Sygn. akt V U 428/20

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2020 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Stanisław Pilarczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Justyna Dzikowska

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2020 r. w Kaliszu

odwołania A. G. z udziałem wspólnika spółki cywilnej (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

z dnia 17 stycznia 2020 r. Nr (...)

w sprawie A. G. z udziałem wspólnika spółki cywilnej (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie ubezpieczenia

Oddala odwołanie

VU 428/20

Uzasadnienie faktyczne

Decyzją z dnia 17 stycznia 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w O., zwany dalej organem rentowym, ustalił, iż odwołująca A. G. od dnia 2 września 2009 roku nie podlega ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek w (...) Spółka Cywilna, której wspólnikiem jest W. G., ponieważ uznano, że umowa o pracę z tego dnia została zawarta dla pozoru i jako taka jest nieważna z mocy art. 83 § 1 k.p.c. Zdaniem organu rentowego brak jest wiarygodnych dowodów na świadczenie pracy przez odwołującą, odwołująca nie przedstawiła w toku postępowania przed organem rentowym osobowych źródeł informacji świadczących o wykonywaniu przez nią pracy w reżimie pracowniczym u płatnika składek. Ponadto organ rentowy podkreślił, iż odwołująca, pomimo przedłożenia umowy o pracę z dnia 2 września 2019 roku, do ubezpieczenia społecznego została zgłoszona dopiero 28 października 2019 roku, po tym jak 20 września 2019 roku dowiedziała się o ciąży, a w raporcie rozliczeniowym za wrzesień 2019 roku została zgłoszona przez płatnika składek 29 listopada 2019 roku. Do ubezpieczenia zdrowotnego przy ubezpieczeniu społecznym męża począwszy od 18 września 2019 roku została zgłoszona dopiero 27 września 2019 roku, a z ubezpieczenia tego została wyrejestrowana dopiero 10 października 2019 roku.

Odwołanie od decyzji organu rentowego z dnia 17 stycznia 2020 roku złożyła A. G., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, iż od 2 września 2019 roku podlega ona ubezpieczeniu społecznemu z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółka Cywilna, negując pozorność zakwestionowanej przez organ rentowy umowy o pracę .

W odpowiedzi na odwołanie A. G., organ rentowy wniósł o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje

Odwołująca A. G. urodziła się (...).

W dniu 18 lipca 2011 roku ukończyła studia na (...) w P. na kierunku fizjoterapia, uzyskując tytuł zawodowy magistra.

(dowód – kserokopia dyplomu – akta organu rentowego)

Ponadto ukończyła w 2013 roku studia podyplomowe fizjoterapia w pediatrii.

(dowód – kwestionariusz osobowy)

Od 11 lutego 2013 roku do 5 lipca 2014 roku odwołująca była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) S.A. w K. w pełnym wymiarze czasu jako sprzedawca.

(dowód – świadectwo pracy – k. 22 akt sądowych)

Od 6 lipca 2014 roku do 16 marca 2019 roku i od 19 marca 2019 roku do 1 września 2019 roku odwołująca nie posiadała żadnego tytułu do ubezpieczenia społecznego.

W grudniu 2016 roku odwołująca wróciła z Wielkiej Brytanii i od tego czasu zajmowała się dzieckiem.

(okoliczności niesporne – zeznania odwołującej z 14 lipca 2020 roku [00:01:25] [00:04:59])

W dniu 27 września 2019 roku A. G. została zgłoszona przez męża do ubezpieczenia zdrowotnego począwszy od 18 marca 2019 roku, natomiast z ubezpieczenia zdrowotnego jako członek rodziny została wyrejestrowana w dniu 10 października 2019 roku począwszy od 1 września 2019 roku.

(dowód – pismo organu rentowego z 21 lutego 2019 roku – akta organu rentowego, zeznania odwołującej z 14 lipca 2020 roku [00:04:59][00:07:40])

W dniu 20 września 2019 roku w gabinecie lekarza ginekologa K. F. w J. odwołująca dowiedziała się, że jest w ciąży. Powyższy lekarz ginekolog ustalił, iż 20 września 2019 roku odwołująca była w 4 tygodniu ciąży, a termin porodu ustalił na dzień 27 maja 2020 roku. W czasie kolejnej wizyty u lekarza ginekologa w dniu 8 października 2019 roku ustalono, iż odwołująca na ten dzień jest w 7 tygodniu ciąży.

(dowód – dokumentacja lekarska odwołującej – k. 121-161 akt sądowych)

W. G., ojciec odwołującej, od 1992 roku prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą w ramach Przedsiębiorstwa (...) Spółka Cywilna. Wspólnikiem W. G. jest M. G.. Przedsiębiorstwo (...) zajmuje się sprzedażą opakowań produktów do gastronomii, jednorazowych opakowań, artykułów chemicznych. Posiada cztery sklepu – dwa w J., jeden w Ś. i jeden w G., a ponadto magazyn główny w J., ul. (...). Przed 2 września 2019 roku w magazynie w J. pracował pracownik K. Z. oraz wspólnicy – W. G. i M. G.. Spółka zatrudnia ogółem 14 pracowników, a ich wynagrodzenie brutto oscyluje w granicach minimalnego wynagrodzenia. Przed 2 września 2019 roku odwołująca A. G. również, w ramach pomocy rodzinnej, sporadycznie pomagała ojcu przy jego pracy w magazynie położonym w J., ul. (...).

W 2018 roku, każdy ze wspólników Przedsiębiorstwa (...) Spółka Cywilna, to jest W. G. i M. G., osiągnęli dochód po 264 684,05 zł, a w 2019 roku – w wysokości 274 154,84 zł.

(dowód – zeznania o dochodach W. G. i M. G. – k. 29-34 akt sądowych i k. 95-115 akt sądowych, karty przychodów pracowników (...) Spółka Cywilna – k. 35-86 akt sądowych, zeznania W. G. [00:33:23][00:37:17], zeznania A. R. [01:13:46][01:17:26], zeznania K. Z. [01:30:44] [01:34:48], zeznania P. P. [02:02:40][02:08:59], zeznania A. P. [02:10:53][02:17:12])

Największy ruch w magazynie spółki jest w okresie przedświątecznym oraz w maju i miesiącach letnich.

(dowód – zeznania K. Z. [01:44:26][01:45:26], zeznania W. G. [01:06;53][01;08;30])

W dniu 2 września 2019 roku M. G., jako wspólnik Przedsiębiorstwa (...) Spółka Cywilna, zawarł z A. G. umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z zawartą umową o pracę A. G. miała wykonywać pracę sprzedawcy, za wynagrodzeniem w wysokości 2 250 zł. Przed zawarciem powyższej umowy o pracę A. G. została skierowana na badania lekarskie, a 2 września 2019 roku odwołująca otrzymała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku sprzedawcy.

(dowód – umowa o pracę – k. 21 akt organu rentowego, skierowanie na badania lekarskie – k. 22 akt organu rentowego, orzeczenie lekarskie – k. 26 akt organu rentowego)

Przed zawarciem umowy o pracę z A. G. nie była przeprowadzona rekrutacja, a W. G. wiedząc, iż córka może podjąć pracę i dlatego została ona zatrudniona w Przedsiębiorstwie Handlowo-Produkcyjnym Spółka Cywilna.

(dowód – zeznania W. G. [00:37:17][00:40:40])

A. G. do ubezpieczenia społecznego z tytułu zawartej umowy o pracę z dnia 2 września 2019 roku została zgłoszona dopiero w dniu 28 października 2019 roku. Już od 5 listopada 2019 roku odwołująca była niezdolna do pracy z powodu powikłań ciążowych, a w okresie od 5 listopada 2019 roku do 7 grudnia 2019 roku pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie chorobowe, a od 8 grudnia 2019 roku do 17 grudnia 2019 roku A. G. wystąpiła o wypłatę zasiłku chorobowego. Do dnia porodu, to jest do 27 maja 2020 roku, odwołująca nie świadczyła pracy w związku z powikłaniami ciążowymi.

(okoliczności niesporne – pismo organu rentowego z 18 listopada 2019 roku. – k. 1 akt organu rentowego, zeznania odwołującej A. G. [00:26:17][00:29:20], formularze ZUS – k. 2-4 akt organu rentowego)

W. G., składając wyjaśnienia w dniu 29 listopada 2019 roku w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, podniósł, iż potrzeba zatrudnienia jego córki wynikała z tego, że właśnie poszukiwała ona pracy, to postanowił ją zatrudnić. Ponadto podał, iż ze względu na specyfikę pracy, fakt pracy odwołującej tylko przez 2 miesiące, to nie ma żadnych materialnych dowodów na wykonywanie pracy przez A. G. od 2 września 2019 roku do 4 listopada 2019 roku. Dodał również, iż A. G. nie została upoważniona do podpisywania dokumentów ze względu na krótki okres pracy. Ponadto dodał, iż o fakcie ciąży córki dowiedział się 8 października 2019 roku.

(dowód – zeznania K. G. – k. 10-13 akt organu rentowego)

Również A. G., składając wyjaśnienia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w dniu 10 grudnia 2019 roku, oświadczyła, iż w okresie swego zatrudnienia od 2 września 2019 roku do 4 listopada 2019 roku nie była upoważniona do podpisywania dokumentów.

(dowód – wyjaśnienia A. G. przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych – k. 28-31 akt organu rentowego)

Gdy odwołująca A. G. od 5 listopada 2019 roku udała się na zwolnienie lekarskie w związku z powikłaniami ciążowymi na jej miejsce nikt nie został zatrudniony.

(dowód – zeznania W. G. [00:55:05][00:59:36])

Sąd Okręgowy powyższy stan faktyczny ustalił w oparciu o powołane wyżej dokumenty, na częściowych zeznaniach świadków oraz częściowych zeznań odwołującej A. G. i W. G..

Sąd nie podzielił natomiast zeznań świadków oraz zeznań A. G. i W. G., iż w ramach reżimu pracowniczego A. G. w pełnym wymiarze czasu pracy świadczyła od 2 września 2019 roku do 4 listopada 2019 roku pracę w ramach zawartej

2 września 2019 roku umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, iż w momencie zgłoszenia A. G. przez płatnika składek do pracowniczego ubezpieczenia społecznego w dniu 28 października 2019 roku, począwszy od dnia 2 września 2019 roku, odwołująca była w ciąży, a o tym fakcie doskonale wiedziała A. G. i W. G.. Zawarcie umowy o pracę pomiędzy A. G. a Przedsiębiorstwem Produkcyjno-Handlowym (...) zmierzało do tego, aby odwołująca miała prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanego z chorobą i macierzyństwem, bowiem brak tytułu do ubezpieczenia społecznego powodowało, iż nie miała ona uprawnień do powyższych świadczeń. Już po 5 dniach od momentu zgłoszenia przez płatnika składek do ubezpieczenia, odwołująca udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, o której wiedziała od 20 września 2019 roku.

Z zebranego materiału dowodowego wynika również, iż nie było realnej potrzeby zatrudnienia odwołującej w spółce cywilnej jej ojca W. G.. Daleko przed 2 września 2019 roku w hurtowni spółki w J. nie było potrzeby zatrudnienia dodatkowego pracownika, a pracę tą w tej hurtowni przed dniem 2 września 2019 roku świadczył K. Z. oraz wspólnicy W. G. i M. G.. W czasie usprawiedliwionej nieobecności odwołującej w pracy od 5 listopada 2019 roku do chwili wydania wyroku na miejsce odwołującej nikt nie został zatrudniony, a K. Z., W. G. i M. G. nadal wykonywali te same czynności co przed zatrudnieniem odwołującej.

Zdaniem Sądu załączone do odwołania faktury, z których wynika, iż wystawiła je A. G., nie są wiarygodne i zostały przedłożone jedynie aby uwiarygodnić, iż w spornym okresie od 2 września 2019 roku do 4 listopada 2019 roku odwołująca świadczyła pracę. W swoich wyjaśnieniach złożonych przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych zarówno A. G. jak i W. G. jednoznacznie stwierdzili, iż A. G. nie była upoważniona do podpisywania jakichkolwiek dokumentów, a W. G. stwierdził, iż nie ma żadnych materialnych dowodów na świadczenie pracy przez A. G. w okresie od 2 września 2019 roku do 4 listopada 2019 roku.

Sąd nie neguje, iż odwołująca A. G. wykonywała jakieś czynności w hurtowni w J., ale były to czynności wykonywane w ramach pomocy rodzinnej swemu ojcu, a nie czynności potwierdzające wykonywanie pracy w reżimie pracowniczym w pełnym wymiarze czasu pracy. Z zeznań świadków, pracowników płatnika składek, czy też klientów płatnika składek, wynika, iż czynności związane z prowadzeniem przez W. G. działalności gospodarczej A. G. zapewne w ramach pomocy rodzinnej wykonywała przed 2 września 2019 roku.

Uzasadnienie prawne

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2020 roku poz. 266 z późn. zm.), obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2020 roku poz. 870 t.j. z późn. zm.) pracownikom, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokościach określonych ustawą. Zgodnie zaś z art. 4 w ust. 1 i 2 ww. ustawy zasiłkowej, ubezpieczony, podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu, nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Wskazać należy, że 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 (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku, III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15-16/251).

Zatem w niniejszej sprawie, by ustalić, czy odwołująca podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym w spornym okresie jako pracownik u płatnika składek należało ustalić, czy strony w tych okresach rzeczywiście łączył stosunek pracy. Zaś aby stwierdzić, że strony łączył w spornym okresie stosunek pracy, konieczne było ustalenie, że łączący strony stosunek prawny zawiera wszelkie podstawowe elementy charakterystyczne dla stosunku pracy.

Według art. 22 § 1 k.p., 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.

Zgodnie z art. 22 § 1^1 k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy, należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania typu pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywania list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Z art. 22 § 1 k.p. wynika, iż stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju, a więc nie każdej pracy, na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy, wynikającym z nawiązania stosunku pracy, jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. Stosunek pracy jest zatem dobrowolnym stosunkiem prawnym o charakterze zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma podmiotami, z których jeden, zwany pracownikiem, obowiązany jest świadczyć osobiście i w sposób ciągły, powtarzający się, na rzecz i pod kierownictwem drugiego podmiotu, zwanego pracodawcą, pracę określonego rodzaju oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zatrudniać pracownika za wynagrodzeniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 38/2009). Dlatego nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku, I PKN 394/97, z dnia 28 października 1998 roku, I PKN 416/98, z dnia 2 grudnia 1998 roku, PKN 458/98).

Nadmienić należy, iż w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenie woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, Lex nr 328015).

W myśl art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat

oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi, a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana.

Stosownie do treści art. 22 §1[1] k.p. i art. 83 § 1 k.c., o tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę, nie decyduje tylko formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, ani też nawet przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, lecz przede wszystkim faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2009 roku, I UK 21/2009).

W celu dokonania prawidłowej kwalifikacji stosunku prawnego, należy przy tym uwzględnić, z uwagi na treść art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zarówno zgodny zamiar stron, cel umowy, jak i okoliczności istniejące w chwili jej zawierania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 roku, I PKN 191/98).

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne jest zatem ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście uczyniły (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2013 roku, III AUa 1432/12). W świetle bowiem art. 83 § 1 k.c., jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony z góry zakładają za obopólną zgodą, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (tj. mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy), to tak zawarta umowa o pracę ma charakter pozorny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku, II K 321/04). W konsekwencji zaś oświadczenie woli o zawarciu pozornej umowy o pracę złożone sobie wzajemnie przez strony są nieważne (art. 83 § 1 zd. 1 k.c.). W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega więc na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku, I UK 223/07, Lex nr 442836, z dnia 5 października 2006 roku, I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294, M. Raczkowski „Pozorność w umownych stosunkach pracy", Warszawa 2010, s. 200-2002).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 roku (II UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował i płacić wynagrodzenie za pracę. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzał odo obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd Okręgowy podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), 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.).

Jednocześnie podkreślić należy, że „pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale też wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie, niż umowa o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 roku, I UK 324/06, MPPr (...)).

Należy dodatkowo podkreślić, że rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudniania osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku dodatkowych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a także, że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązania pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich

zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 19 września 2003 roku, II UK 41/03).

Zważyć należy, że członka rodziny zatrudnić można na takich samych zasadach jak inną (obcą) osobę. Podstawą zatrudnienia może być zarówno stosunek pracy jak i dowolny, inny stosunek, na podstawie którego może być świadczona praca. Dopuszczalna jest także sytuacja, gdy członek rodziny świadczy pracę bezumownie.

O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje jednak wyłącznie formalne zawarcie (podpisanie) umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy – przede wszystkim świadczenie pracy z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę.

W odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega zatem na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 roku, I UK 223/07, Lex nr 442836, z dnia 5 października 2006 roku, I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, M. Raczkowski „Pozorność w stosunkach pracy" Lexis-Nexis, W-wa 2010, s. 200-202).

Zawarcie umowy o pracę stanowi czynność prawną, jeśli więc umowa o pracę jest nieważna z powodu wady oświadczenia woli pod postacią pozorności, to i sam stosunek pracy nie powstaje. Podkreślić należy, że o pozorności czynności prawnej należy wnioskować z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

Samo opłacanie składek na obowiązkowe pracownicze ubezpieczenia społeczne przez płatnika nie świadczy o tym, że strony pozostawały w rzeczywistym stosunku pracy. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest bowiem uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku, II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15-16/251).

Stworzenie dokumentacji pracowniczej dla odwołującej świadczy w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącej w spółce ojca. W ocenie Sądu załączona do akt organu rentowego, jak i akt sądowych, dokumentacja dotycząca zawarcia umowy o pracę jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika składek, natomiast nie przesądza o tym, iż praca przez odwołującą była faktycznie wykonywana. Jak już wyżej podniesiono zarówno odwołująca A. G. i W. G. przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych jednoznacznie stwierdzili, iż A. G. nie była upoważniona do podpisywania jakichkolwiek dokumentów, a W. G. jednoznacznie stwierdził, iż nie ma żadnych materialnych dowodów na świadczenie przez A. G. pracy od 2 września 2019 roku do 4 listopada 2019 roku.

Trzeba przy tym podkreślić, że Sąd nie neguje, że odwołująca w spornym okresie, jak i wcześniej, wykonywała jakieś czynności w ramach pomocy rodzinnej ojcu przy prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytułu ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia, opłacenie składki czy sporządzenie niezbędnych dokumentów pracowniczych, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy wynikających z art. 22 § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2013 roku, I UK 472/12, Lex nr 1356412; z dnia 11 września 2013 roku, II UK 36/13, Lex nr 1391783; z dnia 17 marca 2016 roku, III K 83/15).

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 lipca 2019 roku (III AUa 451/18, Lex nr 2719370) podkreślono, iż „pracodawca ma pełną swobodę w prowadzeniu działalności gospodarczej, w tym w zatrudnianiu pracowników. Jednak ocena racjonalności pracodawcy – potrzeby zatrudnienia konkretnej osoby, na konkretnym stanowisku i na określonych warunkach – ma wpływ na uznanie skuteczności zawartej umowy w zakresie podlegania ubezpieczeniom

społecznym takiej osoby. Przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy.”.

W niniejszej sprawie nie było żadnej racjonalnej potrzeby zatrudnienia pracownika przez płatnika składek, gdyż w okresie września każdego roku nie było wzmożonego ruchu w sprzedaży, gdyż szczyt sprzedaży przypadał w okresach przedświątecznych, w grudniu i przed okresem świąt wielkanocnych i w miesiącu maju każdego roku. Ponadto gdy odwołująca udała się na długotrwałe zwolnienie lekarskie na jej miejsce nikogo nie zatrudniono.

Natomiast w wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 14 lutego 2013 roku (III AUa 1432/12, Lex nr 1293598) podkreślono, iż „do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu.”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2011 roku (II UK 69/11, Lex nr 1108830) podkreślono, iż „zawarcie umowy o pracę nie przesądza o objęciu ubezpieczeniem społecznym. Organ rentowy może uznać, ze była ona fikcyjna, gdy pracownik otrzymuje zbyt wysokie wynagrodzenie, albo w krótkim czasie od jej zawarcia idzie na zwolnienie.”.

Zgodnie z art. 36 ust. 4 cytowanej wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych powinno nastąpić w terminie 7 dni od daty powstania ubezpieczenia.

W niniejszej sprawie płatnik składek odwołującą A. G. zgłosił daleko po 7 dniach od zawarcia umowy o pracę w dniu 2 września 2019 roku, a konkretnie dopiero w dniu 28 października 2019 roku, i zaledwie po upływie 6 dni od zgłoszenia odwołująca udała się na zwolnienie lekarskie w związku z ciążą, o której wiedziała od 20 września 2019 roku.

Samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. Nie zwalnia to jednak sądu orzekającego od oceny umowy o pracę zawartej przez kobietę w ciąży pod kątem skutków w zakresie podlegania ubezpieczeniu pracowniczemu, która uwzględniałaby – tak jak w przypadku innych ubezpieczonych – wszystkie okoliczności danej sprawy, a nie tylko powierzchowną ocenę części materiału dowodowego co do formalnego zawarcia umowy o pracę i stworzenia pozorów jej realizacji. Efektem takiej oceny powinno być bezsporne ustalenie, czy kobieta w ciąży i jej pracodawca faktycznie realizowali przesłanki umowy o pracę. Tylko bowiem takie stwierdzenie stwarza jej gwarancję ubezpieczenia pracowniczego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 lutego 2019 roku, III AUa 435/18, Lex nr 2669472).

Natomiast Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 16 stycznia 2018 roku (III AUa 938/17, Lex nr 2506518) podkreślił, iż „z doświadczenia życiowego wynika, że bardziej prawdopodobnym jest, że fikcyjna umowa o pracę zostanie zawarta przez osoby darzące się wzajemnym zaufaniem i pozostające w bliskich stosunkach (np. rodzinnych), niż przez osoby obce i nie znające się. Zatem bliskie relacje łączące strony stosunku pracy są okolicznością, która winna być brana pod uwagę przy ocenie kwestionowanej umowy o pracę”.”

Mając powyższe na względzie, cytowane wyżej stanowiska judykatury, które Sąd Okręgowy w całości podziela, jak i całość zebranego materiału dowodowego, umowa o pracę odwołującej A. G. z Przedsiębiorstwem (...) Spółka Cywilna, gdzie wspólnikiem był jej ojciec W. G., miała stworzyć pozorny tytuł do ubezpieczeń społecznych i w ten sposób umożliwić jej korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, związanego z chorobą i macierzyństwem. Tym samym Sąd uznał za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że przedmiotowa umowa o pracę z dnia 2 września 2019 roku, w świetle art. 83 § 1 k.c., jest umową nieważną i nie wywołuje skutku w postaci objęcia obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym.

Podkreślić bowiem należy, że podleganie ubezpieczeniu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2007 roku, II UK 56/07, Lex nr

376433). Organ rentowy, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego, może zakwestionować złożone dokumenty, jeżeli strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2010 roku, II UK 149/09, Lex nr 577848). Zawarcie umowy o pracę dla pozoru nie może bowiem rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do objęcia takiej osoby ubezpieczeniem społecznym pracowników.

Reasumując – zdaniem Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, że zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę została zawarta dla pozoru. Umowa taka, z mocy art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300k.p., jest nieważna.

Mając powyższe na uwadze Sąd, w oparciu o treść art. 477^{14} § 1 k.p.c., orzekł jak w wyroku.