

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 22 kwietnia 2015 r. – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że T. J. jako pracownik u płatnika K. Z. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 15 maja 2014 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł m.in., że wnioskodawca został zgłoszony do ubezpieczeń od dnia 15 maja 2014 r., a już od 15 lipca 2014 r. stał się niezdolny do pracy, został zatrudniony na specjalnie utworzonym stanowisku, na jego miejsce nie został zatrudniony inny pracownik, płatnik nie opłacał należnych składek od sierpnia do grudnia 2014 r.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, zdaniem ZUS, że T. J. nie wykonywał pracy, a został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych z tego tytułu jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty świadczeń w postaci zasiłku chorobowego. Zatem na podstawie art. 83 §1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy należy stwierdzić, że umowa o pracę jako zawarta dla pozorów, jest nieważna i tym samym T. J. z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 15 maja 2014 r.

/decyzja – k. 29 - 31 akt ZUS/

W dniu 1 czerwca 2015 r. T. J. złożył odwołanie od w/w decyzji.

/odwołanie – k. 2 /

W piśmie z dnia 14 października 2015 r. wnioskodawca reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że T. J. jako pracownik płatnika składek Pasja (...) i U. K. Z. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 15 maja 2014 roku oraz o zasądzenie od organu na rzecz odwołującego się kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/pismo – k. 7/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 22 czerwca 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 4 - 5/

Na rozprawie w dniu 17 lutego 2017 r. pełnomocnik organu rentowego wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2400 zł, precyzując wartość przedmiotu sporu na kwotę 18374,40 zł.

/e – prot. z dnia 17.02.17 00:03:13, pismo – k. 135/

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

K. Z. prowadziła działalność gospodarczą - Pasja (...) i U. – Ż. od 22 sierpnia 2013 r., której w przeważającym zakresie przedmiotem były pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane.

/wypis z (...) k. 20 akt ZUS/

Firma zajmowała się kosmetyką, masażami i terapią ruchową oraz szkoleniami.

/zeznania wnioskodawcy – e – prot. z dnia 27.09.2016 00:05:57 – 00:23:03 w zw. z e – prot. z dnia 26.01.18 00:02:18, wydruki faktur – k. 169/

Wnioskodawca ma wykształcenie średnie techniczne. Z zawodu jest technikiem budowlanym.

/wydruk świadectwa – k. 169/

W okresie 17.08.2004 – 22.04.2014 r T. J. był zatrudniony w (...) Zakładzie Usług (...), na stanowisku robotnika gospodarczego, p.o. mistrza, mistrza, stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 53 par. 1 kp, był niezdolny do pracy od 2.04.2013 – 25.09.2013, 30.09.2013 – 30.03.2014 r .

/kserokopia świadectwa pracy – k. 8 – 9 akt ZUS/

W dniu 15 maja 2014 r doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy K. Z. a T. J. na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika sprzedaży , w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 4800 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano cały kraj – Polskę.

/kserokopia umowy – k. 11 akt ZUS/

Wnioskodawca wcześniej znał płatnika. Mieszkali blisko siebie. Umowa o pracę została podpisana w domu płatnika. Nie został sporządzony zakres obowiązków na piśmie. Wnioskodawca miał wykonywać pracę w domu, np. załatwiając nocleg, miał sprzedawać usługi, uzgadniać kursy, przygotowywać materiały, kserować dokumenty, pozyskiwać klientów, miał roznosić ulotki 2- 3 razy w tygodniu.

/zeznania wnioskodawcy – e – prot. z dnia 27.09.2016 00:05:57 – 00:23:03 w zw. z e – prot. z dnia 26.01.18 00:02:18/

W dniu 26 maja 2014 r zostało wystawione zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że T. J. jest zdolny do pracy na stanowisku kierownika sprzedaży .

/wydruk zaświadczenia – zał. k. 169/

Wnioskodawca polecił sąsiadce zakład kosmetyczny płatnika. Widziała go raz, jak krzątał się pomiędzy pomieszczeniami. Inna znająca z widzenia wnioskodawcę raz widziała wnioskodawcę w gabinecie w godzinach popołudniowych, oferował usługi salonu.

/zeznania świadka K. A. – e – prot. z dnia 27.09.2016 00:26:59 – 00:30:59, K. S. – 00:31:50/

Od dnia 14 lipca 2014 r wnioskodawca był niezdolny do pracy z powodu choroby.

/dokumentacja medyczna – k. 75/

Umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron z dniem 30 kwietnia 2015 r.

/kserokopia świadectwa pracy – k. 58/

Wnioskodawca aktualnie jest bezrobotny, bez prawa do zasiłku. Pomaga mu rodzina, otrzymuje zasiłek z opieki w kwocie 2014 zł i ok. 180 zł dofinansowania do mieszkania.

/zeznania wnioskodawcy – e – prot. z dnia 26.01.18 00:02:18/

### **Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów i zważył, co następuje:**

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

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 poz. 1778 z późn. 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 wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było, czy T. J. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik K. Z..

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 bezwzględnie 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 § 1<sup>1</sup> 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, w ocenie Sądu, zgodnym zamiarem stron nie było nawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym. Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawcą 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 wnioskodawcą i zgłoszenie go do ubezpieczeń społecznych było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą.

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 czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

- 1) oświadczenie musi być złożone tylko dla pozoru,
- 2) oświadczenie musi być złożone drugiej stronie,
- 3) adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru.

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregokolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozoru. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozoru 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 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 bezwzględną i nie wywołuje żadnych skutków prawnych od początku (ex tunc).

Podkreślenia wymaga przy tym, 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 podziela 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 wyroku 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 pozorów, 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 odwołującemu zarzutów, że zawarł 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 należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić zatem, czy pomiędzy wnioskodawcą, 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 odwołujący osobiście świadczył pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawcy 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 wnioskodawca wykazał, że był widziany dwukrotnie w siedzibie płatnika, oferował usługi gabinetu. Należało jednak zważyć, czy, przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego, w tym na rzecz i ryzyko pracodawcy.

Wnioskodawca miał być zatrudniony na stanowisku kierownika sprzedaży. Z uwagi na brak pisemnego zakresu obowiązków brak jest możliwości ustalenia, co w istocie było treścią tego stosunku pracy. Wnioskodawca wskazał, że miał załatwiać nocleg, sprzedawać usługi, uzgadniać kursy, przygotowywać materiały, kserować dokumenty, pozyskiwać klientów, miał roznosić ulotki 2- 3 razy w tygodniu. Oprócz własnych twierdzeń, zresztą pozbawionych jakichkolwiek konkretnych, nie przedstawił na te okoliczności żadnych wiarygodnych dowodów.

Jedynie z zeznań dwóch świadków – sąsiadek wynikało, że dwukrotnie widziało wnioskodawcę w gabinecie kosmetycznym, przy czym jeden ze świadków nie potrafiła powiedzieć, co wnioskodawca tam faktycznie robił. Powyższe jednak nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

W ocenie Sądu brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonego. Brak jest bowiem w materiale dowodowym dokumentów w postaci list płac czy ewidencji czasu pracy. Także wnioskodawca tego nie precyzuje, zeznając, że mógł też pracować w domu. Wskazał, że, co do zasady miał pracować w lokalu przy ul. (...). Tymczasem z treści umowy o pracę wynika, że miejscem świadczenia pracy miała być cała Polska.

Zatem trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego.

Zatem brak wykazania kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w wymiarze 8 godzin dziennie, wyklucza zakwalifikowania spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce.

Brak dowodu, że wnioskodawca był podporządkowany pracodawcy. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika, że był nadzorowany przez pracodawcę.

Brak dowodu, że wnioskodawca został przeszkolony w zakresie BHP. Mimo twierdzeń wnioskodawcy w tym zakresie, brak potwierdzenia tych okoliczności stosownym dokumentem.

W momencie zawierania umowy o pracę wnioskodawca nie dysponował orzeczeniem o zdolności do pracy na stanowisku kierownika sprzedaży. Takie orzeczenie zostało sporządzone w dniu 25 maja 2014 r.

Brak także dowodu na wypłatę wnioskodawcy wynagrodzenia. Wynagrodzenie miało być płacone gotówką, przy czym brak list płac.

Należy też zwrócić uwagę, że firma płatnika zajmowała się kosmetyką, szkoleniami, tymczasem wnioskodawca dotychczas wykonywał prace związane wyłącznie z jego technicznym wykształceniem.

Wskazać też trzeba, że wnioskodawca miał być jedynym pracownikiem płatnika, ani przed ani po jego zwolnieniu nikt nie został zatrudniony na jego miejsce. Nikt też nie został zatrudniony w trakcie jego długotrwałej nieobecności, co także podważa zasadność zawarcia umowy o pracę z wnioskodawcą.

Sąd pominął dowód z przesłuchania płatnika, z uwagi na to, że wnioskodawca nie wnosił o przesłuchanie jej w charakterze strony (e- prot. z dnia 27.09.16 00:35:19).

Tym bardziej, że kontakt z płatnikiem był znacznie utrudniony z uwagi na zamieszkiwanie za granicą.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek pracy na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w sposób ciągły w ramach podporządkowania pracowniczego.

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawcy, 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. Brak dowodu, że płatnik stosował jakikolwiek sposób rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującego (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującego, a z zeznań samego wnioskodawcy nie wynika, aby na bieżąco miał wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołujący świadczył pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (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 mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (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).

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. Więż tą cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą 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 nie ma wątpliwości, że umowa o pracę sporządzona przez wnioskodawcę i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawca nie wykazał, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy stwierdzić, 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 z dnia 15 maja 2014 r. ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawcy skorzystania ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą także od zwiększonej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy w ramach pracowniczego

podporządkowania. 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 wnioskodawcy obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie wnioskodawcy od decyzji ZUS.

O kosztach postępowania – kosztach zastępstwa procesowego organu rentowego Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc, mając na względzie aktualną sytuację majątkową wnioskodawcy, który jest aktualnie bezrobotny i nie posiada stałego źródła dochodu.