

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 listopada 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. stwierdził, że J. H. od 1 lutego 2014 r. jako pracownik u płatnika składek B. S. nie podlega ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Organ rentowy wyjaśnił, że J. H. została zatrudniona od 1 lutego 2014 r., a od 5 marca 2014 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Płatnik składek zawarł z J. H. umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2014 r. do 28 lutego 2014 r. w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu z wynagrodzeniem w wysokości 1.400 zł, a od 1 marca 2014 r. do 31 maja 2014 r. (aneksem z 30 kwietnia 2014 r. umowa ta została przedłużona do 31 lipca 2014 r.) w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu z wynagrodzeniem w wysokości 2.800 zł. Z danych zewidencjonowanych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wynika również, iż oprócz zgłoszenia J. H. do ubezpieczeń przez ww. płatnika, w okresie od 4 grudnia 2013 r. do 6 lipca 2014 r. była ona zgłoszona, jako pracownik u innego płatnika składek (w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu), a od dnia 6 lipca 2014 r. została zgłoszona, jako osoba pobierająca zasiłek macierzyński. W ocenie organu rentowego brak jest w niniejszej sprawie dowodów potwierdzających rzeczywiste wykonywanie pracy przez J. H., a decyzje kadrowo – płacowe, jakie podejmował płatnik oraz brak przekazania pracownikowi pisemnego zakresu obowiązków świadczą o tym, że celem nawiązania stosunku pracy było jedynie uzyskanie przez J. H. świadczeń wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W odwołaniu od powyższej decyzji J. H. podała, że wbrew stanowisku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych otrzymała pisemny zakres obowiązków pracowniczych, a uszczegółowienie prac, jakie miała wykonać następowało w formie ustnej. J. H. podkreśliła, że bez względu na wymiar czasu pracy, jaki określano w umowach o pracę, jakie zawarła z B. S., jej stawka godzinowa pozostawała bez zmian. Oprócz pracy na rzecz B. S. świadczyła pracę w firmie (...) .pl (w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu) i mogła łączyć obie prace. Zdaniem odwołującej odległość dzieląca Ł. i T. (tj. miejsca gdzie miała świadczyć pracę) pozostawała bez wpływu na możliwość świadczenia przez nią pracy na rzecz obu firm. J. H. podniosła, że charakter świadczonej pracy na rzecz firmy (...) był jej bliski z uwagi na posiadane doświadczenie zawodowe. Odwołująca wskazała, że co prawda nie udało jej się dokończyć projektu opracowania strategii rozwoju firmy płatnika, to jednak przekazała mu materiały zgromadzone do momentu powstania u niej niezdolności do pracy.

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 21 marca 2016 r. zainteresowany B. S. przyłączył się do odwołania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany B. S. w latach 2010 – 2015 r. prowadził działalność gospodarczą pod firmą (...) Ośrodek Szkolenia (...). Zainteresowany prowadził działalność w T.. W firmie płatnika Powiatowy Urząd Pracy w T. w okresie od 22 kwietnia 2014 r. do 8 października 2014 r. zorganizował dla osoby bezrobotnej staż w zawodzie technika prac biurowych, a w okresie od 22 października 2014 r. do 31 marca 2015 r. Powiatowy Urząd Pracy w T. zorganizował dla osoby bezrobotnej staż w zawodzie doradcy klienta.

(okoliczności bezsporne)

Ubezpieczona J. H. ma wykształcenie wyższe. W chwili zawierania umów o pracę z zainteresowanym pozostawała w stosunku pracy z firmą (...) .pl, gdzie na terenie Ł. wykonywała obowiązki dyrektora dydaktycznego szkół policealnych dla osób pracujących, w $\frac{1}{2}$ wymiaru czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2 058,00 zł. Podczas pracy w firmie (...) .pl odwołująca nie miała ściśle określonych godzin pracy oraz dni, a obowiązki pracownicze musiała wykonywać w taki sposób, aby zabezpieczyć dobre imię szkoły.

(zeznania J. H. min.00:02:31 – 00:05:30 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:02:42 – 00:22:18 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r.)

Ubezpieczona poszukiwała pracy z uwagi na sytuację, jaka panowała w firmie (...)pl i obawę, że może stracić zatrudnienie.

(zeznania J. H. min.00:02:31 – 00:05:30 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:02:42 – 00:22:18 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r.)

B. S. w związku z planowanym rozwojem swojej firmy o świadczenie usług w zakresie szkolenia kierowców na terenie Ł., postanowił zatrudnić pracownika biurowego. Zainteresowany zatrudnił J. H., bowiem posiadała ona doświadczenie zawodowe w szkolnictwie, a więc dziedzinie zbliżonej do działalności prowadzonej przez płatnika.

(zeznania B. S. min.00:05:30 – 00:08:24 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:22:18 – 00:29:12 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r.)

Zaświadczenie lekarskie z dnia 30 stycznia 2014 r. wskazuje na brak przeciwwskazań do wykonywania przez J. H. pracy na stanowisku pracownika administracyjnego.

(zaświadczenie lekarskie - akta osobowe - k.38)

W dniu 1 lutego 2014 r. B. S. zawarł z J. H. umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2014 r. do 28 lutego 2014 r. W treści umowy wskazano, że J. H. będzie świadczyć pracę na stanowisku pracownika administracyjnego w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem w wysokości 1.400 zł brutto. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano teren województwa (...).

(umowa o pracę - akta osobowe - k.38)

W chwili podpisywania ww. umowy J. H. wiedziała, że jest w ciąży.

(karta ciąży k.24)

Zgodnie z zakresem obowiązków pracowniczych, jakie określone w treści ww. umowy o pracę do obowiązków pracowniczych J. H. należało:

- administrowanie i obsługa biura,
- prowadzenie korespondencji,
- organizacja i kontrola obiegu dokumentów,
- wykonywanie bieżących spraw z zakresu prowadzenia biura,
- przygotowanie dokumentacji do księgowości,
- rozliczanie faktur,
- obsługa kursantów,
- działania marketingowe i PR,
- prace zlecone.

(umowa o pracę - akta osobowe - k.38)

W dniu 1 lutego 2014 roku J. H. została przeszkolona w zakresie przepisów i zasad BHP, a w dniach od 1 lutego 2014 r. do 3 lutego 2014 r. odbyła szkolenie instruktażowe na stanowisku pracownika biurowego.

(karta szkolenia wstępnego bhp akta osobowe - k.38)

W ramach powierzonych obowiązków pracowniczych J. H. miała zająć się działaniami mającymi doprowadzić do wynajęcia lokalu pod działalność ośrodka szkolenia kierowców na terenie Ł., a także działaniami marketingowymi polegającymi na roznoszeniu ulotek oraz umieszczaniu ogłoszeń reklamowych w witrynach sklepów na terenie T. oraz P.. Według zainteresowanego ta forma reklamy była skuteczniejsza niż reklama w prasie czy też Internecie, gdyż pozwalała dotrzeć do większej liczby potencjalnych klientów. J. H. nie wykonywała obowiązków pracowniczych w biurze płatnika, a ulotki otrzymywała we wcześniej umówionym z płatnikiem miejscu.

(zeznania J. H. min.00:02:31 – 00:05:30 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:02:42 – 00:22:18 protokołu rozprawy z dnia 21.03. 2016 r. oraz zeznania B. S. min.00:05:30 – 00:08:24 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:22:18 – 00:29:12 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r.)

W związku z kosztami, jakie ponosiła odwołująca oraz chęcią skonkretyzowania działań na terenie Ł. płatnik składek postanowił zwiększyć wymiar czasu pracy J. H. i tym samym zwiększyć jej wynagrodzenie.

(B. S. min.00:05:30 – 00:08:24 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:22:18 – 00:29:12 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r.)

W dniu 1 marca 2014 r. pomiędzy firmą (...), a J. H. zawarto umowę o pracę na czas określony od 1 marca 2014 r. do 31 maja 2014 r. . W treści umowy wskazano, że J. H. będzie świadczyć pracę na stanowisku pracownika administracyjnego w wymiarze 1/2 etatu z wynagrodzeniem w wysokości 2 800,00 zł brutto. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano teren województwa (...). Zakres obowiązków pracowniczych J. H. nie uległ zmianie.

(umowa o pracę w dokumentacji pracowniczej J. H. k.38)

B. S. nie kontrolował czasu pracy J. H., a jedynie sporadycznie sprawdzał czy dostarczyła ulotki we wskazane miejsca. Współpraca między płatnikiem, a J. H. była oparta na zaufaniu. Zadania, jakie danego dnia ma wykonać J. H. były ustalane telefonicznie.

(zeznania B. S. min.00:05:30 – 00:08:24 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:22:18 – 00:29:12 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r.)

Odwołująca podpisywała listę obecności w pracy podczas spotkań z pracodawcą.

(zeznania B. S. min.00:05:30 – 00:08:24 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:22:18 – 00:29:12 protokołu rozprawy z dnia 21.03.2016 r., lista obecności k.28 akt ZUS)

J. H. za świadczoną pracę otrzymywała wynagrodzenie płatne gotówką.

(zeznania J. H. min.00:02:31 – 00:05:30 protokołu rozprawy z dnia 6.06.2016 r. w zw. z min.00:02:42 – 00:22:18 protokołu rozprawy z dnia 21.03. 2016 r., a nadto listy płac k.30 – 32 akt ZUS)

J. H. stała się niezdolna do pracy od dnia 5 marca 2014 r.

(zwolnienie lekarskie wystawione przez lekarza ginekologa w dokumentacji osobowej odwołującej)

W dniu 30 kwietnia 2014 r. pomiędzy firmą (...) a J. H. zawarto aneks do umowy o pracę z dnia 1 marca 2014 r., mocą którego ustalono, że umowa o pracę będzie obowiązywać w okresie od 1 marca 2014 r. do 31 lipca 2014 r. oraz że pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian.

(aneks do umowy o pracę akta osobowe - k.38)

W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą w 2014 r. przychody i dochody B. S. przedstawiały się następująco:

- styczeń – przychód 9.570 zł, dochód 4.482,23 zł,
- luty – przychód 3.100 zł, strata 376,17 zł,
- marzec – przychód 2.780 zł, strata 1.750,69 zł,
- kwiecień – przychód 6.900 zł, strata 2.317,95 zł,
- maj – przychód 3.100 zł, strata 935,67 zł,
- czerwiec – przychód 7.200 zł, dochód 1.578,14 zł,
- lipiec – przychód 12 030 zł, dochód 2 991,78 zł,
- sierpień – przychód 7.350 zł, dochód 2.697,95 zł,
- wrzesień – przychód 5.550 zł, dochód 866,10 zł,
- październik – przychód 5.550 zł, dochód 31,69 zł,
- listopad – przychód 7.890 zł, dochód 2.251,25 zł,
- grudzień – przychód 5.300 zł, strata 293,08 zł.

(zestawienie k.81)

J. H. urodziła dziecko w dniu 6 lipca 2014 r.

(okoliczność bezsporna)

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z dokumentów w postaci umów o pracę oraz aneksu do umowy o pracę z dnia 1 marca 2014 r., jakie zawarł płatnik składek z odwołującą, zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania przez nią obowiązków na stanowisku pracownika administracyjnego, karty szkolenia bhp, list płac oraz listy obecności. Żadna ze stron postępowanie nie kwestionowała powyższych dokumentów pod względem autentyczności, ani treści merytorycznej. W ocenie Sądu wskazane dokumenty świadczą jedynie o formalnym wypełnieniu obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy oraz pracowniku, nie przesądzają, że zakwestionowane umowy o pracę były faktycznie wykonywane.

W odniesieniu do zeznań B. S. oraz odwołującej wskazać należy, że Sąd odmówił im wiary w zakresie, w jakim wskazywano na okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni oraz na faktyczne świadczenie przez nią pracy na rzecz firmy płatnika na podstawie umowy o pracę. Zeznania te nie mają potwierdzenia w innych dowodach. Zarówno ubezpieczona jak i zainteresowany zostali pouczeni o obowiązku składania wniosków dowodowych na poparcie swoich twierdzeń. W toku postępowania nie składali wniosków dowodowych. Na potwierdzenie swoich zeznań nie przedstawiono dowodów w postaci zeznań świadków czy też dokumentacji, która pochodziłaby od podmiotów, które nie byłyby zainteresowane rozstrzygnięciem niniejszej sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie, jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz.963) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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

Stosownie do treści 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.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) a ponadto odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987). Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, iż 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju

na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia, czy ubezpieczona J. H. faktycznie świadczyła pracę na rzecz B. S., czy też strony zawarły kwestionowane umowy o pracę wyłącznie w celu wyłudzenia świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a więc dla pozoru, ewentualnie czy czynność ta nie zmierzała do obejścia prawa i nie była sprzeczna z zasadami współżycia społecznego.

W niniejszej sprawie płatnik składek B. S. zawarł w dniu 1 lutego 2014 r. z J. H. umowę o pracę na czas określony od 1 lutego 2014 r. do 28 lutego 2014 r., a w dniu 1 marca 2014 r. kolejną umowę także na czas określony, obowiązującą od 1 marca 2014 r. do 31 maja 2014 r. (aneksem z dnia 30 kwietnia 2014 r. umowę przedłużono do 31 lipca 2014 r.).

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają twierdzenie, że zakwestionowane przez ZUS umowy o pracę pomiędzy B. S. a J. H. zostały zawarte dla pozoru, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Ocena realizacji zwartej przez ubezpieczoną i płatnika umowy o pracę wskazuje na to, że strony zawarły umowę o pracę, której nie miały zamiaru realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

Założenie akt osobowych przez zainteresowanego, podpisanie przez ubezpieczoną listy obecności czy listy płac nie jest wystarczające do ustalenia, że doszło do powstania stosunku pracy. Do uznania, że doszło do powstania stosunku pracy konieczne jest ustalenie, że praca była faktycznie wykonywana, że strony miały zamiar i realizowały postanowienia umowy o pracę.

Ocena realizacji zwartej przez ubezpieczoną i płatnika umowy o pracę wskazuje na to, że strony zawarły umowę o pracę, której nie miały zamiaru realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

W ocenie Sądu nie ma żadnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną pracy na podstawie umowy o pracę. Dowodu takiego nie stanowią ani zeznania ubezpieczonej ani zeznania zainteresowanego. Zeznania te, jako jedyny dowód w sprawie mający potwierdzić wykonywanie przez ubezpieczoną pracy nie zostały poparte innymi dowodami. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika również, że ubezpieczona wykonywała powierzone jej prace. Ubezpieczona ani zainteresowany nie wykazali, że ubezpieczona zajmowała się administrowaniem i obsługą biura, prowadzeniem korespondencji, organizacją i kontrolą obiegu dokumentów, przygotowaniem dokumentacji do księgowości, rozliczaniem faktur, obsługą kursantów.

Niewykonywanie przez ubezpieczoną pracy wskazanej w umowie o pracę świadczy o pozorności zatrudnienia pracownika, strony umówił się bowiem, że zadania ubezpieczonej będą inne niż wynikające z umowy.

Ubezpieczona miała reklamować firmę zainteresowanego roznosząc ulotki reklamowe w T. i okolicznych miejscowościach.

W okresie niezdolności ubezpieczonej do pracy zainteresowany nie zatrudnił innej osoby. Dopiero od 22 kwietnia 2014 roku przyjął na staż osobę skierowaną z Urzędu Pracy.

W okresie zatrudnienia ubezpieczonej od lutego do maja 2014 roku firma zainteresowanego przynosiła straty, zatem jej zatrudnienie nie miało ekonomicznego uzasadnienia.

Ubezpieczona w ramach wykonywania pracy miała zająć się roznoszeniem ulotek reklamowych. Pracę tę wykonywała w T. i okolicznych miejscowościach. Zainteresowany nie kontrolował czasu pracy ubezpieczonej. Ubezpieczona samodzielnie decydowała o tym gdzie będzie roznosiła ulotki. Listy obecności nie były podpisywane codziennie, tylko podczas spotkania z pracodawcą, które miały miejsce w Ł.. Wtedy też ubezpieczonej miały być przekazywane materiały

reklamowe. W organizacji pracy ubezpieczonej nie występował zatem element podporządkowania ani co do miejsca ani czasu świadczenia pracy.

Zainteresowany wyjaśnił, że zatrudnił ubezpieczoną bowiem chciał rozwinąć prowadzoną przez siebie działalność o świadczenie usług szkolenia kierowców na terenie Ł. i podstawowym zadaniem postawionym przed odwołującą było znalezienie przez nią odpowiedniego lokalu w tym mieście. Strony ustaliły, że umowa będzie świadczona w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu z wynagrodzeniem 1.400 brutto, a powierzone obowiązki odwołująca będzie wykonywać na stanowisku pracownika administracyjnego. Czynności wykonywane przez ubezpieczoną w ramach umowy o pracę miały sprowadzić się do roznoszenia ulotek i to nie w Ł. a w T. i okolicznych miejscowościach, w umieszczaniu ogłoszeń w witrynach sklepów, a jedynie w niewielkim zakresie do poszukiwania lokalu pod działalność pracodawcy. Tym samym zadania jakie miała wykonywać odwołująca w zasadzie nie odpowiadały nazwie jej stanowiska pracy. Co jednak istotne odwołująca wszystkie powierzone zadania miała wykonywać poza siedzibą pracodawcy i to pomimo faktu, że pracodawca dysponował lokalem biurowym (świadczy o tym fakt zatrudnienie od kwietnia 2014 r. stażysty na stanowisku technika biurowego).

Ponadto strony zakwestionowanych umów o pracę nie potrafiły wyjaśnić z jakich przyczyn doszło do zwiększenia (od 1 marca 2014 r.) wymiaru czasu pracy odwołującej, a co za tym idzie zwiększenia jej wynagrodzenia. Podkreślić także należy, iż pracodawca nie zrealizował założenia jakie legło u podstaw zatrudnienia ubezpieczonej i nie rozpoczął świadczenia usług na terenie Ł.. Takie ustalenie utwierdza Sąd w przekonaniu, że strony wiedziały, że umowa o pracę nie będzie realizowana. Trudno bowiem założyć, że pracodawca porzuca założoną koncepcję działalności swojej firmy jedynie z uwagi na chorobę pracownika.

Ubezpieczona mogła wykonywać pewne prace na rzecz zainteresowanego, ale nie wykazała w toku postępowania, że czynności te wykonywała w reżimie umowy o pracę.

Reasumując ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona nie wykonywała pracy na rzecz zainteresowanej spółki na podstawie umowy o pracę i tym samym jako pracownik nie podlega ubezpieczeniom społecznym, stosownie do treści art.6 ust.1 punkt 1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zawarta umowa o pracę jest zatem pozorna.

Zgodnie z art.83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, 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 przez strony na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, 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.).

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi

słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Celem podjętych przez ubezpieczoną działań było uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem. Nawet jeżeli nie można zarzucić ubezpieczonej takiego działania, to z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż umowa o pracę nie była wykonywana.

Wprawdzie płatnik składek założył akta osobowe, ubezpieczona podpisywała listy płac, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły.

W ocenie Sądu strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca niepodleganie przez J. H. od dnia 1 lutego 2014 roku ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w przez B. S. odpowiada prawu i na podstawie art.477¹§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć ubezpieczonej z pouczeniem o prawie, terminie i sposobie złożenia apelacji.

20.09.2016 r.