widnieje E. M. zamieszkująca w G., ul. (...).

(okoliczności bezsporne, a ponadto ZUS RCA – k. 40-40 verte, ZUS DRA – k. 41-41 verte załączonych do sprawy akt organu rentowego, (...) część B w aktach osobowych (koperta) – k. 52, dokumentacja medyczna – k. 60-72, k. 116-160, k. 163-170, k. 172-173, k. 176-204, zestawienie zaświadczeń – k. 79, wykaz placówek medycznych – k. 100-101)

W spornym okresie oprócz ubezpieczonego płatnik składek nie zatrudniał żadnych innych osób.

(zestawienie osób zatrudnionych – k. 39)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 31 marca 2021 roku wynikało, że ubezpieczony był zdolny do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 19, k. 49 załączonych do sprawy akt organu rentowego, część B w aktach osobowych (koperta) – k. 52)

E. M. nie ma uprawnień do przeszkolenia pracownika w zakresie BHP.

(zeznania wnioskodawczyni E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288)

Ubezpieczony miał pracować od 9 do 17.

(zeznania wnioskodawczyni E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288)

Do zakresu obowiązków ubezpieczonego na powierzonym mu stanowisku pracy należeć miało:

- telefoniczna obsługa klienta;
- obsługa sprzętów biurowych;
- przyjmowanie i zarządzanie zamówieniami klientów;
- uzupełnianie baz danych;
- komunikacja z innymi firmami i partnerami;
- obsługa korespondencji przychodzącej i wychodzącej;
- katalogowanie i archiwizacja faktur i innych dokumentów firmowych;
- wykonywanie doraźnych poleceń przełożonego/ właściciela firmy, które dotyczą pracy;
- dbanie o porządek w firmie.

(zakres obowiązków – k. 10, k. 50 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Na przedłożonych wydrukach wiadomości e-mail widnieje podpis A. PPHU (...), zaś na fakturze VAT nr (...) brak jest jakiegokolwiek adnotacji o tym przez kogo została wystawiona.

(wydruki wiadomości e-mail – k. 6-9, faktura – k. 10)

W spornym okresie E. M. rzadko bywała w biurze mieszczącym się w Ł., ul. (...), ponieważ opiekowała się swoją chorującą matką przebywającą w miejscowości O..

(zeznania wnioskodawczyni E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288)

W godzinach, w których miał świadczyć pracę na rzecz płatnika składek - ubezpieczony był na wizycie lekarskiej: w dniu 14 kwietnia 2021 roku o godz. 11:00 w (...) Szpitalu (...) Medycznej – (...) Szpitalu (...).

(dokumentacja medyczna – k. 116)

W dniu 27 maja 2021 r. o godz. 10:58 A. M. (1) dokonał jednej wypłaty na kwotę 550,00 zł.

(wyciągi z rachunku bankowego ubezpieczonego – k. 260 (koperta), k. 275-277, k. 281, pismo – k. 280)

J. G. współpracuje z firmą płatnika składek, która pośredniczy w sprzedaży maszyn włókienniczych. Najczęściej J. G. kontaktował się z E. M., która informowała go o zleceniu: osobiście, e-mailowo, telefonicznie. Z A. M. (1) miał kontakt w 2021 r. 2-3 razy. Najczęściej spotykali się w przypadkowym miejscu, w godzinach 8-9 rano.

(zeznania świadka J. G. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):53:42 – 00:58:47 i 00:59:22 – 01:06:48 – płyta CD – k. 86)

M. S. zamawia od firmy płatnika składek części do naprawy i serwisowania maszyn dziewiarskich. W tym celu kontaktował się z E. M., Z. K., M. M.. Z A. M. (1) widział się osobiście dwa razy w kwietniu i w maju 2021 r. zdarzyło się, że rozmawiał z nim również telefonicznie na temat błędów w maszynach dziewiarskich.

(zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):06:48 – 01:18:11 – płyta CD – k. 86)

Na listach płac ze spornego okresu zatrudnienia widnieje podpis A. M. (1).

(listy płac – k. 16-18, k. 42-44 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 76-78)

W okresie niezdolności do pracy ubezpieczonego, nikt nie został zatrudniony choćby na zastępstwo na jego miejsce.

(zeznania wnioskodawczyni E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288 w związku z rozprawą z dnia 23 maja 2022 roku e-protokół (...):05:02 – 00:49:09 – płyta CD – k. 86)

Od dnia 10.09.2021 r. w firmie płatnika zatrudniona jest Z. K. w wymiarze 1/5 etatu.

(ZUS RCA – k. 238, zeznania świadka Z. K. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):18:11 – 01:32:38 – płyta CD – k. 86)

W dziale II księgi wieczystej jako współwłaściciele nieruchomości w G. i w Ł. na zasadach ustawowej wspólności małżeńskiej wpisani są: A. M. (1) i E. M..

(wypisy z księgi wieczystej – k. 239-253)

Małżonkowie wspólnie organizują święta w domu zlokalizowanym ul. (...), G..

(zeznania świadka M. M. na rozprawie w dniu 23 maja 2022 roku e-protokół (...):32:38 – 01:50:20 – płyta CD – k. 86)

W latach 2015-2022 E. M. złożyła dwa wnioski o wypłatę zasiłku pogrzebowego, podając na każdym jako adres zamieszkania: ul. (...), G..

(pismo – k. 98)

Faktury za lata 2019-2020 za prąd za dom zlokalizowany przy ul. (...), G. wystawiane były na E. M..

(oświadczenie wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 24 października 2022 roku e-protokół (...):01:25 – 00:18:44 – płyta CD – k. 256)

Do firmowych rachunków bankowych prowadzonych dla E. PPHU (...) przez Bank (...) S.A. upoważniona była E. M.. Pełnomocnictwo do rachunków zostało nadane M. M.. Na przedłożonych wydrukach z rachunku bankowego wnioskodawczyni za lata 2018-2019 widnieje imię i nazwisko właściciela konta: E. M., adres: ul. (...), G..

(zaświadczenie – k. 218, wyciągi z rachunków bankowych w segregatorze załączonym do sprawy)

Z przedłożonych dokumentów, w tym zeznań podatkowych PIT-36 wynika, że:

- w 2017 r. E. M. osiągnęła przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – 283.810,33 zł;
- w 2018 r. E. M. osiągnęła przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – 333.224,67 zł;
- w 2019 r. E. M. osiągnęła przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – 337.236,72 zł;
- w 2020 r. E. M. osiągnęła przychód z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej – 199.995,67 zł.

(pity-y 4R – k. 25-28, pit-y 36 – k. 28-39 załączonych do sprawy akt organu rentowego, pit-y 36 – k. 40-51, k. 207-210 verte, podatkowa księga przychodów za 2019 r., 2020 r., 2021 r. w segregatorze załączonym do sprawy )

A. M. (1) był niezdolny do pracy wskutek choroby w okresie od dnia 29 września 2020 roku do dnia 21 marca 2021 roku i od dnia 31 maja 2021 roku do dnia 25 maja 2022 roku. Wnioskodawca dalej cały czas przebywa na zwolnieniu lekarskim.

(zestawienie zwolnień A. M. – k.79; zeznania wnioskodawczyni E. M. na rozprawie w dniu 22 lutego 2023 roku e-protokół (...):02:25 – 00:11:17 – płyta CD – k. 288)

Powyższy stan faktyczny Sąd odtworzył na podstawie powołanych dokumentów, których autentyczności nie kwestionowała żadna ze stron, a i Sąd nie znalazł przyczyn by czynić to z urzędu, a ponadto częściowo opierając się na przesłuchaniu stron spornej umowy o pracę, w takim jedynie zakresie w jakim zeznania te posłużyły do poczynienia ustaleń w sprawie, a ponadto na podstawie zeznań powołanych w sprawie świadków.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni E. M., w zakresie w jakim wskazywała na realność, zawartej w dniu 31 marca 2021 roku pomiędzy nią, a mężem umowy określanej mianem umowy o pracę. Jej zeznania w tej części są gołosłowne, brak bowiem obiektywnych dowodów na wykonywanie pracy przez A. M. (1). Ogólnikowe i enigmatyczne zeznania żony ubezpieczonego E. M., która jest zainteresowana tym, aby sprawę rozstrzygnięto na korzyść osoby jej najbliższej, nie mogą przesądzać o przyjęciu ustaleń faktycznych korzystnych dla odwołującej. Co prawda ustawodawca w żadnym wypadku nie przewiduje zakazu zatrudniania członków własnej rodziny i czerpania z tego tytułu korzyści, jakie wiążą się z posiadaniem statusu pracownika – o ile faktycznie – w ramach istniejącego stosunku, praca była wykonywana.

W tym miejscu należy wskazać, że Sąd pominął dowód z zeznań ubezpieczonego A. M. (1), bowiem ubezpieczony nie stawił się na żaden z terminów rozpraw, na które został wezwany do osobistego stawiennictwa pod rygorem pominięcia

dowodu z jego przesłuchania i w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności pozbawiając się tym samym możliwości merytorycznego zaprezentowania swojego stanowiska.

W ocenie Sądu za okres zatrudnienia ubezpieczonego poza dokumentacją osobową taką jak: umową o pracę, pisemnym zakresem obowiązków, orzeczeniem lekarskim brak jest jakichkolwiek innych dokumentów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczonego na rzecz płatnika składek. Jednocześnie z zeznań E. M. jasno wynikało, że nie ma ona uprawnień do przeprowadzania szkoleń BHP. Tym samym niemożliwym było uznanie, że mogła ona przeprowadzić instruktaż stanowiskowy ubezpieczonego na stanowisku pracy pracownik biurowy zgodnie z kartą szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp załączoną do sprawy.

Nadto Sąd zwrócił uwagę, że sporna umowa o pracę została zawarta od razu na czas nieokreślony bez wcześniejszej umowy na okres próbny, w trakcie której pracodawca mógłby sprawdzić praktyczne umiejętności pracownika i ocenić wykonywaną pracę. Sąd nie kwestionuje posiadanego przez ubezpieczonego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, w tym uprzednio w (...) Sp. z o. o. na stanowisku pracownika biurowego. Okoliczność ta nie dawała jednak żadnej gwarancji, iż ubezpieczony sprawdzi się co prawda na analogicznym stanowisku pracy, lecz w zupełnie nowej firmie. Nie należy tracić bowiem z pola widzenia, iż nawet wykonywanie pracy biurowej, z uwagi na specyfikę konkretnej branży, wymaga rozeznania zwłaszcza, jeśli PPHU (...) zajmowała się sprzedażą hurtową maszyn dla przemysłu tekstylnego, w tym maszyn do szycia i maszyn dziewiarskich.

Kwestionujący stanowisko organu rentowego zawarte w zaskarżonej decyzji winien wskazać fakty znajdujące oparcie w materialne dowodowym, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 232 k.p.c. , strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym). W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do twierdzenia, że zawarta między płatnikiem, a ubezpieczonym umowa o pracę, była faktycznie realizowana, a między stronami doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy.

Przemawia za tym brak dowodów na świadczenie pracy przez ubezpieczonego. Sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądzającego, może on co najwyżej tworzyć domniemanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy. Ponadto w przypadku symulowania powstania stosunku pracy oczywistym jest, że pewne niezbędne dokumenty mające go uprawdopodobnić, takie jak np. kwestionariusz dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, zakres obowiązków zostaną wytworzone.

Zdaniem Sądu, same twierdzenia wnioskodawczynie E. M., są niewystarczające dla przyjęcia, że w spornym okresie ubezpieczony był jej pracownikiem i wykonywał na jej rzecz umówioną pracę. W sprawie brak jest jakichkolwiek miarodajnych i weryfikowalnych dowodów świadczenia pracy przez ubezpieczonego na rzecz płatnika składek pracy. Nie zmieniły tego wniosku zeznania powołanych na tę okoliczność świadków. Sąd ustalił, że do zadań ubezpieczonego miała należeć między innymi: komunikacja z innymi firmami i partnerami, obsługa korespondencji przychodzącej i wychodzącej, przyjmowanie i zarządzanie zamówieniami klientów, katalogowanie faktur. Załączone do odwołania dokumenty w postaci: wydruków wiadomości e-mail oraz faktur - miały stanowić dowód faktycznego świadczenia przez ubezpieczonego pracy w spornym okresie, jednakże w sprawie w jakikolwiek sposób nie zostało potwierdzone, aby ubezpieczony miał upoważnienie do podpisywania dokumentów przedmiotowej firmy. Wydaje się to co najmniej dziwnym jak na rzekomo zatrudnionego pracownika biurowego o tak szerokim, jak wynikało z zakresu obowiązków zakresie zadań. Nawet hipotetycznie przyjmując, że tego rodzaju upoważnienie posiadałby, to w/w dokumenty nie mogą stanowić dowodu na świadczenie pracy. Na wspomnianych wydrukach wiadomości e-mail widnieje w istocie ogólny podpis A. PPHU (...), nie zaś ubezpieczonego, a na przedłożonej fakturze nie ma adnotacji o tym przez kogo została wystawiona. Poza powyższymi dokumentami nie przedstawiono żadnych innych materialnych dowodów świadczenia pracy przez ubezpieczonego. Dowodem na świadczenie pracy nie mogą być zeznania świadka Z. K. czy M. M. (syna wnioskodawczynie i ubezpieczonego), którzy tak naprawdę poza stwierdzeniem, że ubezpieczony zawarł z E. M. umowę o pracę nie podali żadnych szczegółów dotyczących świadczenia przez niego pracy. Z zeznań

świadków J. G. oraz M. S. co prawda wynikało, że mieli oni kontakt telefoniczny z ubezpieczonym. M. S. rozmawiał z ubezpieczonym na temat błędów w maszynach dziewiarskich, z zeznań tych w żaden sposób nie wynika jednak, aby A. M. (1) rozmawiał z nimi w charakterze pracownika płatnika składek. Świadkowie zeznali także, że zdarzało im się jedynie w przypadkowych miejscach spotykać ubezpieczonego.

Tutejszy sąd przeanalizował także zestawienie okresów ubezpieczenia A. M. (1) i doszedł do przekonania, że od dnia 1 lipca 2020 roku do dnia 31 marca 2021 roku ubezpieczony był zgłoszony jako pracownik u płatnika składek V. Libero Sp. z o. o, jednak 29 września 2020 roku do dnia 31 marca 2021 roku pozostawał niezdolny do pracy. Ponownie ubezpieczony stał się niezdolny do pracy od dnia 31 maja 2021 roku. Zdaniem sądu, skoro ubezpieczony zmagał się poważnymi problemami zdrowotnymi, w tym kardiologicznymi to trudno uznać, że mógł on w sposób realny „na chwilę” od dnia 1 kwietnia 2021 roku do dnia 30 maja 2021 roku odzyskać zdolność do pracy, tym bardziej skoro z dokumentacji medycznej zalegającej w aktach sprawy wynika, że w styczniu 2021 roku stwierdzono u niego niedowład prawych kończyn. W kontekście tego schorzenia Sąd Okręgowy zastanawia się także nad faktyczną i rzeczywistą możliwością realizacji przez ubezpieczonego obowiązków u płatnika składek, zwłaszcza gdy uwzględni się charakterystykę i specyfikę powierzonego mu stanowiska pracy tj. pracownika biurowego, na którym to miał obsługiwać sprzęty biurowe, katalogować, archiwizować faktury i inne dokumenty firmowe.

W świetle powyższego sąd uznał, że zatrudnienie ubezpieczonego jako pracownika nie przynosiło rezultatów ekonomicznych dla firmy, a jedynie stanowiło dodatkowe koszty. Sąd zgadza się, że E. M. mogła potrzebować doraźnej pomocy biurowej przy prowadzeniu swojej firmy ze względu opiekę w tamtym czasie nad swoją chorującą matką, a skoro tak dziwi zatem sąd, że w okresie niezdolności do pracy ubezpieczonego nie zdecydowała się zatrudnić żadnego innego pracownika na jego miejsce, choćby na zastępstwo. Uczyniła to dopiero we wrześniu 2021 r. zatrudniając ponownie w swej firmie (...) na 1/5 etatu. Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika.

W sprawie nie sposób także uznać, aby ubezpieczony wykonywał pracę podporządkowaną zarówno co do czasu, jak i zleczanych mu przez płatnika zadań. Jak wskazuje zebrany w sprawie materiał dowodowy w okresie, w którym A. M. (1) miał faktycznie na rzecz płatnika świadczyć pracę nie podlegał takiej kontroli. Nie jest jasnym kto miał rozliczać ubezpieczonego z powierzonych mu zadań i kto miał wydawać mu bieżące polecenia dotyczące pracy, skoro w spornym okresie jak zeznała sama E. M. rzadko bywała w biurze mieszczącym się w Ł., ul. (...), gdyż opiekowała się swoją chorującą matką przebywającą w miejscowości O..

Nie sposób również uznać, że ubezpieczonego obowiązywała dobową normą czasu pracy wynoszącą 8 godzin, do której przestrzegania był zobowiązany, skoro w godzinach, w których miał rzekomo świadczyć pracę na rzecz płatnika składek (9-17) ubezpieczony był na wizycie lekarskiej: w dniu 14 kwietnia 2021 roku o godz. 11:00 w (...) Szpitalu (...) Medycznej – (...) Szpitalu (...), a ponadto w dniu 27 maja 2021 r. o godz. 10:58 dokonał jednej wypłaty z rachunku bankowego na kwotę 550,00 zł. W procesie nie przedstawiono żadnych wiarygodnych dowodów wskazujących na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonego i jej wymiar. Brak jest dowodów na to, że w PPHU (...) prowadzono ewidencję czasu pracy, bądź ubezpieczony podpisywał listy obecności. Tym samym niemożliwym było ustalenie dokładnego czasu pracy ubezpieczonego.

W opinii Sądu, zatrudnienie ubezpieczonego było również gwarantem spełnienia jednego z warunków potrzebnych do tego, aby w konsekwencji E. M. mogło zostać przyznane dofinansowanie przez (...) Fundusz (...) (chodziło o utrzymanie stanu zatrudnienia na poziomie minimum jednego pracownika). Do czerwca 2020 r. w firmie płatnika pracowała Z. K. na stanowisku specjalisty ds. rachunkowości, od lipca 2020 r. do marca 2021 r. – M. M. (syn E. M.), a od kwietnia 2021 r. – A. M. (1).

Sąd nie dał również wiary zeznaniom wnioskodawczyni i uznał, że pomiędzy wnioskodawcami niewątpliwie zachodziły podstawy do tego, aby uznać że prowadzą oni wspólne gospodarstwo domowe. Na ten temat sąd jednak wypowie się szerzej w dalszej części uzasadniania, na gruncie rozważań prawnych.

Jednocześnie Sąd Okręgowy na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c. pominął wniosek pełnomocnika wnioskodawców o dopuszczenie dowodu z opinii biegłych ds. medycyny pracy i kardiologa na okoliczność określenia możliwości przewidzienia w dacie zawarcia spornej umowy o pracę przyczyny niezdolności do pracy ubezpieczonego jako nieistotny dla rozstrzygnięcia wobec braku jakichkolwiek dowodów na świadczenie przez niego pracy zgodnie z treścią spornej umowy. Podkreślić należało także, że przedmiotem postępowania było rozstrzygnięcie, czy A. M. (1) podlegał ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika składek PPHU (...) od dnia 1 kwietnia 2021 r., nie zaś kwestia i ocena tego czy w dacie zawarcia spornej umowy o pracę był niezdolny do pracy.

Reasumując, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, aby pomiędzy stronami umowy o pracę doszło do nawiązania rzeczywistego stosunku pracy i do faktycznego świadczenia umówionej rodzajowo pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego przez ubezpieczonego zgodnie z badaną umową o pracę na rzecz płatnika składek.

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

Odwołania nie zasługują na uwzględnienie i jako takie podlegają oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2022.0.1009), pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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.2021.0.1133 t.j.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Według art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania.

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 rzeczywiście 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).



Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stał na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między ubezpieczonym, a płatnikiem składek PPHU (...) jest nieważna, bowiem została zawarte dla pozoru, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 kwietnia 2021 roku.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru.

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 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, opubl. 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. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) można wyczytać, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

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

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

W nawiązaniu do powyższego należy wskazać, że zgodnie z art. 353<sup>1</sup> k.c., strony mogą kształtować stosunek prawny według własnej woli, jednak musi to być zgodne z przepisami bezwzględnie obowiązującymi, właściwością stosunku prawnego i zasadami współżycia społecznego. Granice swobody umów odnoszą się nie tylko do treści umowy, ale również do celu stosunku prawnego kształtowanego przez strony, co w konsekwencji rodzi zakaz zawierania umów, których celem jest obejście prawa.

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

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

W tym celu Sąd zbadał, czy ubezpieczony osobiście świadczył pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia ubezpieczonego obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w spornym okresie ubezpieczony nie wykonywał na rzecz płatnika składek żadnych czynności w ramach stosunku pracy.

Oceniając stan faktyczny sprawy Sąd podkreślił, że stronami stosunku pracy były osoby sobie bliskie, gdyż ubezpieczony jest mężem płatnika składek E. M., dlatego ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego wymagała szczególnej rozważliwości i ostrożności. Sąd zaznaczył, że Sąd Najwyższy w wyroku z 19 września 2003 r. (II UK 41/03) oraz Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12) wskazali, że stwierdzenie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy osoby bliskiej pracodawcy wymaga jednoznacznych ustaleń, że zostały spełnione warunki podjęcia takiego zatrudnienia oraz że miało miejsce wykonywanie obowiązków w sposób charakterystyczny dla stosunku pracy, a nie tylko, że brak było zakazu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Fakt tak bliskiej relacji rodzinnej świadczy o znacznie większej zażyłości stron umowy, niż by to miało miejsce w przypadku osób sobie obcych. Z doświadczenia życiowego zaś wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się.

Umowa o pracę jest umową kauzalną w tym sensie, że istnieje realna potrzeba zatrudnienia pracownika właśnie na podstawie tego rodzaju umowy (a nie np. w ramach umowy zlecenia, dzieła, wykonywania usług itp.).

Dodatkowo z kausalnością zatrudnienia powiązany jest wymóg ekonomicznego uzasadnienia dla podjętej czynności (żaden racjonalny pracodawca nie zatrudnia pracownika w sytuacji, gdy brak jest uzasadnionych przesłanek do wnioskowania, że generowanego przez niego przychody nie będą pokrywały kosztów zatrudnienia). Owa kausalność będzie wykluczona, gdy zostanie stwierdzone, że „owo zatrudnienie” zmierza de facto do pokrycia kosztów utrzymania tylko częściowo finansowanych w ramach wynagrodzenia za pracę, zaś zasadniczo – ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w formie świadczeń z ubezpieczenia czy to chorobowego czy macierzyńskiego.

Istotnym dla sprawy było również ustalenie prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego.

Chcąc ustalić definicję wspólnego gospodarstwa domowego, w pierwszej kolejności trzeba odwołać się do ogólnie przyjętego rozumienia tego sformułowania. I tak encyklopedia PWN wskazuje, że gospodarstwo domowe to zespół osób razem zamieszkujących i wspólnie utrzymujących się, w większości połączonych więzami biologicznymi i stanowiących rodziny, choć do gospodarstw domowych zalicza się również osoby niespokrewnione, ale wspólnie zamieszkujące i utrzymujące się, osoby samotne, utrzymujące się samodzielnie to jednoosobowe gospodarstwa domowe.

Podobnie definicję wspólnego gospodarstwa domowego widzi ugruntowane już orzecznictwo.

W wyroku z dnia 2 lutego 1996 r. w sprawie II URN 56/95, Sąd Najwyższy - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (OSNP 1996 nr 16, poz. 240), stwierdził, że ocena, czy osoba pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym zależy od okoliczności konkretnego przypadku, przy czym sam fakt wspólnego zamieszkiwania nie może tu mieć decydującego znaczenia (...). Cechami charakterystycznymi dla prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego może być udział i wzajemna ścisła współpraca w załatwianiu codziennych spraw związanych z prowadzeniem domu, niezarobkowanie i pozostawanie w związku z tym na całkowitym lub częściowym utrzymaniu osoby, z którą się gospodarstwo domowe prowadzi, a wszystko to dodatkowo uzupełnione cechami stałości, które tego typu sytuację charakteryzują.

Identycznie Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 3 marca 1999 r. w sprawie II UKN 504/98 (OSNP 2000 nr 9, poz. 364.), gdzie podniósł on, że o prowadzeniu wspólnego gospodarstwa decyduje bowiem więź gospodarczo - rodzinna istniejąca między określonymi osobami, przy czym nie ma decydującego znaczenia, czy osoby te są zameldowane w tym samym lokalu mieszkalnym, gdyż chodzi o faktyczne zamieszkiwanie, a nie o status prawny danej osoby w odniesieniu do lokalu. Ponadto Sąd ten wskazał, że przy określeniu prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego należy brać pod uwagę takie okoliczności, jak wspólny budżet domowy, oraz współpracę w załatwianiu codziennych spraw życiowych (np. wspólne zakupy, wspólne korzystanie ze sprzętu i urządzeń domowych, wspólne prowadzenie kuchni itp.). Decyduje zatem więź społeczno-gospodarcza między określonymi osobami bliskimi.

Trzeba również odwołać się do definicji wspólnego gospodarstwa domowego, zaprezentowanej w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 8 lutego 2017 r. w sprawie I OSK (...) (LEX nr 2240046), gdzie Sąd ten wskazał, że cechami charakterystycznymi dla prowadzenia wspólnego gospodarstwa domowego może być udział i wzajemna ścisła współpraca w załatwianiu codziennych spraw związanych z prowadzeniem domu, niezarobkowanie i pozostawanie w związku z tym na całkowitym lub częściowym utrzymaniu osoby, z którą prowadzi się gospodarstwo domowe, a wszystko dodatkowo uzupełnione cechami stałości, które tego typu sytuację charakteryzują. Na okoliczność wspólnego gospodarowania składają się różne elementy, jak ponoszenie kosztów i opłat za mieszkanie, opieka udzielana w chorobie, wykonywanie zwykłych czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego, dysponowanie wspólnym dochodem z przeznaczeniem na zaspokojenie potrzeb życiowych. Wspólne zamieszkiwanie jest przy tym przesłanką uznania za rodzinę osób zamieszkujących ze sobą, jeżeli równocześnie z tym zamieszkiwaniem występuje element wspólnego gospodarowania. Polega ono na dzieleniu lokalu mieszkalnego w sposób pozwalający stwierdzić, że koncentruje się w nim aktywność życiowa osoby zamieszkującej. Wspólne gospodarowanie opiera się zaś na podziale zadań związanych z właściwym prowadzeniem gospodarstwa domowego.

Zdaniem sądu, w niniejszej sprawie małżonkowie A. M. (1) i E. M. w spornym okresie prowadzili wbrew twierdzeniom wnioskodawczyni wspólne gospodarstwo domowe. Świadczy o tym nie tylko fakt, że małżonkowie pozostają we

wspólności majątkowej małżeńskiej, ale również fakt o czym zeznał M. M., że uczestniczą i organizują wspólnie imprezy rodzinne – święta, które odbywają się w domu ul. (...), G.. Z oświadczenia wnioskodawczyni złożonego na rozprawie w dniu |

24 października 2022 roku wynikało, że faktury za lata 2019-2020 za prąd za dom zlokalizowany przy ul. (...), G. wystawiane były na nią. Ponadto na adres zamieszkania wnioskodawczyni tj. Żwirki 33, G. wskazują następujące dokumenty: wypisy z księgi wieczystej, pismo z którego wynika, że w latach 2015-2022 E. M. złożyła dwa wnioski o wypłatę zasiłku pogrzebowego, podając na każdym jako adres zamieszkania: ul. (...), G., wydruki z rachunku bankowego wnioskodawczyni za lata 2018-2019, na których to widnieje jej imię i nazwisko wraz z adresem, ul. (...), G.. Wreszcie sąd zważył, że w przedłożonej dokumentacji medycznej, ubezpieczony jako osobę upoważnioną do kontaktu wskazał E. M., podając jej adres zamieszkania: ul. (...), G.. Biorąc pod uwagę całość przytoczonych okoliczności należało uznać, że małżonkowie cały czas prowadzili i prowadzą wspólne gospodarstwo domowe.

Sąd stoi na stanowisku, że tylko w przypadku wykazania, że wnioskodawców nie łączyła więź małżeńska w tym znaczeniu, że nie prowadzili wspólnego gospodarstwa domowego pozwalałaby na ustalenie, że źródłem zatrudnienia takiego współmałżonka mogłaby być umowa o pracę.

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 stronie odwołującej jako stronie postępowania, 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, zakresu obowiązków 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 firmą płatnika, a w konsekwencji o podleganiu pracownikemu ubezpieczeniu społecznemu. Brak jest ze spornego okresu jakichkolwiek dokumentów osobiście sporządzonych i podpisanych przez ubezpieczonego, w tym faktur VAT. Brak jest jakiegokolwiek korespondencji e – mailowej prowadzonej w imieniu ubezpieczonego z klientami płatnika, brak dowodów, że ubezpieczony kontaktował się z klientami czy przyjmował i zarządzał zamówieniami klientów. Nie sposób uznać, by ubezpieczony zatrudniony na stanowisku pracownika biurowego 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. W ocenie sądu ubezpieczonemu przekazano jedynie rzekomy zakres zadań. Nie wykazano, iż zadania te były wykonywane, że praca ubezpieczonego została w jakikolwiek sposób zorganizowana, by zostały zakreślone jakiejkolwiek ramy czasowe, nie wskazano sposobu realizacji obowiązków, czynności jakie winny być podejmowane.

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. Ubezpieczony nie był rozliczany z norm czasu pracy, nie

musiał wypracowywać czasu normatywnego, skoro w godzinach, w których miał rzekomo świadczyć pracę na rzecz płatnika składek (9-17) ubezpieczony był na wizycie lekarskiej: w dniu 14 kwietnia 2021 roku o godz. 11:00 w (...) Szpitalu (...) Medycznej – (...) Szpitalu (...), a ponadto w dniu 27 maja 2021 r. o godz. 10:58 dokonał jednej wypłaty z rachunku bankowego na kwotę 550,00 zł. Nie ma też jakichkolwiek dowodów, że ubezpieczony był na bieżąco rozliczany z wykonywanych czynności.

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).

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. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Przy tym pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. 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/.

Powyższego nie można zaś utożsamiać jedynie z monitorowaniem pracy pracownika. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej, dokonywana z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy zaś o podporządkowaniu pracowniczemu (Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w G. z dnia 11 kwietnia 2018 r. I SA/Gd 191/18 Legalis Numer 1777278). Nie ma zatem żadnych podstaw do przyjęcia, że ubezpieczony w spornym okresie świadczył pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Płatnik nie wymagał od ubezpieczonego przestrzegania czasu pracy, o czym świadczy fakt że praca ubezpieczonego nie była w żaden sposób ewidencjonowana, nie przedłożono jakichkolwiek innych dokumentów pozwalających na rozliczenie czasu pracy ubezpieczonego. Sama wnioskodawczyni poza lakonicznym stwierdzeniem, że ubezpieczony miał pracować od 9 do 17, nie była w stanie udzielić żadnych informacji w tym zakresie. W sprawie nie przedstawiono żadnych list obecności, tym samym trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego. Zatem już brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, w jakim czasie ubezpieczony wykonywał swoje obowiązki wynikające z podpisanej umowy w spornym okresie, wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce.

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. Wiążąca ta cechuje pracę 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).

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 od momentu jej zawarcia: faktu powiązań rodzinnych płatnika składek i ubezpieczonego, krótkiego okresu świadczenia pracy (od dnia 31 maja 2021 r. ubezpieczony stał się niezdolny do pracy z powodu choroby), braku jakichkolwiek materialnych dowodów świadczenia przez ubezpieczonego pracy, braku zatrudnienia innego pracownika w okresie nieobecności ubezpieczonego, braku usprawiedliwienia ekonomicznego i gospodarczego wskazanych działań. Strony mogły 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/

W ocenie Sądu płatnik w ogóle w spornym okresie nie miał potrzeby zatrudniania pracownika w oparciu o umowę o pracę. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że

zatrudnienie ubezpieczonego było również gwarantem spełnienia jednego z warunków potrzebnych do tego, aby w konsekwencji E. M. mogło zostać przyznane dofinansowanie przez (...) Fundusz (...). O braku potrzeby zatrudnienia ubezpieczonego świadczy przede wszystkim brak zatrudnienia innego pracownika w czasie jego nieobecności w pracy. Nie zostało wykazane kto w okresie jego niezdolności miałby przejąć przynależne do jego stanowiska prace zadania, co koreluje wniosek, że jego zatrudnienie tak naprawdę nie było potrzebne. Tym bardziej, że dopiero od dnia 10.09.2021 r. w firmie płatnika zatrudniona została ponownie Z. K. w wymiarze  $\frac{1}{5}$  etatu w charakterze specjalisty ds. rachunkowości. Wobec powyższego Sąd doszedł zatem do przekonania, iż stronom zależało wyłącznie jedynie na formalnym stworzeniu tytułu do ubezpieczeń społecznych.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w zakresie nawiązania i wykonywania umowy o pracę przez płatnika i ubezpieczonego. Wprawdzie płatnik składek założył akta osobowe ubezpieczonego, jednak jak już zostało zaakcentowane, w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły. Tymczasem celem działania stron nie było, świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie

innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy. 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 na gruncie rozpoznawanej sprawy strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. Utrzymanie 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 uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tych celów. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić zaś podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

W efekcie wszystkich powyższych rozważań w rozpatrywanym przypadku Sąd Okręgowy ustalił, że umowę o pracę z dnia 31 marca 2021 roku cechowała pozornie bezwzględna, gdyż strony jedynie upozorowały istnienie zatrudnienia, o czym świadczy szereg okoliczności związanych z zawarciem umowy, a przede wszystkim brak miarodajnych dowodów świadczenia umówionej pracy w reżimie pracowniczym. Ubezpieczenie społeczne przysługuje bowiem nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego pozyskać nienależne korzyści, lecz tym podmiotom które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym systematycznie i sumiennie opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja ZUS odpowiada prawu i na podstawie art.477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołania.

Stosownie do wyników postępowania, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy obciążył wnioskodawców kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego w wysokości po 180 zł, ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz.265), przy uwzględnieniu, że każda z połączonych spraw zachowała swoją odrębność, albowiem decyzja o ich łącznym rozpoznaniu i rozstrzygnięciu miała jedynie charakter techniczny.

z/odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. wnioskod. przez PI