

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 17 grudnia 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych – II Oddział w Ł. stwierdził, że T. K. jako pracownik płatnika składek K. K. (1) nie podlega od 1 lipca 2015 roku obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. W uzasadnieniu organ powołał się na wyniki przeprowadzonego postępowania kontrolnego, które – jego zdaniem – wykazały, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią a K. K. (1) miała charakter fikcyjny. Organ rentowy wskazał, że wnioskodawczyni została zatrudniona od 1 lipca 2015 roku (do ubezpieczeń została zgłoszona z uchybieniem ustawowego terminu - w dniu 10 lipca 2015 roku) na specjalnie utworzonym stanowisku pracy, przy braku potrzeby gospodarczej utworzenia takiego stanowiska, o czym świadczy fakt jej długotrwałej nieobecności w pracy od 18 sierpnia 2015 roku i braku zatrudnienia na jej miejsce pracownika. Podał, że płatnik składek K. K. (1) jest synem ubezpieczonej. Wskazał nadto, że brak jest dowodów świadczenia pracy przez wnioskodawczynię, złożone dokumenty w postaci umowy o pracę, listy płac, ewidencji czasu pracy potwierdzają jedynie ich formalne sporządzenie, co nie świadczy o podjęciu zatrudnienia a o stworzeniu pozorów jej zawarcia. Wątpliwości budzi również fakt, że płatnik przedstawił w toku kontroli kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie (...) na stanowisku pracy – pracownik biurowy. Zdaniem organu rentowego zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych wnioskodawczyni z pracowniczym kodem tytułu ubezpieczenia na krótki okres przed zajściem zdarzenia tworzącego uprawnienie do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i ustalenie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 4 000 zł w celu uzyskania naliczonych od takiej podstawy świadczeń (zasilek chorobowy) pozwalają uznać, że rzeczywistym celem zawarcia umowy o pracę z wnioskodawczynią nie był zamiar jej świadczenia, ale skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o jej wykonywaniu. (decyzja – k. 1 – 8 akt ZUS).

W dniu 21 stycznia 2016 roku wnioskodawczyni odwołała się od powyższej decyzji do sądu, wnosząc o jej zmianę i stwierdzenie, że podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 lipca 2015 r z tytułu zatrudnienia u płatnika składek K. K. (1). W uzasadnieniu wskazała, że decyzja organu rentowego jest wadliwa, oparta wyłącznie na wątpliwościach i przypuszczeniach, nie poparta żadnymi dowodami. Wskazano, że wnioskodawczyni codziennie stale i w pełnym wymiarze czasu pracy świadczyła pracę na rzecz pracodawcy wykonując swoje obowiązki pracownicze - sprzedawała sztuczne kwiaty, znicze, wkładała do zniczy, przyjmowała dostawy towaru i wykładała dostawy, a pracodawca opłacał składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne, chorobowe, wypadkowe. Podniosła, że żadne obowiązujące przepisy prawa nie zawierają zakazu zatrudniania w prowadzonej działalności gospodarczej członków rodziny, w okresie zaś przebywania przez stronę na zwolnieniu lekarskim, na jej miejsce nie została zatrudniona inna osoba, gdyż pracodawca sam prowadził sprzedaż w punkcie handlowym rezygnując z założenia nowej firmy do czasu powrotu do pracy T. K., a zakres wymaganych do zatrudnienia kwalifikacji i ocena przydatności osoby do zajmowania stanowiska pracy jest decyzją pracodawcy. (odwołanie k. 2-5).

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 27 stycznia 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. (odpowiedź na odwołanie k.17 - 18).

Na rozprawie z dnia 10 lutego 2017 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie. Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania, (stanowiska pełnomocnika wnioskodawczyni oraz ZUS 00:01:04-00:01:15 , 00:06:48 – 00:09:36 płyta CD k. 147)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek K. K. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) jest synem wnioskodawczyni. W dniu 20 maja 2015 roku zarejestrował on pozarolniczą działalność gospodarczą, którą prowadził w T. przy ul. (...), na której otwarcie otrzymał środki finansowe z urzędu pracy. Od początku w ramach działalności gospodarczej prowadził samodzielnie kwaciarnię. Miejsce, w którym znajduje się kwaciarnia jest nieruchomością płatnika. (wpis z Ewidencji Działalności Gospodarczej k. 95, zeznania K. K. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:26:40 – 00:29:12 płyta CD k. 85, zeznania K. K. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:21 :43 – 00 :26:40 płyta CD k. 85 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:06:10 – 00:06:38 płyta CD k. 147)

Z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej płatnik składek osiągnął w roku 2015

przychód w wysokości 27.966,05 złotych , koszty wyniosły 28 128,86 złotych - wykazał stratę w wysokości – 162,81 złotych. Za rok 2016 firma płatnika wykazała stratę w wysokości – 19.308,25 złotych. (PIT za rok 2015 r k.87, księga przychodów i rozchodów w 2016 r k. 97)

W dniu 1 lipca 2015 roku pomiędzy K. K. (1) zawarł ze swą matką - T. K. umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której wnioskodawczyni miała być zatrudniona na stanowisku sprzedawcy sztucznych kwiatów i zniczy za wynagrodzeniem w wysokości 4 000 złotych miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano na 1 lipca 2015 roku. (umowa k.25 akt ZUS)

Wnioskodawczyni ma problemy zdrowotne. W styczniu 2014 roku rozpoznano u niej epizod depresyjny, powodujący następnie zaburzenia depresyjne, utrzymujące się do listopada 2016 roku. W czerwcu 2014 roku zdiagnozowano zapalenie żołądka i dwunastnicy. W lipcu 2014 roku zostały u wnioskodawczyni rozpoznane zaburzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych również ostre zapalenie oskrzeli. We wrześniu 2014 roku rozpoznano nadciśnienie. (dokumentacja medyczna k. 123 – 132)

W chwili zawarcia umowy płatnik składek wiedział, że wnioskodawczyni leczyła się wcześniej psychiatrycznie. (przesłuchanie K. K. - e – protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:21:43 – 00:26:40 płyta CD k. 85)

Orzeczeniem lekarskim z dnia 29 czerwca 2015 roku stwierdzono, że wnioskodawczyni jest zdolna do podjęcia pracy jako sprzedawca sztucznych kwiatów i zniczy. (orzeczenie lekarskie k. 31 akt ZUS)

W dniu 1 lipca 2015 r wnioskodawczyni złożyła podpis na karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z określeniem, że została dopuszczona do wykonywania pracy na stanowisku „pracownika biurowego”. (pismo k. 33)

Sporządzone zostało także pismo zatytułowane „zakres obowiązków pracownika biura” gdzie wpisano sprzedaż zniczy, wkładów do zniczy, kwiatów, przyjmowanie dostaw, dbanie o czystość na stanowisku pracy. Pismo zostało podpisane przez K. K. (1). (pismo k. 43 akt ZUS)

W dniu 1 lipca 2015 roku wnioskodawczyni złożyła oświadczenie, że została poinformowana o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą na stanowisku pracownika biurowego. (pismo k. 47 akt ZUS)

Wnioskodawczyni legitymuje się zasadniczym wykształceniem zawodowym – zdobyła zawód krawca odzieży damskiej lekkiej. Pracowała wcześniej jako pracownik biurowy w Modne Hurtownia (...) od 1 sierpnia 2005 roku do 31 marca 2006 roku i w M. (...) Hurtownia (...) od 1 kwietnia 2006 roku do 30 września 2006 roku i osiągała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1200 złotych. (świadcstwo k. 53 akt ZUS, umowa o pracę ,świadcstwo pracy k. 55 – 63 akt ZUS)

Przed podpisaniem umowy o pracę z synem wnioskodawczyni była zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna. Otrzymywała oferty pracy ale pracy nie podjęła. Pracowała przez krótki czas w kuchni, ale uznano, że nie nadaje się do pracy. Przy pakowaniu warzyw musiała dźwigać ciężary 30 kg, na co nie wyraziła zgody. Pozostawała na utrzymaniu syna. (przesłuchanie wnioskodawczyni e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:05:13 - 00 15:39, 00 :17:39 – 00:21:43 płyta CD k. 85 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:03:42 – 00:04:03 płyta CD k. 147, zeznania wnioskodawczyni e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:04:50 – 00:06:10 płyta CD k. 147, zeznania płatnika e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:29:12 – 00:32:18 płyta CD k. 85)

Wnioskodawczyni przebywała w kwaciarni prowadzonej przez K. K. (1), z nim albo sama. Otwierała i zamykała kwaciarnię. Zdarzało się, że rozmawiała z klientem na temat kwiatów. Zamiatła podłogę, siedziała przy biurku.

Wnioskodawczyni przychodziła do kwaciarni także w sobotę i wówczas sprzedawała znicze.

(zeznania świadka A. J. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:42:37 – 00:47:03 płyta CD k. 85 zeznania świadka M. J. e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 00:49:08 – 00:53:36 płyta CD k. 85, zeznania świadka A. D. e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 00:54:17 – 01:02:20 płyta CD k. 85, zeznania świadka T. D. e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:04:59 – 01:13:40 płyta CD k. 85, zeznania świadka A. G. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:30:28 – 01:33:35 płyta CD k. 85, zeznania świadka G. Z. e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:37:12 – 01:40:23 płyta CD k. 85, zeznania świadka V. D. e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:50:17 – 01:52:13 płyta CD k. 85, zeznania świadka A. J. (2) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:15:23 – 01:21:28 płyta CD k. 85/.

Codziennie w godzinach porannych T. K. robiła zakupy w sklepie spożywczym znajdującym się obok kwaciarni. Zamiatła przed kwaciarnią i siedziała na krześle. W kwaciarni rozkładała, przekładała znicze, robiła ekspozycję.

(zeznania świadka A. J. (2) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:23:30 – 01:24:30, 01:26:40 – 01:29:57 płyta CD k. 85, zeznania świadka A. G. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:30:28 – 01:35:27 płyta CD k. 85, zeznania świadka V. D. e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:42:41 – 01:48:04 płyta CD k. 85)

Wnioskodawczynie złożyła podpisy na listach obecności (w dniach od poniedziałku do piątku) i na listach płac za lipiec i sierpień 2015 roku. (listy obecności k. 65 – 67 akt ZUS , listy płac k. 73 – 75 akt ZUS)

Od dnia 18 sierpnia 2015 roku wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby - zaburzeń depresyjnych nawracających. Od 18 września 2015 roku wystąpiła z roszczeniem o wypłatę zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia u syna. (niesporne, dokumentacja medyczna k.125, zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:05:13 - 00:15:39 płyta CD k. 85 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:03:42 – 00:04:03 płyta CD k. 147)

Płatnik składek nie zatrudnił nikogo na miejsce wnioskodawczynie. Sam w tym czasie, przez krótki okres prowadził kwaciarnię. (zeznania płatnika K. K. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:21:43 – 00:26:40 płyta CD k. 85 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:06:10 – 00:06:38 płyta CD k. 147, zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:05:13 - 00:15:39 płyta CD k. 85 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:03:42 – 00:04:03 płyta CD k. 147, zeznania wnioskodawczynie e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 00:05:13 - 00:15:39 płyta CD k. 85 w zw. z e- protokół rozprawy z dnia 10 lutego 2017 r 00:03:42 – 00:04:03 płyta CD k. 147, zeznania świadka A. G. (1) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:35:27 – 01:37:12 płyta CD k. 85, zeznania świadka A. J. (2) e- protokół rozprawy z dnia 15 listopada 2016 r 01:15:23 – 01:21:28)

Zgłoszenie wnioskodawczynie do ubezpieczeń społecznych nastąpiło dopiero w dniu 10 lipca 2015 roku. (bezsporne)

Powyższych ustaleń Sąd dokonał przede wszystkim w oparciu o powołane dokumenty oraz częściowo w oparciu o zeznania świadków A. D., M. J., A. J. (2), A. G. (2), A. G. (1), T. D., V. D., G. Z. oraz na podstawie przesłuchania wnioskodawczynie i płatnika składek w zakresie w jakim można było na ich podstawie ustalić, że wnioskodawczynie rzeczywiście wykonywała na rzecz płatnika składek w spornym okresie pewne czynności, co nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary przesłuchaniu wnioskodawczynie i płatnika, w których wskazywali, że zatrudnienie to nastąpiło z uwagi na rzeczywistą potrzebę pracodawcy wynikającą z faktu, że płatnik składek w czasie kiedy podpisał umowę o pracę z wnioskodawczynią podejmował działania celem otworzenia innej działalności gospodarczej i stąd potrzebował odciążenia go w pracy w kwaciarni. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika bowiem, by inna działalność została przez płatnika składek podjęta. Nadto płatnik nie zatrudnił nikogo na miejsce wnioskodawczynie w okresie jej niezdolności do pracy.

Sąd nie dał również wiary przesłuchaniu płatnika, że od podpisania umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 r dochody firmy wzrosły. Z dokumentów księgowych za rok 2015 i 2016 wynika, że płatnik nie osiągał dochodów wykazując

stratę. Nadto – jak wynika z niespornych ustaleń – w okresie zwolnienia lekarskiego wnioskodawczynie kwaciarnia w niedługim czasie została zamknięta.

Sąd nie dał wiary przesłuchaniu płatnika składek i wnioskodawczynie w części w jakiej twierdzili, że wykonywała pracę w ramach stosunku pracy. Z zeznań świadków będących kilka razy w kwaciarni nie wynika bowiem, by wnioskodawczynie codziennie w wymiarze 8 godzin świadczyła pracę na rzecz swego syna w warunkach podporządkowania pracowniczego. Wynika z tych dowodów jedynie, że przebywała w kwaciarni w ciągu tygodnia jak i w sobotę, pomimo tego, że na liście obecności w sobotę nie złożyła podpisu o obecności w pracy. Wynika stąd, że będąc na terenie kwaciarni, także z synem pomagała mu tylko w jej prowadzeniu, sama organizując sobie zajęcia w zależności od swoich potrzeb i z uwagi na problemy zdrowotne.

Strona skarżąca złożyła wniosek o przesłuchanie świadków na okoliczność wykonywania przez nią pracy w spornym okresie w wymiarze 8 godzin dziennie. Z zeznań tych świadków wynika, że wnioskodawczynie w czasie kilku ich obecności w kwaciarni przebywała w niej i wykonywała pewne czynności. Świadczenie widzieli ją wówczas jako siedzącą przy biurku, zamiatającą podłogę, przy rozkładaniu, przekładaniu zniczy, robieniu ekspozycji, jak siedziała na krześle przed kwaciarnią. Jednocześnie z zeznań świadków wynika, że to płatnik prowadził negocjacje, przedstawiał oferty, prezentował towar, a zatem prowadził zasadnicze czynności.

Przy ocenie wiarygodności zeznań wnioskodawczynie i płatnika co do faktu, że celem stron miało być rzeczywiste świadczenie pracy przez wnioskodawczynię znaczenie ma też fakt, że wnioskodawczynie miała problemy zdrowotne. Od stycznia 2014 roku leczyła się bowiem z powodu zaburzeń depresyjnych, a płatnik o tym wiedział, co świadczy o tym, że podpisanie umowy o pracę miało charakter pozorny celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Jak wynika już z powyżej poczynionej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego zeznania tych świadków nie świadczą o tym, że wnioskodawczynie wykonywała prace w ramach stosunku pracowniczego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawczynie nie zasługuje na uwzględnienie 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 (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 121 ze zmianami) 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.

O uznaniu stosunku łączącego strony 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 r. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPIUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku zawarta między wnioskodawczynią a K. K. (1) jest nieważna, bowiem nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają stwierdzenie, iż zakwestionowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowa o pracę pomiędzy wnioskodawczynią a płatnikiem składek została zawarta dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. 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 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.).

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), iż o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

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

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wskazano, 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 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 świadczenia 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 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 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 tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu Sąd badał, czy T. K. osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni w spornym okresie zatrudnienia wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek lecz czynności te miały charakter zwykłej pomocy rodzinnej, nie zaś stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, jest wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego i pod kierownictwem pracodawcy. Zgromadzony

w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik składek wskazywał wnioskodawczyni na konkretne bieżące zadania do realizacji, związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikował 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 płatnik składek wydawał polecenia, co do bieżącego wykonywania pracy.

Zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy nie potwierdził aby powierzone wnioskodawczyni obowiązki wykonywała ona w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. przez pięć dni w tygodniu po osiem godzin dziennie.

Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu zinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybutywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania, czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. L., W sprawie podporządkowania pracownika, (w: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.120-121) można odnaleźć stanowiska wyrażające dezaprobatę dla wskazanej linii orzeczniczej. Wskazuje się, że koncepcja podporządkowania autonomicznego może prowadzić do rozmycia pojęcia podporządkowania i do otwarcia prawa pracy dla stosunków samodzielnego zatrudnienia, które nie powinny korzystać z ochrony właściwej dla stosunku pracy (A. M., Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, G. Studia (...) 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących pomiędzy stronami stosunku pracy nie brak również wypowiedzi, że koncepcja podporządkowania autonomicznego koresponduje z dokonującymi się przemianami na rynku pracy (L. Mitrus, Podporządkowanie pracownicze jako zmieniająca się cecha stosunku pracy, (w:) Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florka i Ł. Pisarczyka, Warszawa 2011, s.126-130). Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, należy dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nieingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów przedstawionych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

Płatnik składek nie stosował żadnego sposobu rozliczania wnioskodawczyni z wykonania zadań, nie ma bowiem na to żadnych dowodów. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby ustalano skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania. Nie ma zatem podstaw do przyjęcia, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Poczynione stwierdzenie jest ważne, gdy założy się, że praca pod kierownictwem

w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 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 Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35).

Dlatego 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 Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących).

Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie oraz praktyce i 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. Wiążąca ta cechuje praca pod kierownictwem, która 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, zgodne z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez zadaniowe wskazanie zakresu obowiązków, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy wnioskodawczyni pozwalają na uznanie, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez skarżącą. Konkluzja ta oznacza również, że stron nie łączyła umowa o pracę.

Dodać także należy, iż z ustaleń faktycznych wynika, że zaoferowane wnioskodawczyni stanowisko pracy było etatem nowoutworzonym specjalnie na potrzeby usankcjonowania zawartej umowy o pracę. Nadto podczas nieobecności wnioskodawczyni, wnioskodawca nie zatrudnił nikogo na tym stanowisku. Natomiast obowiązki które miała wykonywać wnioskodawczyni wykonywał w okresie jej zwolnienia przez jakiś czas sam tak jak przed podpisaniem umowy o pracę a następnie kwaciarnia nie była czynna.

Nie sposób także pominąć faktu, iż płatnik składek jest synem wnioskodawczyni, która jest osobą schorowaną i ma problemy zdrowotne o różnym podłożu. Już przed podpisaniem umowy o pracę z dnia 1 lipca 2015 roku leczyła się psychiatrycznie, o czym płatnik składek wiedział. Cały czas, również przed podpisaniem umowy płatnik składek

udzielał jej pomocy i była ona na jego utrzymaniu. Wnioskodawczyni z uwagi na stan zdrowia nie nadawała się do podjęcia stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Pomimo proponowanych jej przez urząd pracy ofert pracy do podjęcia zatrudnienia nie doszło przy pracach w kuchni jak i przy pakowaniu warzyw z uwagi na ciężar 30 kg, na co nie wyraziła zgody. Podpisanie umowy o pracę z wnioskodawczynią płatnika składek nic nie kosztowało. Zarejestrował on bowiem działalność gospodarczą w swojej nieruchomości i na ten cel uzyskał środki finansowe z urzędu pracy.

Budzi znaczne wątpliwości w świetle tych okoliczności świadczenie przez wnioskodawczynię pracy w ramach pracowniczego stosunku pracy na rzecz płatnika .

Ustalenia Sądu dokonane w sprawie wykazały, że w godzinach porannych codziennie robiła zakupy w sklepie znajdującym się w okolicach kwaciarni, siedziała również na krześle pod kwaciarnią.

Ustalone okoliczności faktyczne świadczą o tym, że czynności wykonywane przez wnioskodawczynię miały charakter pomocy rodzinnej, udzielanej synowi prowadzącemu działalność gospodarczą, a złożone przy podpisaniu umowy o pracę dokumenty w postaci listy obecności, listy płac miały charakter pozorny miały one uwiarygodnić stosunek pracy.

Z doświadczenia życiowego wynika, że nie jest realne ażeby firma, która nie osiągała większych dochodów, wykazując jedynie stratę mogła pozwolić sobie na zatrudnienie na stanowisku sprzedawcy pracownika z wynagrodzeniem 4 000 złotych, gdy poprzednio jako pracownik biurowy - wnioskodawczyni była zatrudniona za wynagrodzeniem w wysokości 1200 złotych.

Ponadto z zeznań wnioskodawczyni wynika, że pozostawała ona cały czas na utrzymaniu syna, co w ocenie Sądu świadczy o tym, że nie otrzymywała wynagrodzenia za świadczoną pracę w ramach umowy o pracę w wysokości 4 000 złotych, a płatnik, tak jak wcześniej to czynił, pokrywał koszty jej utrzymania w zamian za udzielaną pomoc w prowadzeniu kwaciarni.

Podkreślić także należy, że dokumentacja kadrowa ze spornego okresu zatrudnienia w postaci umowy o pracę, listy obecności, listy płac oraz odbycie szkoleń pracowniczych jak i wystawienie zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy potwierdzają jedynie fakt formalnego ich sporządzenia, a nie są dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Ponadto wskazać należy, że dokumentacja ta nie jest kompletna - w umowie o pracę nie wskazano wymiaru czasu pracy jak i miejsca pracy wnioskodawczyni, a w karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie (...) widnieje stanowisko pracy – pracownik biurowy, podobnie w oświadczeniu o ryzyku zawodowym.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy świadczy o tym, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek, jednak w ocenie Sądu czynności te nie były wykonywane w reżimie stosunku pracy, a miały jedynie charakter pomocy rodzinnej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze charakteryzuje się podporządkowaniem pracodawcy (jest wykonywane pod kierownictwem pracodawcy), ciągłością, odpłatnością i jest świadczone na rzecz i ryzyko pracodawcy.

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 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.

Czynność prawna – jaką jest w realiach niniejszej sprawy umowa o pracę zawarta przez strony - jest sprzeczna z ustawą tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz płatnika składek, prowadzącego działalność gospodarczą, ale nie w reżimie stosunku pracy.

Przedstawione konkluzje znalazły potwierdzenie również w innych okolicznościach sprawy, a zwłaszcza znaczenie miała kwestia rozmiaru rzeczywiście świadczonej pracy, elastycznego czasu, w jakim miała być wykonywana, braku wytycznych co do sposobu realizacji konkretnych zadań i braku kontroli nad sposobem i czasem wykonywania pracy oraz braku jakiegokolwiek rozliczania z zadań na bieżąco, co przeczy podporządkowaniu pracodawcy. Należy wskazać, że wykonywanie przez wnioskodawczynię pewnych czynności na rzecz płatnika nie odpowiada reżimowi stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, że wnioskodawczyni i płatnik składek nie realizowali więzi o znamionach pracowniczych. Natomiast zawarcie umowy o pracę służyło uzyskaniu świadczeń z ubezpieczeń społecznych w razie choroby, przysługujących osobie o statusie pracownika.

Dodać należy, że 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).

W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez wnioskodawczynię na rzecz płatnika składek czynności nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p., a strony nie były związane umową o pracę.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie.

D.D- Z