

Sygn. akt III AUa 851/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Jolanta Wolska (spr.)

Sędziowie: SSA Dorota Rzeźniowiecka

del. SSO Paulina Kuźma

Protokolant: st. sekr. sąd. Kamila Tomasik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 maja 2019 r. w Ł.

sprawy A. R.

przy udziale S. B. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł.

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

na skutek apelacji A. R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 24 kwietnia 2018 r., sygn. akt VIII U 1222/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od A. R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt: III AUa 851/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 maja 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.) w związku z art. 83 k.c. i art. 300 k.p., stwierdził, że A. R., jako pracownik u płatnika składek S. B. (1), nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 1 grudnia 2016 r. W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że w dniu 6 kwietnia 2017 r. przeprowadził postępowanie kontrolne w sprawie zgłoszenia A. R. do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek S. B. (1). Z akt kontroli wynika, że wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń, jako pracownik, od 1 grudnia 2016 r., umowa została zawarta na czas nieokreślony, na stanowisko specjalista ds. administracyjno-biurowych, w wymiarze czasu pracy 1/1 etatu, z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie. Organ rentowy podniósł, iż wątpliwość budzi fakt, że pracodawca zawierając umowę po raz pierwszy, zawarł ją na czas nieokreślony, nie zawarł uprzednio umowy na czas próbny lub czas określony, w trakcie której mógłby ocenić pracę na utworzonym stanowisku pracy. Dodatkową

wątpliwość wzbudza fakt ustalenia dla ubezpieczonej, już na samym początku zatrudnienia, wynagrodzenia w kwocie 3.500 zł, dodatkowo na krótko przed złożeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą. Na potwierdzenie zatrudnienia wnioskodawczyni, do kontroli została przedłożona wyłącznie dokumentacja kadrowo – płacowa, m.in.: umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalista ds. administracyjno – biurowych, CV, kwestionariusz osobowy dla pracownika, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, oświadczenie o zapoznaniu z zakresem ochrony p.poż., oświadczenie o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego, informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, informacja dotycząca równego traktowania w zatrudnieniu, oświadczenie o odpowiedzialności karnej, oświadczenie dotyczące rachunku bankowego, dyplom ukończenia studiów wyższych i uzyskania tytułu licencjata oraz magistra. Do obowiązków wnioskodawczyni miało należeć: obsługa i gromadzenie korespondencji, ewidencjonowanie faktur zakupu, monitoring płatności, weryfikacja dostaw, ewidencjonowanie czasu pracy podczas prac zewnętrznych – serwisowych, prowadzenie ewidencji rozchodu materiałów, przygotowanie wszelkiej dokumentacji księgowej do biura rachunkowego i szeroko podjętej działalności kadrowej. Płatnik nie przedstawił żadnych dokumentów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków. Nadto organ rentowy dodał, że w okresie nieobecności ubezpieczonej, nikt nie został zatrudniony na jej stanowisku pracy, obowiązki powierzone ubezpieczonej były realizowane przez płatnika osobiście. Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie organu rentowego, wątpliwość budzi fakt, że w firmie płatnika składek zaistniała potrzeba utworzenia stanowiska specjalisty ds. administracyjno-biurowych i zatrudnienia ubezpieczonej na czas nieokreślony, z wynagrodzeniem 3.500 zł, dodatkowo na krótki okres przed złożeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą. Organ rentowy dodał, że bezpośrednio przed zgłoszeniem wnioskodawczyni do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jako pracownika od 1 grudnia 2016 r., przez płatnika składek, nie posiadała ona żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, z którego nabywa się prawo do świadczeń w postaci zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego i rodzicielskiego. Zdaniem organu rentowego, w przedmiotowej sprawie brak jest dowodów potwierdzających rzeczywiste wykonywanie pracy przez ubezpieczoną. Wobec powyższego, umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną, a płatnikiem składek, nosi znamiona czynności pozornej, której celem jest obejście przepisów prawa i dzięki temu uzyskanie świadczenia wypłacanego z ubezpieczenia społecznego – zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego. Na podstawie art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., organ rentowy wskazał, że umowa o pracę pomiędzy A. R., a płatnikiem składek, jako zawarta dla pozorów, jest nieważna, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 grudnia 2016 r.

Ubezpieczona A. R. uznała przedmiotową decyzję za krzywdzącą, wobec czego w dniu 13 czerwca 2017 r. złożyła odwołanie od decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie podlegania przez nią ubezpieczeniom społecznym z racji zatrudnienia u S. B. (2).

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. A. R. poparła odwołanie, zainteresowany przyłączył się do odwołania, natomiast pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przy wartości przedmiotu sporu 13.398 zł.

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2018 r. Sąd Okręgowy w Łodzi: oddalił odwołanie (pkt 1); zasądził od A. R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).

Powyższe rozstrzygnięcie poprzedziły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena:

A. R. posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła (...) w Ł. w 2012 r., na kierunku finanse i rachunkowość, uzyskując tytuł magistra. Wnioskodawczyni legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym: w okresie od 1 lipca 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. odbyła staż w Komendzie Powiatowej Policji w Ł., na stanowisku pracownika

administracyjnego; od 20 lipca 2009 r. do 14 sierpnia 2009 r. odbyła praktyki w Banku (...) S.A. w Ł.; od 11 sierpnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. odbyła staż w kadrach (...) Sp. z o.o. w Ł.; od 20 lipca 2011 r. do 31 października 2016 r. była zatrudniona w Towarzystwie (...), na stanowiskach referenta ds. akwizycji, starszego referenta ds. akwizycji, inspektora ds. rozliczeń, inspektora ds. likwidacji szkód, likwidatora szkód. W dniu 22 października 2016 r. ubezpieczona wyszła za mąż i przeprowadziła się do K.. Miała dojeżdżać do pracy w Towarzystwie (...) z K. do Ł., jednakże rozwiązano z nią stosunek pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy. Ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem pracy u płatnika składek była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, jako bezrobotna.

S. B. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą HYDRO-C. S. B. (1) od 1 listopada 1995 r. Przedmiotem działalności jest głównie działalność w zakresie specjalistycznego projektowania. Sprawy księgowe płatnikowi prowadzi biuro (...) Sp. z o.o.

Wnioskodawczyni A. R., w dniu 1 grudnia 2016 r. zawarła z HYDRO - C. S. B. (1) umowę o pracę na czas nieokreślony, od 1 grudnia 2016 r., na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-biurowych, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie. Miejsce wykonywania pracy określono jako siedzibę firmy: K.. Ubezpieczona miała zostać zatrudniona u płatnika składek, aby odciążyc zainteresowanego w zajmowaniu się sprawami biurowymi. Ubezpieczoną polecił do pracy S. B. (1) jej mąż, który pracował u płatnika składek. Płatnik składek utworzył dokumentację pracowniczą ubezpieczonej, w której znalazły się, m.in. następujące dokumenty: umowa o pracę, zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego BHP, kwestionariusz osobowy, dyplomy, informacje dla pracownika, oświadczenia pracownika, świadectwa pracy, zaświadczenia o odbyciu stażu. Wnioskodawczyni w dniu rozpoczęcia pracy przedłożyła zaświadczenie lekarskie z dnia 30 listopada 2016 r. o zdolności do pracy na stanowisku specjalisty do spraw administracyjno – biurowych. W dniu 1 grudnia 2016 r. przeszła wstępne szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. A. R. nie otrzymała zakresu obowiązków w formie pisemnej. Do jej obowiązków na stanowisku specjalisty ds. administracyjno - biurowych miało należeć: zajmowanie się sprawami kadrowymi, sprawdzanie, czy pracownicy mają aktualne badania i szkolenia, segregowanie papierów, skanowanie faktur i przekazywanie ich do biura rachunkowego, zajmowanie się bieżącą korespondencją, chodzenie na pocztę, zajmowanie się sprawami związanymi z ubezpieczeniem samochodów firmowych oraz samej firmy. Wnioskodawczyni miała uczestniczyć w inwentaryzacji firmy, która odbyła się w okresie od 29 do 31 grudnia 2016 r. Ubezpieczona miała wykonywać swoje obowiązki w godzinach od 8.00 do 16.00. Nie podpisywała żadnych dokumentów, które wychodziły z firmy, nie była do tego upoważniona. Płatnik składek sporządził dla odwołującej się karty wynagrodzeń, które to wynagrodzenie było przelewane na konto skarżącej. Ubezpieczona podczas obowiązków ją godzin pracy u płatnika składek robiła zakupy i płaciła za nie kartą płatniczą: w dniu 10 stycznia 2017 r., na kwotę 70,37 zł, o godz. 14.35 w Biedronce w K.; w dniu 23 grudnia 2016 r., na kwotę 55,35 zł, o godz. 12.20 w Biedronce w K.; w dniu 23 grudnia 2016 r., na kwotę 27,43 zł, o godz. 12.38 w R. w K.. A. R. w chwili rozpoczęcia stosunku pracy u płatnika składek była w ciąży. Lekarz stwierdził ciążę ubezpieczonej na wizycie w dniu 25 listopada 2016 r. Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 18 stycznia 2017 r. Skarżąca dziecko urodziła w dniu 31 lipca 2017 r. Obecnie ubezpieczona przebywa na urlopie macierzyńskim do 18 lipca 2018 r. W okresie kiedy A. R. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży, nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy, zaś wszystkie obowiązki przejął zainteresowany.

S. B. (1) z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął w 2015 r. przychód w wysokości 824.835,14 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 571.977,46 zł, a dochód wyniósł 252.857,68 zł; w 2016 r. przychód w wysokości 435.595,54 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 420.378,91 zł, a dochód wyniósł 15.216,63 zł; w 2017 r. przychód w wysokości 334.544,28 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 405.284,39 zł, a strata wyniosła -70.740,11 zł.

Płatnik składek w okresie od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. zatrudnił pracownika na stanowisku asystentki biura, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto, a następnie 2.200 zł brutto. Zainteresowany, oprócz ubezpieczonej, obecnie zatrudnia 2 pracowników. Jednym z nich jest mąż wnioskodawczyni P. R.. Są to pracownicy produkcyjni, którzy otrzymują wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł.

Sąd Okręgowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, w tym w aktach ZUS, w postaci dokumentów, oraz częściowo zeznań wnioskodawcy i zainteresowanego.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką ubezpieczona pełniła w spornym okresie u płatnika składek. W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań wnioskodawczyni oraz zainteresowanego przemawiają – w ocenie Sądu - ustalone okoliczności faktyczne. Z zeznań wnioskodawczyni wynika, że od dnia nawiązania stosunku pracy miała pracować od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00. Możliwym jest nawet, że wnioskodawczyni pojawiała się w firmie, gdy np. odwiedzała męża, który jest zatrudniony u płatnika składek. Jednakże z materiału dowodowego nie wynika, by ubezpieczona była pracownikiem zainteresowanego i wykonywała na jego rzecz jakąkolwiek pracę. Sąd uznał zatem za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że podpisanie umowy o pracę przez płatnika składek z A. R. i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 grudnia 2016 r., było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem. Brak jest bowiem jakichkolwiek dokumentów potwierdzających działalność ubezpieczonej na rzecz pracodawcy, poza aktami osobowymi, które stanowią formalny element zatrudnienia, a nie są dowodem faktycznego świadczenia pracy, a co za tym idzie, istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Trudno bowiem uznać, że dowodem świadczącym o wykonywaniu pracy przez ubezpieczoną, są złożone przez wnioskodawczynię i zapewne przygotowane na potrzeby niniejszego postępowania: brudnopis z inwentaryzacji, spis z natury, czy etykiety. Sąd nie dał zatem wiary zeznaniom wnioskodawczyni oraz zainteresowanego, co do faktu, że podjęła pracę w firmie płatnika składek na podstawie umowy o pracę od 1 grudnia 2016 r. i świadczyła ją w biurze pracodawcy w godzinach od 8.00 do 16.00, od poniedziałku do piątku, gdyż przeczy temu zebrany w sprawie materiał dowodowy. Ubezpieczona bowiem w godzinach, w których miała świadczyć pracę, robiła zakupy w K. i płaciła za nie kartą płatniczą wystawioną na swoje imię i nazwisko: w dniu 10 stycznia 2017 r, na kwotę 70,37 zł, o godz. 14.35, w Biedronce w K.; w dniu 23 grudnia 2016 r., na kwotę 55,35 zł, o godz. 12.20, w Biedronce w K.; w dniu 23 grudnia 2016 r., na kwotę 27,43 zł, o godz. 12.38, w R. w K.. W ocenie Sądu pierwszej instancji, niewiarygodne są zeznania ubezpieczonej, która twierdziła, że w dniu 23 grudnia 2016 r. miała urlop, albowiem brak jakiegokolwiek dokumentacji potwierdzającej ten fakt, a nadto są one sprzeczne z zeznaniami zainteresowanego, który wskazał, że w dniu 23 grudnia 2016 r. zwolnił ubezpieczoną wcześniej z pracy.

W ocenie Sądu, w niniejszym postępowaniu nie wykazano, by zaistniała potrzeba zatrudnienia u płatnika składek ubezpieczonej, na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – biurowych, z wynagrodzeniem 3.500 zł, albowiem podczas nieobecności wnioskodawczyni nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy, obowiązki te ponownie przejął płatnik składek. Nadto zainteresowany ma podpisaną umowę o świadczenie usług z biurem rachunkowym i także sprawy kadrowe mógł mu zlecić za dodatkową opłatą w wysokości 300 zł (2 pracowników x 150 zł) miesięcznie. Byłoby to zapewne bardziej ekonomiczne rozwiązanie niż zatrudnienie wnioskodawczyni za kwotę 3.500 zł brutto miesięcznie. Sąd orzekający podniósł także, że pracownicy zatrudnieni u płatnika składek, z o wiele dłuższym stażem niż wnioskodawczyni, otrzymują wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Należy także podnieść, że dochody płatnika składek w 2016 r. wyniosły 15.216,63 zł, a w 2017 r. poniósł on stratę.

Sąd Okręgowy oddalił wniosek dowodowy zainteresowanego o zobowiązanie organu rentowego do przedstawienia analizy ekonomicznej, z której będzie wynikało, że zatrudnienie wnioskodawczyni było nieekonomiczne, zgodnie bowiem z art. 6 k.c., to na skarżącej spoczywa ciężar dowodowy w niniejszej sprawie. A zatem, to na wnioskodawczyni ciążył obowiązek wykazania, że zatrudnienie jej przez płatnika składek było uzasadnione ekonomicznie. Zobowiązanie organu rentowego do wykonania wnioskowanej analizy spowodowałoby przerzucenie ciężaru dowodu ze strony skarżącej na organ rentowy. Nadto, dokonanie oceny nieekonomiczności zatrudnienia wnioskodawczyni w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia niniejszego sporu, nie wymagało wiadomości specjalnych. Celowości zatrudnienia odwołującej się stanowiła jedynie element oceny pozorności zawartej umowy.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Okręgowy uznał, iż odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i skutkuje jego oddaleniem.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778 ze zm.), obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu - podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Jak stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j.: Dz. U. z 2016 roku, poz. 372 ze zm.), osobom objętym ubezpieczeniem społecznym przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i wysokości określonych ustawą w razie choroby i macierzyństwa.

W myśl art. 4 w ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej, ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu. Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje, zgodnie z ust. 3 pkt 3 powołanego przepisu, ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniej, co najmniej 10 - letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było, czy A. R. podlega ubezpieczeniom społecznym, jako pracownik w firmie płatnika składek.

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę, nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika. Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Jak zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 roku (sygn. akt I PKN 416/98, publ. OSNAPiUS 1999, nr 24, poz. 775), brak bezwzględnego obowiązku osobistego świadczenia pracy wyklucza możliwość zakwalifikowania stosunku prawnego, jako umowy o pracę (tak SN w wyroku z dnia 28.10.1998 r, I PKN 416/98). Zgodnie z art. 80 k.p., wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za wykonaną pracę, a nie jej rezultat. Pracodawca może również wymierzać określone przepisami prawa pracy kary w ramach odpowiedzialności porządkowej.

Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417), nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było, w chwili spisania umowy o pracę, nawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią, a płatnikiem składek, jest nieważna, nie doszło bowiem faktycznie do nawiązania stosunku pracy. Dokonane w sprawie ustalenia potwierdzają stanowisko organu rentowego, że spisanie umowy o pracę przez płatnika składek z ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 grudnia 2016 r., było czynnościami pozornymi, dokonany jedynie w

celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej treści. Zachodzi wtedy świadoma, z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku, w sprawie o sygn. akt: III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Podsumowując, Sąd orzekający uznał, iż czynność prawna pozorna, to taka, która zawiera następujące elementy: 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozorów; 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie; 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregokolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta), albo chce wywołać inne niż te, które wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (pozorność kwalifikowana). Za pozorne uznać można jedynie oświadczenia woli skierowane do określonego adresata, który zgadza się na pozorność danej czynności prawnej. Zgoda musi być wyraźna i nie budzić żadnych wątpliwości. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 1998 roku (sygn. akt: II CKN 816/97), publ. LEX nr 56813 „nieważność czynności prawnej z powodu pozorności złożonego oświadczenia woli może być stwierdzona tylko wówczas, gdy brak zamiaru wywołania skutków prawnych został przejawiony wobec drugiej strony tej czynności otwarcie, tak, że miała ona pełną świadomość co do pozorności złożonego wobec niej oświadczenia woli i co do rzeczywistej woli jej kontrahenta i w pełni się z tym zgadza” (wyrok SN z dnia 25 lutego 1998 r., II CKN 816/97, Lex nr 56813). Zgoda drugiej strony czynności prawnej na jej pozorność musi być wyrażona najpóźniej w chwili jej dokonywania. Czynność prawna pozorna jest dotknięta nieważnością bezwzględnie i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (*ex tunc*). Sąd uznał, iż wymaga przy tym podkreślenia, że ta sama czynność prawna nie może być równocześnie kwalifikowana jako pozorna (art. 83 § 1 k.c.) i mająca na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 marca 2006 roku, sygn. akt II PK 163/05, publ. OSNP 2007, nr 5-6, poz. 71). Powołane przepisy stanowią odrębne i wykluczające się wzajemnie podstawy nieważności czynności prawnej. Czynność pozorna jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być czynność ukryta. Dopiero wówczas jest możliwe badanie jej treści i celu w świetle kryteriów wyrażonych w art. 58 k.c. Nie jest więc możliwe obejście prawa poprzez dokonanie czynności prawnej pozornej (por. np. W. W., Obejście prawa jako przyczyna nieważności czynności prawnej, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1999 nr 1, s. 69).

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 (tak też SN w wyroku z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, publ. LEX nr 531865).

Sąd Okręgowy w całości podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt: II UK 204/09 (Lex nr 590241), zgodnie z którym, 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.

Nadto, Sąd Najwyższy w wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), stwierdza, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt: I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano z kolei, że umowa o pracę jest zawarta dla pozor, 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 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 roku, w sprawie o sygn. akt: I UK 74/10 (Lex nr 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 założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie, zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym, nie można byłoby czynić odwołującej się zarzutów, że zawarła kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt: II UK 11/13 (LEX nr 1375189), jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa, jako pozorna, jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.). Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być zatem nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe, pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne, Sąd orzekający podkreślił, że w realiach niniejszej sprawy, w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego, musiał ustalić zatem, czy pomiędzy wnioskodawczynią, 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 odwołująca się osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni 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 skarżąca w spornym okresie nie wykonywała na rzecz płatnika składek żadnych czynności o charakterze pracowniczym.

Wynikający z zeznań wnioskodawczynie sposób i miejsce świadczenia pracy, nie wykluczają co prawda świadczenia pracy przez skarżącą w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 k.p., jednakże w analizowanej sprawie wnioskodawczynie w rzeczywistości nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy. Oceny tej nie zmienia nawet ewentualne uznanie, że odwołująca się wykonywała pewne czynności w ramach zarządzanej inwetyzacji. Czynności te nie wiążą się bowiem z podstawowym zakresem obowiązków na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-biurowych, a na takim została zatrudniona wnioskodawczynie. Mogły one ewentualnie stanowić zakres umowy cywilno-prawnej, z całą zaś pewnością nie uzasadniałyby zawarcia umowy o pracę, choćby na okres 1 miesiąca, a co dopiero na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci jedynie akt osobowych i listy płac, nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczynie, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji, związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybutywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania, czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (por. wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.). Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (por. wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, W sprawie podporządkowania pracownika, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. Musiała, Głosa do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127). Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (por. wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157). Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszane go charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (por. wyrok SN z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12). Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony, ma

sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398). 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. Wiąż tę cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę tezę, nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku SN z dnia 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi, nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez wnioskodawczynię i płatnika składek, miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawczyni nie wykazała, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego. Zasadniczo bezspornym pozostaje, że pomiędzy pracodawcą a wnioskodawczynią nie istniał żaden stosunek podporządkowania. Wnioskodawczyni nie była związana poleceniami przełożonego, ani zobowiązana do świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie była rozliczana z godzin pracy. Pracodawca wcześniej nie zatrudniał nikogo na tym stanowisku – zostało ono utworzone specjalnie dla odwołującej, a po jej przejściu na zwolnienie lekarskie – obowiązki ponownie przejął zainteresowany. Nadto, zatrudnienie odwołującej się na warunkach wynikających ze spornej umowy, było całkowicie nieuzasadnione ekonomicznie. Zainteresowany osiągnął niewielki zysk w 2016 roku i poniósł dużą stratę w 2017 roku. Sytuacja ta byłaby znacznie gorsza, gdyby rzeczywiście musiał utrzymywać nieprodukcyjnego pracownika, z wysokim wynagrodzeniem, w sytuacji, gdy niewielkim kosztem mógł zlecić wykonywanie tych samych czynności biurowo-rachunkowego.

Nie uszło uwadze Sądu orzekającego i to, że hipotetyczny zakres obowiązków wnioskodawczyni nie wypełniałby wymaganych 8 godzin pracy – a w takim wymiarze została zatrudniona, skoro pracodawca wcześniej wykonywał te obowiązki, bez uszczerbku dla swoich zadań i powrócił do tego, nie szukając nikogo nowego na zwolnione, nowoutworzone stanowisko, które wedle twierdzeń zainteresowanego, było takie niezbędne dla firmy. Podkreślić także należy nieracjonalność wysokości wynagrodzenia skarżącej w stosunku do wynagrodzeń pracowników produkcyjnych, od których przecież bezpośrednio zależał zysk firmy. Wszystko to wskazuje na pozorność zawartej umowy o pracę. Sens jej zawarcia dojrzeć można dopiero, jeśli przyjmie się, że jedynym celem dokonania tej czynności było zabezpieczenie możliwości skorzystania przez wnioskodawczynię ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy założeniu, iż obowiązek opłacania składek będzie minimalnie krótki.

Ubezpieczona nie wykazała także, aby wykonywała jakiegokolwiek czynności w spornym okresie i były one wykonywane w ramach stosunku pracy. Na niej zaś, zgodnie z art. 6 k.c., spoczywał ciężar dowodowy w rozpoznawanej sprawie.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że strony zawierając umowę o pracę, miały zamiar wywołania innych skutków prawnych niż te, które wynikają z umowy o pracę, oraz jednocześnie próbowały przez jej zawarcie wprowadzić w błąd osoby trzecie, co do dokonanej czynności. Umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem od wysokiej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy. Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia A. R. obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie wnioskodawcy od decyzji ZUS.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od odwołującej się na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 3.600 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości apelacją A. R., która nie formułując w sposób przewidziany prawem zarzutów i wniosków apelacyjnych, domagała się zmiany wyroku oraz poprzedzającej go decyzji, a nadto nieobciążania jej kosztami sądowymi, ewentualnie – w razie przegranej – umorzenia lub rozłożenia należnych kosztów na raty.

W uzasadnieniu skarżąca podniosła, że zawarta z płatnikiem składek umowa o pracę, nie była w żadnym razie pozorna, co potwierdziły spójne i rzeczowe wyjaśnienia wnioskodawcy i zainteresowanego, złożone w toku postępowania administracyjnego, jak i odwoławczego. Zarzuciła organowi rentowemu, iż w trakcie przeprowadzonej kontroli, nie przesłuchał jej jako strony, a także nie obejrzał jej miejsca pracy (biurko, komputer, dokumenty, którymi się zajmowała, loginy, itp.). Kontroler z ramienia (...) nie był tym zainteresowany, a jedynie dopytywał o dokumenty dotyczące zgłoszenia odwołującej się do ubezpieczeń społecznych, a więc kontrolował prawidłowość tego zgłoszenia, a nie fakt świadczenia przez skarżącą pracy. Pracownik M. Ś. w czasie kontroli potwierdził, że widywał wnioskodawczynię w biurze i magazynie. Wnioskodawcy nie posiada dokumentów podpisanych przez siebie, zwłaszcza tych, które wychodziły z biura. Jedynymi dokumentami, którymi dysponuje i które złożyła do akt, to dokumenty dotyczące przeprowadzonej z jej udziałem inwentaryzacji. Stwierdziła również, że wszystkie rozmowy o pracy, czy też badania dla potrzeb zatrudnienia, odbywały się w listopadzie 2016 r., zanim jeszcze dowiedziała się o ciąży. W tej sytuacji nie można mówić o pozorności zawartej umowy o pracę. Faktem jest, że już w dniu 25 listopada 2016 r. w badaniu USG wykazano pęcherzyk ciążowy, ale ciąża została potwierdzona dopiero w dniu 23 grudnia 2016 r., gdy ubezpieczona już pracowała. Tego dnia odbyła badanie lekarskie, zaś pracodawca dał jej wolne na to badanie. W dalszej części apelująca podała, że stanowisko zostało specjalnie dla niej stworzone, aby płatnik składek mógł się zająć projektowaniem i poszukiwaniem nowych klientów, a nie szeroko rozumianą księgowością. Wnioskodawcy miała za zadanie: odpowiadać za wszystkie dokumenty, umowy, faktury, zamówienia, miała kontrolować płatności, itp. Pensja ubezpieczonej odzwierciedlała odpowiedzialność na zajmowanym stanowisku, doświadczenie oraz wykształcenie. Nie porównywała swojego wynagrodzenia z wynagrodzeniem innych pracowników. Kwestie finansowe ustaliła z pracodawcą, który przyznał jej kwotę wynagrodzenia adekwatną do zajmowanego stanowiska.

Na zakończenie apelacji, wnioskodawcy wniosła – na wypadek przegranej – o nieobciążanie jej kosztami sądowymi, kwestionując równocześnie zasadność nałożenia na nią obowiązku zapłaty kosztów orzeczonych wyrokiem. Powołała się na to, iż jej rodzina składa się z trzech osób: ubezpieczonej, męża P. R. oraz syna F. R.. Ponieważ w czasie zwolnienia lekarskiego, a później i urlopu macierzyńskiego, nie otrzymywała żadnych środków z ZUS-u, jej sytuacja finansowa jest trudna. Aktualnie otrzymuje 1.000 zł z MOPS –u w K., twz. „ kosiniakowe ” oraz 500 +. Jej mąż zarabiał dotychczas najniższą krajową, prowadzi także działalność gospodarczą, która jednak nie przynosi dochodów, tylko straty. Obecne dochody rodziny wynoszą w skali miesiąca 2.157,28 zł, co daje na osobę 719,09 zł. Razem z mężem ponoszą wydatki na opłaty, w tym za samochód, paliwo, telewizję, telefony, raty kredytów, zakup jedzenia, pokrycie bieżących potrzeb członków rodziny. Zapłata zasądzonych kosztów sądowych jest niemożliwa, spowoduje nadmierny uszczerbek w utrzymaniu rodziny oraz negatywnie wpłynie na jej życie.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 7 maja 2019 r. pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenia apelacji oraz o zasądzenie od wnioskodawcy na rzecz ZUS kwoty 240 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w drugiej instancji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa, a oceniając zebrane dowody, w niczym nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, o jakich mowa w art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. z 2016 r., poz. 963 ze zm.), zwanej dalej jako „ustawa systemowa”, obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym podlegają pracownicy od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. W świetle przepisu, podstawową przesłanką objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi jest posiadanie statusu pracownika. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy systemowej, za pracownika – z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 2a – uważa się zaś osobę pozostającą w stosunku pracy. Ustawa systemowa nie zawiera definicji pojęcia „stosunku pracy”, zatem wyjaśnienia użytego w art. 8 ust. 1 ustawy systemowej zwrotu należy poszukiwać na gruncie gałęzi prawa najbardziej właściwej w tej materii, tj. prawa pracy. To kieruje interpretatorów powołanych przepisów do art. 22 § 1 k.p., definiującego stosunek pracy, jako stosunek prawny, którego treścią są wzajemne zobowiązania stron: pracownika „do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę” i pracodawcy „do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Na treść tego stosunku składają się szczegółowo określone w akcie kreującym go (w myśl art. 2 k.p. – umowie o pracę, powołaniu, mianowaniu oraz spółdzielczej umowie o pracę) oraz w przepisach prawa pracy, wzajemne prawa i obowiązki stron: po stronie pracodawcy - związane z koniecznością zorganizowania pracy i zapłaty za jej wykonanie, zaś po stronie pracownika – dotyczące sposobu świadczenia umówionego rodzaju pracy. Najważniejsze z tych obowiązków są skatalogowane w Dziale IV Kodeksu pracy, zaś niektóre z obowiązków pracodawcy podniesione zostały w przepisach Rozdziału II i IIa Działu IV Kodeksu pracy do rangi podstawowych zasad prawa pracy. W świetle art. 22 § 1 k.p., za konstruktywne cechy stosunku pracy należy uznać: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły i w pracowniczym podporządkowaniu, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko (osobowe, ekonomiczne, organizacyjne, socjalne) związane z zatrudnieniem pracownika i odpłatny charakter zatrudnienia. W doktrynie i judykaturze podkreśla się zwłaszcza tę cechę stosunku pracy, jaką jest pracownicze podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy. Nawet w zadaniowym systemie czasu pracy i przy świadczeniu pracy poza siedzibą pracodawcy, podmiot zatrudniający realizuje swoje kompetencje władcze przez szczegółowe określenie zakresu zadań pracownika i rozliczanie zatrudnionego z ich realizacji. Z unormowania zawartego w art. 22 § 1 k.p. wywodzi się zespół cech stosunku pracy, różniących się od innych stosunków prawnych, na podstawie których może być świadczona praca, w szczególności od niektórych stosunków zobowiązaniowych prawa cywilnego. Do cech tych zalicza się, m.in. osobiste świadczenie pracy przez pracownika, zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy, a nie do wykonania pracy, co oznacza, że stosunek pracy ma charakter ciągły. Kolejna cecha tego stosunku to zawłaszczanie wyniku pracy przez pracodawcę i wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, to jest pod kierownictwem pracodawcy. Przy tym pracownik nie odpowiada za wynik pracy, ale za samo staranne świadczenie pracy.

Sąd Okręgowy dokonując kontroli decyzji ZUS, ustalił, że w dniu 1 grudnia 2016 r. pomiędzy A. R. i S. B. (1) została zawarta umowa, nazwana umową o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2016 r. Zgodnie z umową, wnioskodawczyni powierzono stanowisko specjalisty do spraw administracyjno - biurowych, w wymiarze pełnego etatu, z wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 3.500,00 zł. Miejscem wykonywania pracy miała być siedziba biura firmy (...) w K., ul. (...). Wnioskodawczyni nie otrzymała na piśmie zakresu czynności. Do jej obowiązków na stanowisku specjalisty do spraw administracyjno – biurowych miało należeć: zajmowanie się sprawami kadrowymi, sprawdzanie, czy pracownicy mają aktualne badania i szkolenia, segregowanie papierów, skanowanie faktur i przekazywanie ich do biura rachunkowego, zajmowanie się bieżącą korespondencją, chodzenie na pocztę, zajmowanie się sprawami związanymi z ubezpieczeniem samochodów i firmy.

Na gruncie przedmiotowej sprawy spór sprowadzał się do ustalenia, czy umowa o pracę pomiędzy A. R. i S. B. (1), zawarta w dniu 1 grudnia 2016 r. na czas nieokreślony, stanowi czynność pozorną, zawartą jedynie w celu uzyskania

przez odwołującą się tytułu do ubezpieczeń społecznych, która w konsekwencji winna zostać uznana za nieważną, czy też umowa powyższa była rzeczywiście wykonywana przez strony umowy.

Sąd Apelacyjny zaakceptował w pełni ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jako własne, wyprowadzając z nich identyczne wnioski, uznając przeprowadzoną przez Sąd Okręgowy ocenę dowodów za prawidłową i prowadzącą do wniosków zgodnych z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Należało przyznać rację organowi rentowemu w zakresie jego twierdzeń o pozorności oświadczeń woli stron przedmiotowej umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2016 r., a tym samym podzielić jego pogląd o niepodleganiu A. R. obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu, a to z następujących powodów.

W przedmiotowej sprawie brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez wnioskodawczynię w oparciu o stosunek pracy w rozumieniu omówionego wyżej art. 22 k.p. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest bowiem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak: zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły (vide: m.in. wyroki SN: z dnia 18 maja 2006 r., III UK 32/06; z dnia 10 lutego 2006 r., I UK 186/05; z dnia 26 września 2006 r., II UK 2/06, opubl. L.). Istotne jest zatem, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych, wymienionych w art. 22 § 1 k.p., co – zgodnie z zapatrywaniami Sądu Okręgowego – niewątpliwie nie miało miejsca w rozpatrywanym stanie faktycznym.

Podnieść należy przede wszystkim, iż brak jest jakichkolwiek obiektywnych dowodów (sporządzonych lub podpisanych przez ubezpieczoną dokumentów), które potwierdziłyby, że w ogóle świadczyła ona pracę na rzecz płatnika składek. Nawet jeśli założyć, że ubezpieczona wykonywała pewne czynności przy inwentaryzacji, to nie wiązały się one z podstawowym zakresem jej obowiązków na stanowisku specjalisty do spraw administracyjno – biurowych, nie uzasadniały zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. Czynności te - jak słusznie uznał Sąd pierwszej instancji - mogły być co najwyżej wykonywane w ramach umowy cywilno- prawnej.

Z zebranych w sprawie dowodów w postaci akt osobowych i list płac nie da się wyprowadzić wniosku, że zainteresowany kierował pracą skarżącej, by wydawał jej konkretne polecenia, wskazywał zadania do realizacji, zakreślał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań, rozliczał z wykonanych prac. Jest to o tyle ważne, że praca pod kierownictwem - w myśl art. 22 § k.p. – jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji stosunku prawnego łączącego strony.

Nie można również pominąć takiej okoliczności, jak stworzenie stanowiska specjalnie dla A. R., które nie istniało wcześniej, ani nie zostało obsadzone w okresie jej niezdolności do pracy w związku z chorobą, czy też później. Wszystkie czynności wykonywał sam pracodawca. Nie bez znaczenia jest także i to, że zatrudnienie wnioskodawczyni było całkowicie nieuzasadnione ekonomicznie dla płatnika składek, który w 2016 roku osiągnął niewielki zysk, zaś w 2017 r. poniósł dużą stratę. Podkreślenia wymaga i to, że hipotetyczny zakres obowiązków skarżącej nie wypełniałby wymaganych 8 godzin pracy – a w takim wymiarze została zatrudniona. Podobnie wysokość ustalonego wynagrodzenia, znacznie wyższego niż innych pracowników, wskazuje na nieracjonalność postępowania pracodawcy. Ten mógł przekazać znaczną część zadań, które miała wykonywać ubezpieczona, biuro rachunkowemu, płacąc znacznie mniej niż wynosiło ustalone dla niej wynagrodzenie.

Oceny stanu faktycznego i prawnego sprawy nie może zmienić podnoszona w treści apelacji okoliczność, że kontroler ZUS nie przesłuchał wnioskodawczyni, że nie obejrzał jej miejsca pracy (tj.: biurka, komputera, itp.). W toku całego postępowania odwoławczego, toczącego się przed Sądem Okręgowym wskutek odwołania ubezpieczonej od decyzji ZUS z dnia 1 grudnia 2016 r., odwołująca się mogła dowodzić istnienia stosunku pracy, czego nie uczyniła w sposób przekonywający. Wbrew jej twierdzeniom, w chwili zawarcia przedmiotowej umowy wiedziała o ciąży, gdyż miała wykonane badanie USG, które ją wykazało. Miała więc świadomość swojego stanu i ewentualnej perspektywy przejścia na zasiłek chorobowy i skorzystania z uprawnień związanych z macierzyństwem. Wszystkie okoliczności podniesione

w apelacji należało uznać za polemiczne w stosunku do prawidłowych ustaleń i wywodów Sądu orzekającego, a co za tym idzie, należało stwierdzić, iż nie podważają one prawidłowości zaskarżonego wyroku.

Nie jest także uprawniony zarzut naruszenia prawa przy rozstrzygnięciu przez Sąd pierwszej instancji o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu z odwołania od decyzji ZUS. Ponieważ A. R. przegrała sprawę przed Sądem Okręgowym, zasadnie obciążono ją obowiązkiem zwrotu kosztów na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.: Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Sąd orzekający nie zastosował przepisu art. 102 k.p.c., który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w postanowieniu z dnia 5 stycznia 2011 r., należy stwierdzić, że przepis art. 102 k.p.c. przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.), stanowi bowiem, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów procesu albo nie obciążyć jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony" zależy od swobodnej oceny Sądu. Ocena taka musi jednakże uwzględniać okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej podjęcie (postanowienie SN, II PZ 26/10, opubl. w LEX 784924, a także postanowienie SN z 11 lutego 2011 r., I CZ 38/10, opubl. w LEX 738387 i postanowienie SN z 11 marca 2011 r., II CZ 104/10, opubl. w LEX 784918).

Z kolei w postanowieniu z dnia 1 grudnia 2011 r. (I CZ 26/11, opubl. W LEX nr 1101325), Sąd Najwyższy stwierdził, że do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych", o których mowa w art. 102 k.p.c., zaliczane są zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, przedawnienie, prekluzja. Drugie wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika. Jednocześnie Sąd ten podkreślił, że całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.

W postanowieniu z dnia 23 maja 2012 wydanym w sprawie III CZ 25/12 (Baza LEX nr 1214589) Sąd Najwyższy wskazał, że ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa."

Mając na uwadze powyższe, nie można czynić Sądowi orzekającemu zarzutu, że nie zastosował instytucji z art. 102 k.p.c., skoro sama ubezpieczona nie wskazała na okoliczności, które uzasadniałyby uwzględnienie tego przepisu. Nie ma znaczenia podnoszona przez skarżącą w treści apelacji okoliczność, że nie wiedziała o tym, iż musi to zrobić.

Reasumując, Sąd Apelacyjny uznał apelację za bezzasadną i z mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację w całości.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd odwoławczy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c. Sąd zasądził od A. R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. kwotę 240 zł - stosownie do § 10 ust. 1 pkt 2 cytowanego wcześniej rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia apelacji.