

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 marca 2015 roku organ rentowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził ,że wnioskodawczyni M. J. nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 17 września 2014 roku jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał ,iż umowa jaką zawarły strony była pozorna / decyzja w aktach ZUS/.

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 3 kwietnia 2015 roku złożyła wnioskodawczyni i płatnik składek reprezentowani przez pełnomocnika. W odwołaniu wskazano ,iż M. J. faktycznie wykonywała pracę na rzecz spółki na podstawie umowy o pracę , która nie była pozorna./ odwołanie k- 2-6/.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji / odpowiedz na odwołanie k- 10-12/.

Przed zamknięciem rozprawy strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie. Pełnomocnicy stron wnieśli o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego / zestawienia kosztów k- 189, 198 , oświadczenia pełnomocników na rozprawie 00:15:42 CD koperta k-192 /

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W dniu 17 września 2014 roku wnioskodawczyni M. J. i płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. zawarli umowę o pracę, na mocy umowy wnioskodawczyni została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony do dnia 30 maja 2015 roku na stanowisku referenta z wynagrodzeniem miesięcznym brutto 1680 zł. Strony w umowie wskazały możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Wynagrodzenie zgodnie z oświadczeniem wnioskodawczyni miało być wypłacane w gotówce a nie na rachunek bankowy /umowa o pracę, oświadczenie w aktach osobowych załączonych do akt sprawy /

Do umowy o pracę dołączono pisemny zakres obowiązków pracownika . Według zakresu obowiązków, na zajmowanym stanowisku wnioskodawczyni miała przyjmować korespondencję w siedzibie firmy, nadawać korespondencję wychodzącą, wyrabiać pieczętki służbowe, utrzymywać porządek na stanowisku pracy i pomieszczeniach biurowych, obsługiwać fax i telefon, uczestniczyć w zebraniach pracowniczych, wykonywać czynności zlecone przez zarząd firmy wynikające z potrzeb firmy. Wnioskodawczyni w ramach obowiązków miała zastępować M. G. a podlegać bezpośrednio A. K. (1) – wiceprezes spółki/ zakres obowiązków w aktach osobowych załączonych do akt sprawy/.

Płatnik składek zgłosił wnioskodawczynię do ubezpieczeń społecznych dopiero w dniu 1 października 2014 roku , po upływie ustawowego 7 dniowego terminu na dokonanie zgłoszenia. Wnioskodawczyni miała pracować w godzinach od 8.00 do 16.00 / niesporne/.

Podczas zatrudnienia w spółce wnioskodawczyni przepisywała na komputerze zlecone jej dokumenty, odbierała telefony i przyjmowała dokumenty, wydawała odzież pracownikom fizycznym, sprawdzała ,czy są kompletne dane osobowe pracowników, czy samochody służbowe wykorzystywane w firmie mają ważne badania techniczne. Bezpośrednio wnioskodawczyni współpracowała z M. G.. W pracy wnioskodawczyni otrzymała laptopa ale nie miała swojego indywidualnego loginu. Nie korzystała z internatu podczas pracy tak jak inni pracownicy. Nie posiadała swojej imiennej pieczętki.

W spółce pracami biurowymi zajmowała się od początku 2014 roku pani M. G., zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Poza pracą biurową wykonywała wszystkie polecenia przełożonych - prezesa i wiceprezes spółki związane z pracą. Wnioskodawczyni miała jej pomagać w pracy a w przypadku nieobecności zastępować. Po zatrudnieniu wnioskodawczyni zakres obowiązków i wykonywanej pracy M. G. nie uległ zmianie. W 2014 roku spółka zatrudniała

początkowo 10 pracowników na umowę o pracę i pracowników na zlecenie. W 2016 roku liczba pracowników wzrosła do 16. W spółce nigdy nie było zatrudnionych więcej niż 20 osób. Rotacja wśród pracowników „produkcyjnych” była duża, duża była rotacja pracowników pracujących na umowę zlecenie przy wykonywaniu usług przez spółkę. M. G. była tylko raz nieobecna w pracy z powodu choroby przez okres tygodnia. Nie potrzebowała pomocy w pracy. Z obowiązkami służbowymi radziła sobie samodzielnie. Uważała, że zatrudnienie wnioskodawczyni było zbędne. Spółka nie dawała ogłoszeń, że potrzebuje dodatkowego pracownika ani nie zwracała się o zatrudnienie osoby do Urzędu Pracy. Było wiadomo, że wnioskodawczyni zna osobę z zarządu bo jej matka pracuje razem z wiceprezes spółki. Wnioskodawczyni razem ze świadkiem M. G. robiła miesięczne karty pracy co polegało na przenoszeniu danych z list obecności. Wykonywała zestawienia dotyczące samochodów firmowych aby nie przeoczyć terminów przeglądów technicznych. Dotyczyło to 10 pojazdów, między innymi koparki, busa, samochodu dostawczego, ciągnika oraz samochodów osobowych i ciężarówek. / zeznania świadka G. 00:35:34 CD koperta k- 99, zeznania wnioskodawczyni 00:03:53 CD koperta k-99 w zw z 00:03:47 CD koperta k- 192/.

Spółka (...) nosiła się z zamiarem ubiegania o certyfikat ISO ale do tego nie doszło. Plany te zmieniono. Nikt z pracowników nie został wydelegowany na stosowny kurs. Wnioskodawczyni wykonywała typowe czynności biurowe oraz pomagała pani M. G., Na polecenie dyrektora R. S. wysyłała jej dokumenty mailem służbowym ale czyniła to z adresu firmowego. Nikt nie został zatrudniony aby przygotowywać dokumenty pod kontem uzyskania certyfikatu ISO. Nikt przed zatrudnieniem nie rozmawiał z dyrektorem R. S. o potrzebie zatrudnienia wnioskodawczyni. Dyrektor nic wcześniej nie słyszała aby spółka potrzebowała zatrudnić nowego pracownika / zeznania R. S. 00:59:21 koperta k-99/.

Korespondencję do spółki (...) doręczał w 2014 roku listonosz Z. W.. Na terenie posesji gdzie mieści się spółka widywał wnioskodawczynię zarówno wewnątrz budynku jak i na zewnątrz. Korespondencję doręczał pełnomocnikowi pocztowemu ustanowionemu przez zarząd oraz wnioskodawczyni. Wnioskodawczyni nie kwitowała odbioru korespondencji. Oprócz nich korespondencje odbierał prezes i zarząd spółki. Wnioskodawczyni pokwitowała odbiór tylko jednego listu. Odbiór listów zwykłych i gazet nie jest wymagany. Listy polecane zwykle kwitował zarząd lub prezes. Listonosz nigdy nie rozmawiał z wnioskodawczynią. Bywał w spółce z reguły pięć dni w tygodniu ale nie zawsze widywał wnioskodawczynię / zeznania świadka Wypycha 00:06:11 koperta k-154/.

Na miejsce wnioskodawczyni nikogo nie zatrudniono. (...) spółka chciała zatrudnić w 2014 roku w związku z projektem uzyskania certyfikatu ISO. Poszukiwano osoby zaufanej więc nie dawano żadnych publicznych ogłoszeń. Certyfikat spółka uzyskała dopiero w październiku 2016 roku. W związku z jego wprowadzeniem musiała rozwiązać umowę z trzema pracownikami biurowymi w tym z wnioskodawczynią i M. G.. A. K. (1) w spółce (...) pełni funkcję wiceprezesa w zarządzie spółki. Jest ona zatrudniona w spółce na ¼ etatu, obowiązki wykonuje w ramach nienormowanego czasu pracy. Jest ponadto zatrudniona w Domu Pomocy Społecznej w pełnym wymiarze czasu pracy gdzie pracuje razem z matką wnioskodawczyni. Są koleżankami z pracy. A. K. (1) świadczy pracę w Domu Pomocy Społecznej w pełnym wymiarze czasu pracy od godziny 7.00 do 15.00 albo od 8.00 do 16.00. W spółce świadczy pracę wtedy kiedy nie ma w niej pracowników, co do zasady. / zeznania a wiceprezesa A. K. (1) 00:21:24 CD koperta k-99 w zw. z 00:11:48 CD koperta k- 192/.

Wnioskodawczyni przed podjęciem zatrudnienia w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś. była zatrudniona w firmie (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na umowę zlecenia w okresie od dnia 1 lutego 2014 roku do 12 sierpnia 2014 roku. Za jej pośrednictwem wykonywała pracę na terenie przetwórci mięsa w chłodni. Wnioskodawczyni w trakcie pracy w tej firmie stała się niezdolna do pracy. Niezdolność do pracy trwała od dnia 7 maja 2014 roku do 12 maja 2014 roku a następnie od 18 lipca 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2014 roku. Po ustaniu zatrudnienia wnioskodawczyni dalej korzystała z zasiłku chorobowego od dnia 13 sierpnia 2014 roku do dnia 15 września 2014 roku. Dolegliwości wnioskodawczyni miały charakter ginekologiczny. / niesporne /.

W dniu 17 lipca 2014 roku wnioskodawczyni udała się do lekarza S. F. – specjalisty ginekologa-położnika, który rozpoznał u niej zapalenie jajowodów i jajników (schorzenie o symbolu N70). Podczas wizyty wskazała, że ostatnia miesiączka miała miejsce 26 czerwca 2014 roku i miesiączkuje regularnie. Następnie wnioskodawczyni była u powyższego lekarza na wizytach w dniach 7 sierpnia 2014 roku, 20 sierpnia 2014 roku, 19 września 2014 roku, 24

października 2014 roku , 21 listopada 2014 roku, 19 grudnia 2014 roku, 16 stycznia 2015 roku, 27 marca 2015 roku, 10 kwietnia 2015 roku, 16 lutego 2016 roku . Podczas wizyty w dniu 20 sierpnia 2014 roku lekarz w wywiadzie medycznym wskazał ,iż wnioskodawczyni nudności i wymioty neguje, uskarża się na bóle w podbrzuszu od kilku dni i nie gorączkuje, natomiast w USG widoczny jest wolny płyn w Z. D.. Podczas wizyty w dniu 19 września 2014 roku lekarz w wywiadzie lekarskim wskazał jedynie datę ostatniej miesiączki 26 lipca 2014 roku , natomiast podczas badania w dniu 24 października 2014 roku wskazał w wywiadzie medycznym ,że stan ogólny jest dobry bez dolegliwości a wody płodowe są zachowane. Zalecił wykonanie USG położniczego./dokumentacja medyczna koperta k- 114/

Wnioskodawczyni została przyjęta do Szpitala (...) w dniu 30 października 2014 roku z powodu krwawienia we wczesnym stadium ciąży. Potwierdzono ,że wnioskodawczyni jest w ciąży /dokumentacja szpitalna koperta k- 109/

W dniu 27 kwietnia 2014 roku wnioskodawczyni urodziła córkę / odpis aktu urodzenia k-35 , niesporne/.

W 2014 roku spółka (...) osiągała w miesiącach od stycznia 2014 roku straty do miesiąca września włącznie. W październiku 2014 roku spółka osiągnęła zysk. W miesiącach styczniu, lutym i marcu 2015 roku spółka ponownie osiągnęła stratę na koniec miesiąca, tj. w maju czerwcu i lipcu 2015 roku / zestawienie zysków i strat k-55-81/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie opierając się na zeznaniach świadków G. , S. i Wypycha oraz stron - wnioskodawczyni i wiceprezes spółki (...) jak też na dokumentach załączonych do akt sprawy.

Przede wszystkim wskazać należy ,iż na podstawie materiału dowodowego zebranego w sprawie Sąd ustalił ,iż wnioskodawczyni była w ciąży w spornym okresie czasu . W ocenie Sądu wnioskodawczyni o fakcie tym wiedziała jeszcze przed nawiązaniem umowy i to było głównym powodem nawiązania stosunku pracy. W oparciu o dokumentację medyczną Sąd ustalił ,iż wnioskodawczyni w miesiącu lipcu i sierpniu faktycznie uskarżała się na dolegliwości ginekologiczne – zapalenie jajników i jajowodów. Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom wnioskodawczyni ,iż w dacie zawierania umowy o fakcie tym nie wiedziała a informację o ciąży powzięła dopiero podczas wizyty u ginekologa w dniu 19 września 2014 roku. Przede wszystkim w dokumentacji medycznej lekarza S. F. brak jest jakiegokolwiek wzmianki o ciąży wnioskodawczyni podczas jej wizyty u lekarza ginekologa w dniu 19 września 2014 roku. Dlatego też w ocenie Sądu dokumentacja medyczna nie może być miarodajnym dowodem na okoliczność kiedy wnioskodawczyni dowiedziała się ,że jest w ciąży. Wskazać należy ,iż dokumentacja prowadzona przez lekarza S. F. jest lakoniczna i zdawkowa. Ponadto w karcie ciąży prowadzonej przez tego samego lekarza jako datę wizyty odnotowano dzień 18 września 2014 roku natomiast w dokumentacji medycznej dzień następny czyli 19 września 2014 roku i w ogóle nie wspomniano ,że wnioskodawczyni jest w ciąży. Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni, która twierdziła ,iż w ogóle nie przypuszczała ,że może być w ciąży w kontekście daty jej ostatniej miesiączki oraz informacji udzielanych w placówkach służby zdrowia , że miesiączkuje regularnie. Trzeba również wskazać ,iż umowa o pracę została zawarta w dniu 17 września 2014 roku, w środę co jest nietypowym dniem na zawieranie umów, a zgłoszenie do ubezpieczeń nastąpiło dopiero wtedy gdy co do stanu ciąży nie było żadnych wątpliwości.

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. K. (2) wiceprezesa spółki , w zakresie jej twierdzeń, że spółka szukała nowego pracownika. Świadek S. – dyrektor w spółce zeznawała ,że nic o takich planach wcześniej nie wiedziała i nikt z nią decyzji tej nie konsultował. Natomiast świadek G. zeznała wprost ,iż wnioskodawczyni została zatrudniona dlatego ,że wiceprezes i matka wnioskodawczyni znały się i razem pracowały w ramach innego zatrudnienia. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka G. ,S. i Wypycha. Z zeznań tych osób wynika ,iż wnioskodawczyni wykonywała czynności w spółce ale były to czynności które mogły być wykonane przez inne osoby już tam pracujące. W ocenie Sadu zeznania tych osób są rzetelne i wzajemnie się potwierdzają. Sąd nie dopatrył się żadnych okoliczności pozwalających je zdyskredytować. Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom A. K. (1) w zakresie jej twierdzeń ,iż zatrudnienie wnioskodawczyni było konieczne i spowodowane zwiększeniem obowiązków wynikających ze starań o uzyskanie certyfikatu ISO. Jak ustalił Sąd do uzyskania tego certyfikatu doszło dopiero w październiku 2016 roku a w dacie zatrudnienia wnioskodawczyni żadne kroki w tym kierunku nie zostały faktycznie podjęte. Bez znaczenia dla

rozpoznania sprawy pozostaje okoliczność, iż wnioskodawczyni powróciła na krótki okres czasu do świadczenia pracy w spółce po zakończeniu okresu urlopu macierzyńskiego.

Sąd zważył, co następuje :

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych a także oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, odwołanie nie jest zasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 121), pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające

w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2014r. poz. 159) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

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

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa 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.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracownikemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

Nawiązanie stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne nie tylko w sferze prawa pracy, ale i w innych dziedzinach prawa. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek ziszczenia się określonych w ustawie warunków. Skutek ten po ich spełnieniu powstaje z mocy prawa. Nie można zatem wiązać zawarcia umowy o pracę, choćby zmierzała wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, z zamiarem obejścia prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 r. II UK 320/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 122; zdanie odrębne do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 2005 r. II UK 278/04, opubl: OSNAPiUS rok 2006, Nr. 7-8, poz. 116). Cel w postaci objęcia ubezpieczeniem społecznym i uzyskania z niego świadczeń nie jest bowiem sprzeczny z ustawą ani nie zmierza do jej obejścia, a przeciwnie - co zostało już wcześniej powiedziane - jest konsekwencją uzyskania statusu pracownika.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę z dnia 17 września 2014 roku zawarta między M. J. a płatnikiem składek (...) z o.o. w Ś. jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozoru.

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

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko, jakie Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 22 czerwca 2015 roku, I UK 367/14 (LEX nr 1771586), iż umowa o pracę jest zawarta dla pozoru i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba określona jako 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. Nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę wtedy, gdy pracownik podjął pracę i rzeczywiście ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował.

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 myśl orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241) 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. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2013 roku, I UK 472/12, G. Prawna (...), LEX nr 1356412; wyroki Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 kwietnia 2014 roku, III AUa 1039/13, LEX nr 1477204, z dnia 16 stycznia 2014 roku, III AUa 522/13, LEX nr 1428152, 30 lipca 2014 roku, III AUa 1854/13, LEX nr 1506200).

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

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł kwestionowaną umowę o pracę

jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby 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 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 należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, czy pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

W ocenie Sadu orzekającego w dacie zawarcia umowy o pracę obie strony nie były zainteresowane faktycznym jej wykonywaniem i działały dla pozoru. Celem wnioskodawczyni było zapewnienie sobie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu ciąży i macierzyństwa. W ocenie Sądu wnioskodawczyni wiedziała, że jest w ciąży, że w niedalekiej przyszłości stanie się z tego powodu niezdolna do pracy i będzie potrzebowała środków z ubezpieczenia społecznego. Płatnik składek podejmując decyzję o nawiązaniu umowy o pracę z wnioskodawczynią nie kierował się racjonalnymi przesłankami. Podnieść należy, iż z dokumentów finansowych przedstawionych przez spółkę jednoznacznie wynika, iż nie było jej stać na zatrudnienie dodatkowego pracownika biurowego a więc „nieprodukcyjnego”. Spółka wykazywała praktycznie permanentną stratę i to w znaczących kwotach. Ponadto zatrudniała już pracownika biurowego, który doskonale radził sobie z prowadzeniem spraw biurowych spółki jednoosobowo. Jak wskazała pracownica zatrudniona już wcześniej na tym stanowisku M. G., zatrudnienie wnioskodawczyni było absolutnie zbędne i wynikało ze znajomości wiceprezes z matką wnioskodawczyni. Trudno dopatrzeć się racjonalności w postępowaniu płatnika, który zatrudnia dodatkowego pracownika biurowego w sytuacji gdy dotychczas zatrudniony jest w stanie podołać obowiązkom a spółka zatrudnia mniej niż 20 osób, na podstawie różnych tytułów. Ponadto jak wynika z ustaleń Sądu w miejsce wnioskodawczyni w czasie jej nieobecności nikt nie został zatrudniony a więc praca mogła być wykonywana bez dodatkowego pracownika biurowego. Znamienne jest również to, iż dyrektor zatrudniony w spółce nic nie wiedział o zamiarze zatrudnienia dodatkowej osoby do biura., nie było to z nim konsultowane a spółka wcześniej nie czyniła kroków aby pracownika biurowego pozyskać. Z ustaleń poczynionych przez Sad wynika ponadto, że czynności jakie wykonywała wnioskodawczyni dublowały się z czynnościami innych pracowników. Korespondencję przychodzącą do spółki albo nie trzeba było w ogóle kwitować albo robił to pełnomocnik pocztowy wyznaczony przez zarząd albo sam zarząd. Wnioskodawczyni w czasie zatrudnienia pokwitowała zaledwie odbiór jednego listu.

Wielokrotnie w orzecznictwie sądowym wskazywano, iż zatrudnienie pracownika powinno być podyktowane racjonalną, faktyczną potrzebą pracodawcy a nie chęcią zapewnienia pracownikowi świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W wyroku z dnia 9 września 2015 roku w sprawie o sygnaturze akt III AUa 451/15 (Legalis nr 1337933) Sąd Apelacyjny w Lublinie wskazał, iż u źródeł każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Samo podpisanie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczenia nie jest wystarczające dla uzyskania świadczeń, bowiem konieczne jest ustalenie, że strony miały rzeczywisty 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. Podobnie Sąd Apelacyjny w Szczecinie w wyroku z dnia 27 października 2016 roku w sprawie III AUa 559/15 (Legalis nr 1576394) wskazał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika

są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Ponadto wskazać należy, iż od dawna w orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wskazywano, iż przy ocenie ważności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudniania pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (vide: wyroki SN z dnia 2 lutego 2002 roku w sprawie II UKN 359/99, OSNAPiUS nr 13 poz. 447 z 1997 roku, II UKN 568/97 OSNAPiUS z 1999 roku nr 5 poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 roku II UKN 362/99 OSNAPiUS z 2001 roku nr 13 poz. 449). Sąd orzekający w pełni podziela zaprezentowane powyżej poglądy.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, iż w spornym okresie czasu wnioskodawczyni wykonywała czynności na rzecz spółki (...) ale nie jest to jednoznaczne z wykonywaniem pracy w oparciu o art. 22 k.p. Nie sposób bowiem przyjąć, iż wnioskodawczyni wykonywała w spornym okresie czasu pracę podporządkowaną na rzecz spółki, tj. w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracowniczego. Jak wynika z zakresu obowiązków, który podpisała wnioskodawczyni jej bezpośrednim przełożonym była A. K. (1) wiceprezes spółki, w ówczesnym okresie zatrudniona na ¼ etatu. Z zeznań świadka K. jednoznacznie wynika, iż pracowała ona jednocześnie w pełnym wymiarze czasu pracy w Domu Pomocy Społecznej razem z matką wnioskodawczyni i świadczyła ją tam w godzinach od 7.00 do 15.00 albo od 8.00 do 16.00. Godziny pracy w Domu Pomocy Społecznej w przeważającej części pokrywały się z godzinami zatrudnienia wnioskodawczyni. Sama wiceprezes wyjaśniła w zeznaniach, iż starała się być w spółce (...) po godzinach pracy pracowników a zatem i wnioskodawczyni. Tak więc nie mogła jako przełożona bezpośrednio kontrolować pracy wnioskodawczyni. Poza tym z materiału dowodowego zebranego w sprawie nie wynika aby wiceprezes w ogóle kontrolowała w czasie zatrudnienia wnioskodawczynię. Tym samym nie ma żadnych dowodów potwierdzających aby A. K. (1) jako bezpośrednia przełożona wydawała na bieżąco polecenia wnioskodawczyni co do świadczonej przez nią pracy. Brak jest też dowodów aby wnioskodawczyni na bieżąco przedstawiała wiceprezes rezultaty swojej pracy. Powyższe zdaniem Sądu świadczy o tym, że nawet przy założeniu, choć częściowego wykonywania przez strony kwestionowanej umowy, nie można przyjąć, że była to umowa o pracę, albowiem rzekome wykonywanie przez skarżącą czynności nie odbywało się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Pozorność umowy o pracę (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r. I UK 120/06, OSNP 2007/19-20/294, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r. II UK 20/11, OSNP 2012/11-12/145).

Wskazać należy, iż Sąd bada przy ustalaniu pozorności umowy o pracę nie tylko ustala czy wnioskodawczyni w ogóle świadczyła jakieś czynności na rzecz spółki, ale również czy czynności te mogłyby zostać uznane za osobiste świadczenie pracy podporządkowanej pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy), czy miało to miejsce w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy, a więc w ramach zatrudnienia pracowniczego - w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów pracowniczych a także treści złożonych zeznań nie potwierdza, aby przełożona kierowała pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywała na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z powierzonym jej stanowiskiem, które byłyby być modyfikowane biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby przełożona wydawała polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy. Wręcz przeciwnie z zeznań A. K. (1) wynika, że nie kontrolowała pracy wnioskodawczyni na bieżąco bo w tym czasie świadczyła pracę u innego pracodawcy. Brak

jest dowodów na okoliczność tego, aby wnioskodawczyni w jakiegokolwiek formie przedstawiała wyniki swojej pracy. Ponadto należy wskazać, iż wynagrodzenie wnioskodawczyni miała wypłacane do ręki w gotówce a nie przelewem bankowym. Posiadanie konta bankowego jest obecnie powszechne a kopie dokonywanych przelewów stanowią niepodważalny dowód na wypłatę wynagrodzenia, w przeciwieństwie do wszelkiego typu pokwitowań.

Powyższe zdaniem Sądu świadczy o tym, że nie można przyjąć, aby czynności wykonywane przez wnioskodawczynię były wykonywane w ramach umowy o pracę, nie odbywało się to w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił odwołanie na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 i § 3 k.p.c.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od wnioskodawczyni i spółki (...) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 1200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm. ) biorąc pod uwagę wartość przedmiotu sporu w sprawie, prawidłowo wyliczoną przez pełnomocnika ZUS.

Zarządzenie ::

odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć peł. wnioskodawców

17.10.2017