

Sygn. akt VU 6156/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 kwietnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant stażysta Iwona Jasińska

po rozpoznaniu w dniu 20 marca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku A. J. (1)

z udziałem A. J. (2) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w T.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o podleganie obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym

na skutek odwołania A. J. (1)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 31 lipca 2014 r. sygn. (...)

oddala odwołanie.

Sygn. akt VU 6156/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 lipca 2014 roku numer (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że A. J. (1) nie podlega w okresie od 5 lutego 2014 roku jako pracownik u płatnika składek (...) obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu organ rentowy podał, że kontrola wykazała, że płatnik składek nie wykazał zaistnienia aktualnej i rzeczywistej potrzeby zatrudnienia wnioskodawczynie. Z dokumentów wynikało, że wnioskodawczynie została zatrudniona na 1/2 etatu jako pracownik administracyjno – biurowy. Jednocześnie była zatrudniona na cały etat jako referent ds. obsługi klienta. Połączenie wskazanych bardzo szerokich zakresów obowiązków wynikających z obu stosunków pracy w ocenie organu rentowego jest nierealne i budzi wątpliwości. Płatnik wskazał zakres obowiązków wnioskodawczynie, jednocześnie nie załączył dokumentów które miała sporządzać wnioskodawczynie. Do wystawiania faktur wyłącznie płatnik był uprawniony. Płatnik wskazywał jako powód zatrudnienia wnioskodawczynie zmianę miejsca zamieszkania i pogorszenie stanu zdrowia. Zatrudnienie wnioskodawczynie nie miało organizacyjnego, gospodarczego i ekonomicznego usprawiedliwienia. Przed zatrudnieniem wnioskodawczynie bowiem od 2001 roku płatnik sam wykonywał wszystkie obowiązki osobiście, w zakresie spraw księgowych i obsługi dokumentów zatrudniał biuro rachunkowe. W związku z niezdolnością do pracy wnioskodawczynie ponownie wraz z mężem wnioskodawczynie zajął się tymi obowiązkami. Kłopoty zdrowotne płatnika znajdują potwierdzenie tylko w miesiącu marcu 2014 roku. Przed zatrudnieniem i po zatrudnieniu wnioskodawczynie nie istniała zatem potrzeba jej zatrudnienia. Organ rentowy podniósł również, że wysokość wskazanego w umowie wynagrodzenia było wygórowane i odbiegało od średniej płacy zatrudnionych w firmie. Wszystko to w ocenie organu

rentowego świadczyło o pozornym charakterze zatrudnienia wnioskodawczyni na specjalnie utworzonym stanowisku pracy.

A. J. (1) wniosła odwołanie od powyższej decyzji w dniu 28 sierpnia 2014 roku. Podniosła, że to właściciel firmy decyduje kiedy i jakie stanowisko pracy ma utworzyć, a także decyduje o jego obsadzie personalnej. Przyznanie zaś wynagrodzenia w wysokości wskazanej w umowie wynikało z bardzo szerokiego zakresu jej obowiązków i wiązało się ściśle z posiadanym przez wnioskodawczynię wykształceniem. Wiązało się także z planami właściciela co do dalszego prowadzenia firmy przez jego syna przy współudziale wnioskodawczyni.

Organ rentowy wniosł o oddalenie odwołania.

Postanowieniem z dnia 9 lutego 2014 roku Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanego A. J. (2).

Na rozprawie wnioskodawczyni popierała odwołanie.

Zainteresowany przyłączył się do stanowiska wnioskodawczyni.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych ustalił następujący stan faktyczny:

A. J. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) w T. od 2001 roku. Od początku powstania (...) sprawami biurowymi, prowadzeniem firmy, wystawianiem faktur i ich rozliczaniem, składaniem zamówień, odbieraniem dostaw, sprawami kadrowymi, korespondencją z klientami, zawieraniem umów, produkcją zajmował się wyłącznie osobiście A. J..

W firmie wyłącznie A. J. był osobą upoważnioną do prowadzenia spraw firmy, do wystawiania i podpisywania faktur, dokonywania zamówień i podpisywania umów z klientami i dostawcami. Również wyłącznie A. J. był umocowany do kontaktów z ZUS, Urzędem Skarbowym i prowadzenia rachunku bankowego. Wyłącznie A. J. dokonywał przelewów bankowych. A. J. prowadził dokumentację pracowniczą i dotyczącą firmy i ją segregował. A. J. jako pracodawca zatrudnionych pracowników zajmował się również dokumentacją pracowniczą i sprawami kadrowymi, dbał o aktualne badania lekarskie, o szkolenia pracowników, zajmował się listami płac i obecności.

A. J. nigdy w zakresie tych obowiązków nie zatrudniał pracownika biurowego, nie było takiej potrzeby i nie było na to warunków, gdyż praca odbywa się w miejscu zamieszkania. Firma jest małą firmą.

W (...) jest zatrudniony również syn A. M., który pracuje jako kierowca – menager na podstawie umowy o pracę. Do zakresu jego obowiązków należało rozwożenie pieczywa, zbieranie zapłaty od sklepów. Jako menager M. J. zarządzał produkcją, zajmował się pozyskiwaniem nowych klientów, pomagał A. J. (2) w razie potrzeby w czynnościach biurowych. Zdarzało się, że M. J. składał zamówienia, odbierał dostawy, ale głównie tymi czynnościami zajmował się A. J..

Zdarzało się, że M. J. drukował faktury VAT, nauczył go tego A. J..

(okoliczności niesporne; dowód: częściowo zeznania A. J. (2) k. 52-53; zeznania M. J. k. 23v-24; częściowe zeznania S. H. k. 49-50; zeznania W. W. k.51; odpis z (...) k. 6 akt ZUS)

A. J. jako przedsiębiorca miał podpisaną umowę zlecenia na prowadzenie obsługi księgowej z biurem Doradztwa (...) w T., w którym pracowała W. W.. Przedmiotem umowy było prowadzenie podatkowej księgi przychodów i rozchodów, rejestrów zakupu i sprzedaży VAT oraz pozostałych ewidencji wraz z deklaracjami ZUS.

(okoliczności niesporne; dowód: zeznania M. J. k. 24; zeznania W. W. k.51 ; umowa k. 58)

A. J. (1) od około 3 lat, po wyjściu za mąż za M. J. w 2012 roku, zamieszkała na ul. (...) w T. wraz z rodziną męża, w miejscu siedziby firmy (...). Już około 3-4 miesiące po ślubie rozpoczęły się rozmowy między A. J. (2) a M. i

A. małżonkami J. o możliwości stopniowego przejmowania obowiązków od A. J. (2) w celu przejęcia prowadzenia działalności. A. J. (1) interesowała się sprawami (...) i wiedziała co dzieje się w (...).

(dowód: zeznania M. J. k. 24, k. 24v-25;

Przed dniem 5 lutego 2014 roku zdarzało się np., że A. J. (1) otwierała bramę dostawcom, wskazywała miejsce gdzie ma być złożony dostarczony towar – surowce, przyjmowała dostawę kwitując jej odbiór. Znała układ (...), wiedziała gdzie znajduje się magazyn i do którego magazynu złożyć dostawę. Orientowała się w sprawach (...).

(dowód: zeznania M. J. k. 24, k. 24v-25; zeznania S. H. k. 49-50; zeznania A. J. (1) k.54)

Przed dniem 5 lutego 2014 roku A. J. pokazywał A. J. (1) program komputerowy obsługujący (...). A. J. (1) miała wgląd w ten program i wiedziała jak się robi rozliczenia.

(dowód: zeznania A. J. (1) k.54)

Wnioskodawczyni w dniu 24 lutego 2010 roku uzyskała licencjat zawodowy na kierunku finanse i rachunkowość w specjalności finanse.

(dowód: ksero dyplomy k. 14 akt osobowych)

A. J. (1) od dnia 1 września 2013 roku została zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w T.. na podstawie umowy o pracę, początkowo na okres próbny, na stanowisku Młodszy Referent ds. (...) Sprzedaży w pełnym wymiarze czasu pracy.

Strony umówiły wynagrodzenie w kwocie 2.000,00 złotych brutto.

Do zakresu obowiązków wnioskodawczyni należało:

- zapewnienie poprawnej dokumentacji sprzedaży poprzez m.in.: codzienne generowania dokumentów sprzedaży na podstawie dokumentów magazynowych, codziennie potwierdzenie dokumentów sprzedaży na podstawie stanów dostaw nadanych przez magazyniera, wystawianie faktur i faktur zbiorczych oraz korygujących, przygotowanie danych dotyczących sprzedaży wg uzgodnień z klientami, kontaktowanie się z klientami zewnętrznymi i wewnętrznymi w zakresie dokumentacji sprzedaży, przygotowanie dokumentacji na potrzeby kontroli;

- zapewnienie poprawnej bazy danych;

-zapewnienie poprawnej komunikacji poprzez m.in. przekazywanie informacji dotyczącej dokumentacji sprzedaży pracownikom regionów.

Zakreślony wymiar finansowy przewidywał przepływ ok. 7 tysięcy faktur miesięcznie dokumentujący obrót około 3,3 mln złotych oraz ok. 260 faktur korygujących.

Zakreślony wymiar niefinansowy – ilość obsługiwanych regionów – 3-4, liczba obsługiwanych sprzedawców 20-22.

(dowód; umowa o pracę k. 3, k. 6 akt osobowych; zakres obowiązków k. 5 akt osobowych; zeznania A. J. (1) k.54)

W (...) wnioskodawczyni pracowała na dwie zmiany: jeden tydzień od godziny 7.00 do 15.30 (6.30-15.00), w drugi tydzień od godziny 12.00 do godziny 20.30 przez 5 dni w tygodniu. Podział na dwie zmiany wynikał z pracy przedstawicieli handlowych na dwie zmiany.

(dowód: listy obecności k. 36-39; zeznania A. J. (1) k.54)

W styczniu 2014 roku wnioskodawczyni dowiedziała się, że jest w ciąży, był to pierwszy miesiąc ciąży. Powiedziała o tym mężowi oraz A. J. (2).

(okoliczność bezsporna)

W dniu 5 lutego 2014 roku A. J. (1) i A. J. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko pracownik administracyjno – biurowy w 1/2 wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 złotych brutto miesięcznie.

(dowód: umowa k. 50 akt ZUS)

Z zakresu obowiązków wynika, iż A. J. (1) miała wykonywać prace administracyjno-biurowe w tym:

- prowadzenie bieżącej pracy biura, pisanie korespondencji z dostawcami;
- gromadzenie i przechowywanie akt pracowniczych i zarządzeń wewnętrznych;
- wystawiania faktur z tytułu dostaw pieczywa do sklepów i innych odbiorców;
- czuwanie nad terminowym realizowaniem poleceń i załatwianiem korespondencji;
- wykonywanie czynności związanych z obsługą rozrachunków;
- prace w zakresie spraw związanych z wysyłką, segregacją i rejestracją korespondencji;
- archiwizacja dokumentów;
- składanie zamówień na surowce do produkcji oraz inne materiały i towary;
- przyjmowanie dostaw od kontrahentów.

(dowód: zakres obowiązków k. 49 akt ZUS)

A. J. (1) podpisywała listy obecności, w której dokumentowano jej obecność w spornym okresie w każdym tygodniu od poniedziałku do piątku.

(dowód: listy obecności k. 43-47 akt ZUS)

A. J. zatrudniał w tym okresie (bez A. J. (1)) łącznie 14-15 osób. Wysokość wynagrodzenia kształtowała się na poziomie: w większości w wysokości 1.680,00 złotych brutto, dwie osoby po 1.900,00 złotych brutto oraz jedna 2.200,00 złotych brutto. Kwotę 2.200,00 złotych brutto zarabiał S. J.. Wszystkie osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: listy płac k. 39-47 akt ZUS)

W chwili zawarcia umowy o pracę strony wiedziały, że A. J. (1) jest w ciąży.

(okoliczność bezsporna)

Wnioskodawczyni nie miała określonego miejsca zatrudnienia. Telefony do klientów mogła wykonywać z (...), z miejsca zamieszkania lub z miejsca pracy w (...). Również rozliczenia mogła wykonywać w miejscu zamieszkania.

Do biura podatkowego jechała gdy miała czas, np. po powrocie z pracy lub przed rozpoczęciem pracy w (...).

A. J. (1) nie miała określonego czasu zatrudnienia. Sama decydowała gdzie i kiedy będzie wykonywać czynności dotyczące prowadzenia spraw (...). Sama organizowała sobie zakres czynności, jakimi miała się zająć w danym dniu i czas pracy. Sama decydowała jakie czynności będzie wykonywać danego dnia. Mogła te czynności wykonywać przed

wyjściem do pracy w (...), po powrocie lub w sobotę czy niedzielę. Nie było tak, że musiała 4 godziny dziennie przebywać w biurze (...).

A. J. nie organizował czasu pracy A. J. (1), nie kontrolował wywiązywania się przez nią z obowiązków i nie rozliczał z czasu pracy. Nie wydawał wiążących poleceń A. J. (1). A. J. chciał uczyć A. J. (1) kierowania firmą. Chodziło o to, aby w przyszłości małżonkowie J. przejęli firmę po ojcu – A. J. (2).

(dowód: zeznania M. J. k. 24-24v; zeznania A. J. (2) k.53; zeznania A. J. (1) k.54-55)

Wnioskodawczyni w spornym okresie 5-6 razy złożyła zamówienia u S. H. i przyjęła dostarczony towar kwitując jego odbiór. Zachowywała się jak właścicielka (...). S. H. wiedział, że jest ona synową A. J. (2). Widział, że zna sprawy (...) i układ (...), gdzie są magazyny i gdzie składać towar.

(dowód: zeznania S. H. k. 50)

W okresie od 5 lutego 2014 roku do 16 kwietnia 2014 roku A. J. (1) kilka razy pojechała do biura podatkowego w celu dostarczenia zwolnienia lekarskiego A. J. (2), w celu odebrania zaświadczeń o wynagrodzeniu pracowników, dostarczenia faktur. Kontaktowała się również telefonicznie z W. W..

(dowód: zeznania W. W. k.51-52; zeznania A. J. (1) k.55)

Po okresie swojego zwolnienia lekarskiego A. J. przebywał w biurze (...).

(dowód: zeznania W. W. k.52)

W spornym okresie A. J. zamawiał dostawy mąki, wystawiał i podpisywał faktury VAT.

(dowód: zeznania A. J. (2) k. 53; zeznania A. J. (1) k.54-55; faktury VAT k. 16-37)

W spornym okresie wnioskodawczyni nie wykonała rozliczeń sklepów, nie wpisywała danych klientów oraz kwot rozliczenia. Są one spisane przez inną osobę, innym niż wnioskodawczyni charakterem pisma.

(dowód; częściowe zeznania A. J. (1) k.55; rozliczenia sklepów k. 59-85 akt ZUS)

W dniu 16 kwietnia 2014 roku A. J. (1) stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

(okoliczność niesporna)

Po przejściu wnioskodawczyni na zwolnienie lekarskie od dnia 16 kwietnia 2014 roku A. J. nie zatrudnił innego pracownika na stanowisko administracyjno – biurowe. Sprawy administracyjno – biurowymi zajmował się A. J. przy pomocy syna M. J..

(okoliczność bezsporna: dowód: zeznania M. J. k. 25; zeznania S. H. k. 50; zeznania W. W. k.52; zeznania A. J. (2) k. 53-54)

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dokonał następującej oceny materiału dowodowego i zważył co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustalenia faktyczne w sprawie Sąd poczynił w oparciu o zeznania świadków i zeznania stron we wskazanym wyżej zakresie oraz dokumenty zawarte w aktach ZUS i aktach osobowych.

Spór w sprawie sprowadzał się do kwestionowania przez wnioskodawczynię i zainteresowanego zasadności decyzji, gdyż jak podnosiła wnioskodawczyni w odwołaniu była ona w spornym okresie zatrudniona przez A. J. (2), wykonywała

pracę i podlegała w związku z tym ubezpieczeniom społecznym. Organ rentowy natomiast podnosił brak potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni, brak faktycznego wykonywania przez wnioskodawczynię jakiegokolwiek pracy, brak wcześniejszego stanowiska biurowego w zakładzie pracy A. J. (2), fakt powstania niezdolności do pracy wkrótce po zatrudnieniu. Wszystko to ma świadczyć w ocenie organu rentowego o pozornym charakterze zatrudnienia wnioskodawczyni.

Stosownie do treści art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2007 roku, Nr 11, poz. 74 z późn. zm.), obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Ponadto, przepisy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy wprowadzają obowiązek, w odniesieniu do pracowników, ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ww. ustawy, obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania stosunku pracy.

Pozorność czynności prawnej i zawarcie umowy w celu obejścia prawa, stanowią dwa różne pojęcia prawne. Inne są przesłanki nieważności bezwzględnej czynności prawnej dokonanej dla pozorów, aniżeli z powodu obejścia prawa. Zgodnie z przepisem art. 83 § 1 zd. 1 k.c., oświadczenie woli złożone jest dla pozorów wtedy, gdy z góry powziętym zamiarem stron jest brak woli wywołania skutków prawnych, przy jednoczesnej chęci wprowadzenia innych osób w błąd co do rzekomego dokonania określonej czynności prawnej. Gdy pod pozorowaną czynnością nie kryje się inna czynność prawna, mamy do czynienia z tzw. pozornością zwykłą. Jak wynika z treści art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, czyli zatrudnioną przez pracodawcę. Przyjęcie, że dochodzi do powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpi, obalone jest przez ustalenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika. Dlatego w sytuacji, gdy po zawarciu umowy o pracę pracownik podejmie pracę i ją wykonuje, a pracodawca zgodzi się na to, nie można mówić o pozorności czynności prawnej, gdyż z tego wynika wniosek, że strony zawierając umowę nie miały zamiaru niewykonywania pracy przez pracownika.

Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega natomiast na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do osiągnięcia celu, który jest przez nią zakazany (art. 58 k.c.). Do nawiązania stosunku pracy dochodzi poprzez złożenie zgodnych oświadczeń woli przez pracodawcę i pracownika, niezależnie od jego podstawy prawnej - art. 11 k.p. Zgodnie z art. 22 k.p., przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Celem zatem i zamiarem stron umowy o pracę winna być faktyczna realizacja treści stosunku pracy w granicach zakreślonych zawartą umową, przy czym oba te elementy wyznaczają: ze strony pracodawcy - realna potrzeba ekonomiczna i umiejętności pracownika, zaś ze strony pracownika - ekwiwalentność wynagrodzenia uzyskanego za świadczenie pracy.

Za pozorną umowę o pracę nie można zatem uznać takiej umowy, która w rzeczywistości była wykonywana - w ramach której pracownik faktycznie świadczy na rzecz pracodawcy pracę dobrowolnie podporządkowaną.

Za ugruntowane należy uznać stanowisko orzecznicze zawarte m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku (II UK 244/00), że o fikcyjności umowy o pracę świadczy zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania tej umowy. Podobnie w wyroku z dnia 13 czerwca 2006 roku, w sprawie II UK 202/05, Sąd Najwyższy wskazał, że nie jest istotne, czy strony zawierające umowę o pracę miały realny zamiar wzajemnego zobowiązania się przez pracownika do świadczenia pracy, a przez pracodawcę do zapewnienia pracy i wynagrodzenia za nią - lecz to, czy taki zamiar stron został w rzeczywistości zrealizowany.

Nie sposób także nie przyjąć, że zamiarem stron zawierających umowę o pracę jest również immanentnie związany z faktem bycia pracownikiem fakt objęcia obowiązkiem ubezpieczenia społecznego. Wskazać również należy, że okoliczność ta nie może stanowić podstawy dla uznania umowy za nieważną. Zgodnie z powoływanym wyżej art.

58 k.c., podstawą dla stwierdzenia nieważności umowy o pracę może być uznanie jej za czynność prawną podjętą w celu obejścia ustawy. Czynnością podjętą w celu obejścia ustawy jest jednak tylko taka czynność, która zmierza do osiągnięcia skutku zakazanego przez prawo. Stąd też zawarcie umowy o pracę nawet tylko z tego powodu, żeby uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego nie może być tylko z tego powodu zakwalifikowane jako obejście prawa. Naturalne, całkowicie zgodne z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego jest dążenie stron umowy o pracę do tego, aby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2005 roku, w sprawie I UK 32/05, wskazał, że zawierając umowę o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi (tak też SN w wyroku z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192). Sam fakt, iż zawierając umowę o pracę strony kierują się wyłącznie objęciem pracownika ubezpieczeniem społecznym nie może skutkować nieważnością takiej umowy, jednakże umowa taka musi być realizowana.

Podleganie ubezpieczeniom społecznym jest zatem uwarunkowane legitymowaniem się statusem rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku zatrudnienia. Natomiast, gdy umowa nie wiąże się z jej wykonywaniem, a zgłoszenie do ubezpieczenia następuje tylko pod pozorem istnienia tytułu ubezpieczenia w postaci zatrudnienia, nie skutkują one w sferze prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi zatem przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest bowiem wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał. (tak por. SN w wyroku z dnia 19 października 2010 roku, IIUK 56/07, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 r., II UK 69/11, LEX nr 1108830 i wskazane w uzasadnieniu judykaty; wyrok SA w Łodzi z dnia 15 października 2014 roku, IIIAUa 59/14, LEX; wyrok SA w Gdańsku z dnia 14 października 2014 roku, IIIAUa 25/14, LEX).

Jednocześnie 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 r. III AUa 433/2005, LEX). Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane zatem 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 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251). Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art. 83 § 1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi.

Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy. W tej kwestii jednoznaczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010 r. sygn. akt II UK 204/09 w którym stwierdził, że 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. (por. Wyroki Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 kwietnia 2014 roku, IIIAUa 1039/13,LEX; z dnia 16 stycznia 2014 roku, IIIAUa 522/13, LEX; wyrok SN z dnia 26 lutego 2013 roku, I UK 472/12, LEX; 30 lipca 2014 roku, IIIAUa 1854/13, LEX) Pogląd ten nie budzi żadnych wątpliwości w judykaturze, znajduje potwierdzenie ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, w którym jednoznacznie się stwierdza, że zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawarcia umowy o pracę bez nawiązania stosunku pracy wiążącego się z wykonywaniem obowiązków pracowniczych nie ma podstawy faktycznej (por. wyrok z 26 lutego 2013 r., I UK 472/12, G. Prawna UiŚ 2013/172/4).

Należy zatem podkreślić, iż walor pełnej doniosłości prawnej, posiada jedynie taka umowa o pracę, która została przez strony faktycznie zrealizowana w warunkach, o których mowa w art. 22 § 1 k.p., tj. doszło do wykonania pracy przez pracownika na rzecz pracodawcy, w warunkach podporządkowania pracowniczego, w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę, za którą pracownik powinien otrzymać należne mu wynagrodzenie za pracę. (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 30 lipca 2014 roku, IIIAUa 1854/13, LEX; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 24 maja 2012 roku, IIIAUa 1589/11,LEX; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., sygn. akt II UKN 692/99, opubl. OSNP 2002/5/124).

Także w wyroku z dnia 12 lipca 2012 r. (II UK 14/12, LEX nr 1216864) Sąd Najwyższy podkreślił, że jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, iż osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, to taką umowę należy potraktować jako zawartą dla pozorów i przez to nie mogącą stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Przesłanki nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia społecznego nie stanowi zatem samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie rozumiane jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy.

Z powyższego wynika iż, istotne jest, aby umowa o pracę faktycznie była realizowana oraz aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Podstawową przesłanką objęcia zakresem ubezpieczenia społecznego jest bowiem posiadanie statusu pracownika. Pracownikiem zostaje się przez nawiązanie stosunku pracy.

Definicja ustawowa stosunku pracy zawarta została w art. 22 k.p. Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), 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.

W prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Pracownik zobowiązuje się do niewykonywania jakiegokolwiek konkretnego zadania, lecz do stałego wypełniania określonego rodzaju pracy związanej z określonym stanowiskiem, zawodem lub kwalifikacjami. Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania ustalonej dla danej dziedziny pracy normy pracy w obowiązującej normie wydajności lub w obu tych miernikach równocześnie, co nie występuje w stosunkach cywilnych.

Artykuł 22 w brzmieniu nadanym nowelizacją z 2.2.1996 roku i z 26.7.2002 roku nie wyklucza bowiem możliwości zawierania umów cywilnoprawnych (agencji, o dzieło, zlecenia) w tych wszystkich przypadkach, gdy zgodne to jest z charakterem i celem świadczonej pracy. Nie stwarza również domniemania prawnego umowy o pracę (wyr. SN z 23.9.1998 r., II UKN 229/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 627).

W przypadku stosunku pracy opartym na umowie o pracę odbywa się praca skooperowana. Pracownik zobowiązany jest pełnić pracę w zorganizowanym kolektywie pracowniczym, podporządkowanym kierownictwu podmiotu zatrudniającego w granicach wynikających z odpowiednio określonego rodzaju pracy, słusznych potrzeb pracodawcy i zastrzeżonych ustawowo praw pracownika. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunków opartych na innych umowach o świadczenie usług. Obowiązek

osobistego wykonywania pracy należy też do jednej z podstawowych cech stosunku pracy, chociaż znów nie jest to cecha wyłączna i decydująca. Cechą charakterystyczną dla stosunku opartego na umowie o pracę jest też to, że ryzyko przedsięwzięcia ciąży na podmiocie zatrudniającym. W konsekwencji skutki niemożności wykonywania pracy z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego nie pozbawiają pracownika roszczeń zarobkowych. Przy stosunku pracy opartym na umowie o pracę obowiązuje bezwzględna zasada odpłatności.

Z powyższego wynika, iż jedną z cech stosunku pracy jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Oznacza to, iż pracownik wykonuje polecenia pracodawcy, to pracodawca organizuje pracę pracownika pod względem czasu, miejsca i zakresu zadań. Nie jest możliwe uznanie umowy za umowę o pracę, jeżeli wykonawca czynności lub usługi ("pracownik") nie jest obowiązany do **wykonywania poleceń** zleceniodawcy ("pracodawcy"), czyli gdy brak jest elementu podporządkowania (tak SN w wyrokach: z dnia 11 kwietnia 1997 roku, I PKN 89/97, OSNAPiUS 1998, nr 2, poz. 35; z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 394/97, OSNAPiUS 1998, nr 20, poz. 595; z dnia 7 września 1999 roku, I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 18). Te ustalone poglądy potwierdzone zostały w wyroku z dnia 14 lutego 2001 roku, I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, nr 23, poz. 564, w którym podkreślono, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

W świetle powyższych regulacji, istotne w sprawie jest ustalenie i rozważenie, czy pomiędzy skarżącą a zainteresowanym istniał stosunek pracy i czy praca była rzeczywiście w jego ramach świadczona. Skoro forma wykonywania pracy decyduje o podstawie podlegania ubezpieczeniom społecznym oczywiste jest uprawnienie organu rentowego, do kontroli zawieranych umów o pracę a następnie, w razie sporu, zakres kognicji sądu ubezpieczeń, obejmuje - badanie ważności danego stosunku prawnego.

Ważność umowy oraz ocena, czy została zawarta umowa o pracę (a nie inna umowa, np. umowa prawa cywilnego), zależą od rozważenia okoliczności konkretnej sprawy w zakresie celów, do jakich zmierzały strony zawieranej umowy, zgodnego zamiaru stron, co do wszystkich istotnych elementów konstrukcyjnych umowy, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych właściwych dla stosunku pracy, w szczególności cechy szeroko rozumianego podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził, aby A. J. (1) była pracownikiem A. J. (2). W szczególności bowiem na gruncie niniejszej sprawy nie ma podstaw do przyjęcia, że czynności jakie miała wykonywać wnioskodawczyni były wykonywane w ramach podporządkowania pracowniczego.

Z poczynionych ustaleń faktycznych i analizy materiału dowodowego, w tym zeznań samych stron i świadka S. H. wynikało jednoznacznie, iż wnioskodawczyni sama organizowała sobie zarówno czas wykonywania czynności, jakie czynnością miała wykonywać, w jakie dni, w jakich godzinach oraz w jakim miejscu. W zakresie wykonywanych czynności nie podlegała zatem w żaden sposób decyzjom „pracodawcy”, nie wykonywała na bieżąco żadnych poleceń służbowych, kierowniczych „pracodawcy”. Sama decydowała zatem kiedy, w jaki sposób i gdzie oraz jakie wykona czynności. Zakres czynności wynikał zaś nie z polecenia służbowego „pracodawcy”, ale z potrzeb (...). A. J. nie tylko nie wydawał poleceń wnioskodawczyni, ale również nie rozliczał jej z wykonanych czynności, z czasu pracy oraz z obecności w pracy. Mimo bowiem podpisywanych list obecności, sam A. J., co wynikało z jego zeznań, nie był świadomy istnienia takich list, nie przywiązywał do nich wagi i nie kontrolował obecności wnioskodawczyni w pracy. W świetle materiału dowodowego nie można zatem uznać, iż wnioskodawczyni w spornym okresie pozostawała w jakimkolwiek podporządkowaniu pracowniczemu w stosunku do A. J. (2). Świadczona w tym okresie ewentualna pomoc rodzinna w wykonywaniu czynności, w tym np. otwieranie bramy, odbieranie czy wykonywanie telefonów, odbieranie towarów, dowożenie dokumentów do biura rachunkowego nie może świadczyć o wykonywaniu przez wnioskodawczynię czynności w ramach podporządkowania pracowniczego, w ramach stosunku pracy. Tym bardziej, że z bezspornych okoliczności ustalonych na podstawie zeznań stron i świadka S. H. wynikało jednoznacznie, że wnioskodawczyni mieszkała w miejscu, gdzie mieściła się piekarnia, znała zatem zarówno układ (...), prace w (...) i była widziana na terenie (...). Wykonywała zatem i wcześniej czynności, np. związane z odbiorem towarów,

pokwitowaniem odbioru surowców, wskazaniem miejsca ich składowania, otwieraniem bramy. Jak sama przyznała bowiem wnioskodawczyni interesowała się ona sprawami (...). Nie bez znaczenia pozostawał fakt, iż A. J. (1) i jej mąż M. J. mieli przejąć w przyszłości (...). Czynności, które wykonywała A. J. (1), zarówno przez 5 lutego 2014 roku, jak i po tej dacie, miały na celu przygotowanie jej do takiego przejęcia. Również zatem przed dniem 5 lutego 2014 roku A. J. (1) wykonywała czynności pomocnicze w (...). Co więcej świadek określił zachowanie A. J. (1) jako właścicielki, skoro było wiadomym, że jest synową właściciela i mieszka na terenie (...).

Kilkukrotne odebranie dostawy przez wnioskodawczynię nie świadczyło zatem, że wykonywała ona pracę w ramach zatrudniona przez zainteresowanego. Z zeznań ww. świadka wynikało bowiem, że wcześniej również zdarzało się, że odebrała taką dostawę.

Także kilkukrotna wizyta w biurze, w sytuacji gdy A. J. w tym okresie był na zwolnieniu lekarskim, również nie może być dowodem na faktyczne i rzeczywiste wykonywanie pracy na jego rzecz przez wnioskodawczynię w ramach stosunku pracy, a jedynie pomocą rodzinną, którą wykonywała wnioskodawczyni w drodze do pracy czy z pracy w (...). Jak przyznała przy tym świadek W. W. o tym jaki jest status wnioskodawczyni wiedziała wyłącznie na podstawie dokumentu – umowy o pracę.

Z analizy stanu faktycznego zatem jednoznacznie wynikało, iż ewentualnie wykonywane przez A. J. (1) w spornym okresie czynności, nie były wykonywane w ramach stosunku pracy, gdyż brak było jakiegokolwiek stosunku podporządkowania między stronami umowy.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał zatem podstawę do ustalenia, że odwołująca, nawet jeżeli wykonywała na rzecz płatnika składek pewne czynności, to jednak nie były one realizowane w ramach stosunku pracy zgodnie z formalnie zawartą przez strony umową o pracę. Odwołująca się nie przedstawiła bowiem żadnych przekonujących dowodów, które pozwalałyby na przyjęcie za wiarygodne jej twierdzeń, iż w objętym sporem okresie od dnia 5 lutego 2014 roku, to jest od dnia nawiązania stosunku pracy wykonywała na rzecz A. J. (2) pracę na wskazanym w umowie stanowisku w ramach pracowniczego stosunku pracy. W szczególności nie można przyjąć, że wykonywała te czynności w podporządkowaniu w stosunku do A. J. (2).

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, iż wnioskodawczyni i zainteresowany nie udowodnili potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni i to w danym okresie czasu, tj. od dnia 5 lutego 2014 roku. Podnoszona kwestia przeprowadzki A. J. (2) w styczniu 2014 roku w żaden sposób nie została udowodniona. Tym bardziej, że przez cały okres postępowania na tę okoliczność nie zgłoszono żadnych dowodów, a wskazywany w toku postępowania przed ZUS i przed Sądem adres zamieszkania A. J. (2) pozostał bez zmian – był to adres miejsca siedziby (...) i miejsca zamieszkania wnioskodawczyni i A. J. (2) – ul. (...) T.

Również okoliczność ewentualnej choroby A. J. (2) jako uzasadnienie utworzenia nowego stanowiska dla wnioskodawczyni nie została udowodniona. Organ rentowy bowiem podnosił, że A. J. był na zwolnieniu lekarskim w marcu 2014 roku. Nawet jednakże gdyby był na takim zwolnieniu już od 10 lutego 2014 roku, to nie uzasadniało to zawarcia umowy o pracę z A. J. (1) już od dnia 5 lutego 2014 roku. Tym bardziej, że jak wynikało z zeznań W. W. oraz analizy zakresu obowiązków, które pozostawały poza zakresem czynności, które miała wykonywać wnioskodawczyni (tj. dostawy, podpisywanie faktur VAT) A. J. nadal zajmował się sprawami (...) i przebywał na terenie (...) również w trakcie swojego zwolnienia lekarskiego.

Wnioskodawczyni i zainteresowany zatem nie udowodnili, że od dnia 5 lutego 2014 roku zachodziła potrzeba zatrudnienia wnioskodawczyni na wskazane w umowie stanowisko. Należało bowiem mieć na uwadze bezsporne okoliczności, iż od ponad 14 lat A. J. samodzielnie i osobiście wykonywał wszystkie czynności biurowo – administracyjne w (...), w tym kadrowe, czynności prawne – zawieranie umów, składanie zamówień; czynności finansowe – rozliczanie klientów, wystawianie faktur. Wyłącznie on był upoważniony do podpisywania faktur, kontraktów z ZUS, US, do rachunków bankowych firmy i dokonywania przelewów. Nigdy nie zatrudniał pracownika biurowego i do tych czynności nie umocowywał innych członków rodziny.

Również A. J. (1) po wyjściu za mąż za M. J. i zamieszkaniu w miejscu siedziby firmy nie szukała pracy w (...), mimo że był tam zatrudniony jej mąż. Z akt osobowych wnioskodawczynie wynika bowiem, że przez cały okres zatrudnienia zawodowego, w tym również po wyjściu za mąż, szukała zatrudnienia poza Piekarnią i to również po kolejnych zmianach miejsca zatrudnienia. Zainteresowanie sprawami firmy i wykonywanie określonych czynności miało zatem charakter pomocy rodzinnej, spowodowanej również faktem zamieszkiwania „na miejscu” oraz ewentualnymi planami przejęcia firmy w przyszłości.

W takiej zatem sytuacji, gdy strony nie udowodniły potrzeby zatrudnienia A. J. (1) w danym okresie czasu, należy uznać za niewiarygodne twierdzenia stron, że taka potrzeba zaistniała właśnie w dniu 5 lutego 2014 roku, w sytuacji gdy A. J. nie był na żadnym zwolnieniu lekarskim i od lat zajmował się samodzielnie sprawami firmy, gdy wnioskodawczynie pozostawała w zatrudnieniu na pełen etat w (...) oraz gdy strony wiedziały już, że wnioskodawczynie jest w ciąży.

Należy również podkreślić, iż w tym czasie wnioskodawczynie była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...). Analiza zakresu obowiązków jakie ciążyły na wnioskodawczynie z racji zatrudnienia, czas pracy – zmianowy, uzasadnia wątpliwości co do możliwości pogodzenia tych obowiązków z obowiązkami, jakie zostały wskazane w spornej umowie o pracę. Tym bardziej, że strony wiedziały, iż wnioskodawczynie jest w ciąży i z tego względu obciążanie jej dodatkowymi obowiązkami – bardzo odpowiedzialnymi i szerokimi, jak wynika z umowy i zakresu obowiązków, oraz wymiarem czasu pracy – 1/2, co łącznie daje zatrudnienie w wymiarze 1 i 1/2 czasu pracy, budzi poważne wątpliwości co do rzeczywistego zamiaru stron.

Wnioskodawczynie zatem nie udowodniła rzeczywistej potrzeby zatrudnienia jej przez A. J. (2) od dnia 5 lutego 2014 roku na warunkach przedmiotowej umowy o pracę.

Należy mieć bowiem na uwadze, iż od dnia 16 kwietnia 2014 roku, gdy wnioskodawczynie poszła na zwolnienie lekarskie, wszystkie czynności administracyjno – biurowe nadal wykonywał A. J. przy pomocy M. J., a zatem tak jak dotychczas. W takiej sytuacji należało ocenić, iż stanowisko pracy, na którym miała być zatrudniona wnioskodawczynie zostało specjalnie utworzone dla niej bez żadnego uzasadnienia potrzebami czy sytuacją przedsiębiorcy.

Strony nie wykazały przy tym również, że wnioskodawczynie faktycznie wykonywała umówione czynności. Jak wyżej wskazano bowiem, np. dostawy surowców wnioskodawczynie przyjmowała również przed podpisaniem spornej umowy o pracę. Kilukrotny zaś przyjazd do biura, jak wskazano wyżej, nie można również uznać za wykonywanie pracy w warunkach wskazanych w umowie. W szczególności jednakże dokumenty złożone do akt ZUS nie dowodziły wykonywania przez wnioskodawczynię pracy. Dokumenty w postaci faktur VAT nie zostały bowiem wystawione przez wnioskodawczynię. Podpisywał je wyłącznie A. J., co było oczywiste skoro wyłącznie on był uprawniony do podpisywania faktur. Trudno zaś uznać wydrukowanie faktury z komputera za pracę, o której mowa w przedmiotowej umowie.

Z powyższą kwestią wiąże się kwestia ekwiwalentności wskazanego w umowie wynagrodzenia za pracę w wysokości 2.000,00 złotych brutto do zakresu obowiązków, skoro w firmie (...) inni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy uzyskiwali niższe wynagrodzenia. Również wnioskodawczynie w (...) otrzymywała wynagrodzenie wysokości 2.000,00 złotych brutto, jednakże za pracę w pełnym wymiarze czasu.

A. J. i wnioskodawczynie zeznali, iż wysokość wynagrodzenia była adekwatna do odpowiedzialności wnioskodawczynie w szczególności za rozliczanie sklepów. Była to bowiem trudna, żmudna i odpowiedzialna praca. Jak podał zainteresowany było ponad 90 sklepów, które miały różny termin i różny sposób rozliczenia. Z analizy dokumentów złożonych przez zainteresowanego do akt ZUS wynikało jednakże, że wnioskodawczynie nie wykonywała tych rozliczeń. W szczególności bowiem z analizy tych dokumentów nie wynikało, że wpisała dane sklepów oraz dane rachunkowe – wysokość zapłaty. Dane te są bowiem naniesione innym charakterem pisma. Wnioskodawczynie ostatecznie przyznała, że nie dokonała tego rozliczenia. Zeznała, że dokonała jedynie sprawdzenia prawidłowości zestawień. Wykonanie pracy polegającej na dokonaniu rozliczeń sklepów nie zostało zatem w żaden sposób udowodnione przez wnioskodawczynię. Tymczasem właśnie ta praca miała stanowić główną część prac wykonywanych przez

wnioskodawczynię, decydującą i uzasadniającą wysokość wynagrodzenia wskazanego w umowie. Naniesienie na dokument napisu „sprawdzono” z pewnością nie jest wykonaniem umówionej pracy. Tym bardziej, że w świetle poczynionych ustaleń i rozważań, wykonanie pracy polegającej na sprawdzeniu prawidłowości wyliczeń, budzi poważne wątpliwości i jako niczym niepotwierdzone należało je uznać za niewiarygodne. Praca bowiem wnioskodawczyni miała polegać na dokonaniu rozliczeń 90 sklepów i tego strony dowodziły złączając do akt wskazane dokumenty. Z uwagi na ujawnienie, że wnioskodawczyni nie dokonała tych rozliczeń, jej twierdzenia w tym zakresie były całkowicie niewiarygodne jako gołosłowne i niczym nie potwierdzone.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził zatem, aby wnioskodawczyni wykonywała jakąkolwiek pracę w ramach stosunku pracowniczego i aby faktycznie była pracownikiem A. J. (2) w spornym okresie. Nie udowodniła ona również rzeczywistej potrzeby zatrudnienia oraz że faktycznie wykonywała jakąkolwiek pracę, którą strony wskazały w zakresie obowiązków. Nie wykazała również ekwiwalentności wynagrodzenia wskazanego w umowie o pracę.

Ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny świadczy o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli, gdyż nie doszło do spełnienia warunku zatrudnienia pracowniczego stanowiącego tytuł ubezpieczenia (art. 6 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 roku).

Z przeprowadzonej oceny materiału dowodowego oraz ustalonego stanu faktycznego jednoznacznie wynikało, iż praca wnioskodawczyni nie była faktycznie i rzeczywiście wykonywana, zaś ustalone w umowie warunki nie odpowiadały zatrudnieniu, a zostały przyjęte wyłącznie w celu uzyskania długotrwałej ochrony ubezpieczeniowej na odpowiednim poziomie. Wskazuje na to wielość okoliczności i ich ciężar gatunkowy.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał całkowitą bezzasadność odwołania wnioskodawczyni i na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł jak w sentencji wyroku.