

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 marca 2016 r. – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. K. (1) jako pracownik u płatnika M. K. (2) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 września 2015 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł m.in., że wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń po obowiązującym terminie, od 19 stycznia 2016 r stała się niezdolna z powodu ciąży, wcześniej płatnik nie zatrudniał pracownika w takim charakterze, nie zatrudniono na miejsce ubezpieczonej innego pracownika, oprócz dokumentacji kadrowo – płacowej nie przedłożono żadnych dokumentów świadczących o faktycznym wykonywaniu pracy - mimo szerokiego zakresu obowiązków, wnioskodawczyni była zatrudniona w innym miejscu w pełnym wymiarze czasu pracy, płatnik złożył imienne raporty miesięczne o należnych składkach za miesiące od 11/2015 do 1/2016 r po obowiązującym terminie, nie złożył dokumentów rozliczeniowych za (...), (...), (...).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, zdaniem ZUS, że M. K. (1) nie wykonywała pracy w ramach umowy o pracę, a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tego tytułu jedynie w celu uzyskania prawa do wypłaty świadczeń w postaci zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Zatem na podstawie art. 83 §1 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy należy stwierdzić, że umowa o pracę jako zawarta dla pozor, jest nieważna i tym samym M. K. z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 września 2015 r.

/decyzja – k. 100 - 103 akt ZUS/

W dniu 6 maja 2016 r. M. K. (1) złożyła odwołanie od w/w decyzji i wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że odwołująca podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu spornego zatrudnienia.

/odwołanie – k. 2 – 6/

W odpowiedzi na odwołanie z dnia 27 maja 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 13 – 15/

Na rozprawie w dniu 14 marca 2017 r płatnik przyłączył się do odwołania.

/ e - protokół rozprawy – 00:00:57/

Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017 r pełnomocnik organu rentowego wniósł o zasądzenie kwoty 1200 zł, precyzując wartość przedmiotu sporu na kwotę 4095 zł. Na rozprawie w dniu 8.12.2017 r wniósł o zasądzenie kosztów od wnioskodawczyni i płatnika.

/e – prot. z dnia 20.06.17 00:00:50, e- prot. z dnia 8.12.17 00:00:53/

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

M. K. (1) posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła m.in. administrację na UŁ, studia podyplomowe – Fundusze Unii Europejskiej, kurs: instruktora aerobiku, gimnastki dla seniorów, zajęć dla przyszłych i aktualnych matek.

/kserokopia dyplomów – k. 90- 80 akt ZUS/

W okresie 1.09.2015 – 19.01.2016 r wnioskodawczyni świadczyła pracę na Uniwersytecie Medycznym w Ł. w godzinach 7:30 – 8.00 – 15.30 – 16:00.

/pismo UM w Ł.– k. 67/

M. K. (2) i M. K. (1) są rodzeństwem.

/okoliczność bezsporna/

Przedmiotem działalności M. K. (2) jest tworzenie oprogramowania, hosting, serwery dedykowane, agencja reklamowa, prowadzenie klubu fitness.

/okoliczność bezsporna/

W 2015 działalność gospodarcza płatnika przynosiła dochód. Od 2010 r nie płaci składek na ubezpieczenie społeczne. Zaległość z tego tytułu 4-8/2010, (...), (...), (...) na FUS wynosi 96.465,94 zł (należność główna), Na FUZ 32.266,79 zł (należność główna), na FP i FGSP 8317,23 zł (należność główna).

/raporty – 16 – 8 akt ZUS, zeznania płatnika e – prot. z dnia 14.03.17 00:15:34 i nast. w zw. z e –prot. z dnia 20.06.17 00:02:52 , wykaz zadłużenia – akta ZUS/

W marcu 2015 r wnioskodawczynie zgłosiła się do lekarza ginekologa, celem wizyty było planowanie ciąży. Wszczęto leczenie hormonalne.

/kserokopia dokumentacji – k. 74 – 75/

W dniu 20 maja 2015 r wnioskodawczynie miała ostatnią miesiączkę. Pierwsze badanie położnicze odbyło się w dniu 29 czerwca 2015 r, kiedy rozpoznano 5/6 tydzień ciąży.

/kserokopia karty ciąży – k. 54,55/

W dniu 1 czerwca 2015 r została zawarta umowa o pracę pomiędzy M. K. (2) i M. K. (1), na czas określony od 1 września 2015 do 30 czerwca 2016, na stanowisku manager klubu (...), instruktor fitness (...), w wymiarze 0,25 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 650 zł.

Do zakresu obowiązków na tym stanowisku należało:

- opracowanie programu zajęć dla klubu – 4h
- opracowanie strategii marketingowej
- prowadzenie badań rynku , dostosowanie programu zajęć do potrzeb klientów
- opracowanie (...)
- prowadzenie (...) na F.
- prace adm-biurowe, obsługa klienta
- obsługa telefoniczna i mailowa, umawianie klientów, prowadzenie rezerwacji
- prowadzenie właściwe dokumentacji
- rozliczanie klientów, sprzedaż karnetów
- rozliczenie benefit
- wystawianie faktur dla klientów- rozliczanie pracowników – instruktorów

- współpraca z kontrahentami
- zaopatrzenie klubu w odpowiedni niezbędny sprzęt - nawiązywanie umów z kontrahentami
- zatrudnianie i nadzorowanie pracowników – instruktorów fitness
- prowadzenie zastępstw za instruktorów – nagradzane dodatkową premią
- wykonywanie prac administracyjno – biurowych dla...IQ - – nagradzane dodatkową premią

Jako sposób potwierdzenia przybycia i obecności w pracy wskazano listę obecności.

/kserokopia umowy o pracę – k. 81 akt ZUS/

W dniu 1 września 2015 r zostało wystawione skierowanie na badanie lekarskie wstępne.

/kserokopia skierowania – k. 77 akt ZUS/

Została sporządzona karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP.

/kserokopia karty – k. 75 akt ZUS/

W dniu 1 września 2015 r zostało wystawione zaświadczenie lekarskie o zdolności do podjęcia pracy na stanowisku menager fitness, zajęcia fitness.

/kserokopia zaświadczenia – k. 72/

Z datą 1 września 2015 r M. K. została upoważniona do reprezentowania firmy płatnika.

/upoważnienie – k. 30 akt ZUS/

W dniu 1 września 2015 r została zawarta pomiędzy płatnikiem a SP nr 51 przy ul. (...) umowa najmu, której przedmiotem była sala lekcyjna nr 307, wynajmowana w dniach poniedziałek – czwartek – 18.00 – 19.00, na okres od 1 września 2015 r do 23 czerwca 2016 r.

/umowa najmu – k. 34 – 32akt ZUS/

Współpraca płatnika ze szkołą trwa od 2012 r. Wnioskodawczyni prowadziła zajęcia od tego roku bez umowy.

/zeznania świadka K. L. – e –prot. z dnia 25.04.17 00:07:11 i nast., zeznania świadka B. M. - e –prot. z dnia 25.04.17 00:17:11 i nast. ,zeznania wnioskodawczyni e-prot z dnia 25.04.17 00:25:22 i nast. w zw. z. z e-prot. z dnia 20.06.17 00:02:44 /

M. K. (1) prowadziła zajęcia fitness, informowała o zajęciach telefonicznie i przez F.. Z własnego rachunku bankowego opłacała wynajem S. oraz opłacała koszty mediów. Na jej konto wpływały opłaty za areobic. Przyjmowała wpłaty od klientów, wydawała karnety. Nie podpisywała list obecności.

/potwierdzenie przelewu – k. 20 – 29, zeznania wnioskodawczyni e – prot. z dnia 14.03.17 00:02:06 i nast., e- prot. z dnia 25.04.17 00:25: 22 w zw. z e-prot. z dnia 20.06.17 00:02:44, zeznania płatnika e – prot. z dnia 14.03.17 00:15:34 i nast. w zw. z e –prot. z dnia 20.06.17 00:02:52 , wydruk z rachunku – k. 92 – 126, zeznania świadka K. L. (2) – e – prot. z dnia 25.04.17 00:07:11 i nast. , zeznania świadka B. M. - e –prot. z dnia 25.04.17 00:17:11 i nast. /

W dniu 1 grudnia 2015 r została zawarta umowa o pracę pomiędzy M. K. (2) i M. K. (1), na czas określony od 1 grudnia 2015 do 30 czerwca 2016, na stanowisku manager klubu (...), instruktor fitness (...), w wymiarze 0,50 etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 1300 zł.

Do zakresu obowiązków na tym stanowisku należało:

- opracowanie programu zajęć dla klubu – 4h
- opracowanie strategii marketingowej
- prowadzenie badań rynku , dostosowanie programu zajęć do potrzeb klientów
- opracowanie (...)
- prowadzenie (...) na F.
- prace adm-biurowe, obsługa klienta
- obsługa telefoniczna i mailowa, umawianie klientów, prowadzenie rezerwacji
- prowadzenie właściwej dokumentacji
- rozliczanie klientów, sprzedaż karnetów
- rozliczenie benefit
- wystawianie faktur dla klientów- rozliczanie pracowników – instruktorów
- współpraca z kontrahentami
- zaopatrzenie klubu w odpowiedni niezbędny sprzęt - nawiązywanie umów z kontrahentami
- zatrudnianie i nadzorowanie pracowników – instruktorów fitness
- prowadzenie zastępstw za instruktorów – nagradzane dodatkową premią
- wykonywanie prac administracyjno – biurowych dla....IQ - – nagradzane dodatkową premią

Jako sposób potwierdzenia przybycia i obecności w pracy wskazano listę obecności.

/kserokopia umowy o pracę – k. 79 akt ZUS/

Na okres styczeń – marzec 2016 r były zawarte umowy zlecenia pomiędzy płatnikiem a W. D. w charakterze instruktora fitness – za wynagrodzeniem 210 zł, 360 zł, 360 zł, . Do jej obowiązków należało prowadzenie zajęć fitness, przyjmowanie i rejestrowanie klientów, przyjmowanie opłat za karnety i wejścia, otwieranie i zamykanie S. fitness, pozostawianie porządku po zajęciach, odpowiedzialność za sprzęt pozostawiony na S. i terminal benefit.

/umowy – k. 62 – 60 akt ZUS/

Zostały sporządzone listy płac – nie zawierające podpisu wnioskodawczyni.

/listy płac – k. 53 – 47 akt ZUS/

Wnioskodawczyni była niezdolna do pracy z powodu ciąży od 19 stycznia 2016 r. W dniu (...) urodziła dziecko.

/okoliczność bezsporna, kserokopia dokumentacji medycznej – k. 59, k. 70, 72/

**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 2016 roku, poz. 963 ze 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 M. K. (1) podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik M. K. (2).

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 bezwzględnego 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 zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym. Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią 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 ubezpieczoną i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 września 2015 r., a następnie zwiększenie wymiaru etatu, było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem.

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

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregośkolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów 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 bezwzględna 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 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 z kolei, że umowa o pracę jest zawarta dla pozor, 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 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 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 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 zbadał, czy odwołująca 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 pewne czynności w spornym okresie wykonywała. 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.

W ocenie Sądu brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonej. Z treści umowy o pracę wynika, że obecność w pracy miała być potwierdzona listami obecności, tymczasem nie były takie podpisywane. Brak jest także ewidencji czasu pracy. Została przedstawiona umowa najmu pomieszczenia, z której wynikał wynajem na 1 godzinę dziennie pomieszczenia, tymczasem od 1 grudnia 2015 r ubezpieczona miała prowadzić zajęcia w wymiarze 2 godzin, nie została przedstawiony aneks do umowy. Wnioskodawczyni w żaden sposób nie wykazała, by codziennie świadczyła pracę w określonych godzinach. W swoich zeznaniach ograniczyła się do powtórzenia pisemnego obowiązków i wskazania ogólnie, w jakich godzinach wykonywała pracę, bez wskazania konkretnie co i gdzie robiła.

Nadto mimo szerokiego zakresu obowiązków, nie wykazała, by większość z nich wykonywała, brak bowiem konkretnego dowodu (oprócz twierdzeń wnioskodawczyni) na: opracowanie strategii marketingowej, prowadzenie badań rynku, dostosowanie programu zajęć do potrzeb klientów, opracowanie (...), wystawianie faktur dla klientów, rozliczanie pracowników – instruktorów, współpracę z kontrahentami, zaopatrzenie klubu w odpowiedni niezbędny sprzęt, nawiązywanie umów z kontrahentami, zatrudnianie i nadzorowanie pracowników – instruktorów fitness.

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

Zatem brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w wymiarze 2 godziny dziennie, a następnie 4 godziny wyklucza zakwalifikowania spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce. Strony w treści zeznań wskazały wyłącznie na rozmowy telefoniczne, co nie jest jednoznaczne z kontrolą konkretnej ilości wykonywanej pracy.

Brak dowodu, że wnioskodawczyni była podporządkowana pracodawcy. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika, że była nadzorowana przez pracodawcę. W szczególności mając na względzie to, że płatnik nie był w miejscu wykonywania obowiązków przez wnioskodawczynię.

Brak dowodu, że wnioskodawczyni została wyposażona w odzież roboczą czy w sprzęt przez pracodawcę, co byłoby charakterystyczne dla stosunku pracy.

Należy też zwrócić uwagę, że to ubezpieczona dokonywała opłat za wynajem sali oraz na jej konto wpływały opłaty za aerobik, trudno zatem przyjąć, że wykonywała czynności na rzecz i ryzyko płatnika, tym bardziej, że wykonywała te czynności od 2012 r, bowiem od tego czasu trwała współpraca ze szkołą. Sąd nie dał wiary wnioskodawczyni, że następnie brat oddawał jej pieniądze, bo brak jest na to dowodów, w szczególności potwierdzających rozliczenia pomiędzy stronami, a istotne jest, że jedną z nich była osoba prowadząca działalność gospodarczą.

Brak także dowodu na wypłatę wnioskodawczyni wynagrodzenia. Wynagrodzenie miało być płacone gotówką, przy czym brak jest podpisów na listach płac.



Zdaniem Sądu na uwagę zasługuje także fakt, że płatnik składek zgłosił wnioskodawczynię do ubezpieczeń po terminie, nadto za przeważający okres zatrudnienia nie składał dokumentów rozliczeniowych.

Co prawda w spornym okresie firma osiągała dochód, ale posiada zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne w kwocie przekraczającej 100.000 zł. Nadto ani przed ani po zatrudnieniu wnioskodawczyni płatnik nie zawierał umów o pracę, co także podważa zasadność zawarcia umowy o pracę z wnioskodawczynią, tym bardziej, że wcześniej wykonywała czynności bez żadnej umowy i w toku postępowania nie zostało wykazane, czym różniły się wykonywane czynności przed i po zawarciu umowy o pracę.

Sąd pominął ostatecznie wniosek o załączenie dokumentacji medycznej związanej z badaniem profilaktycznym, z uwagi na brak możliwości jego przeprowadzenia.

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

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby zakreślał 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 odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zeznań samej wnioskodawczyni nie wynika, aby na bieżąco miała wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołująca świadczyła 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. Wiąż tę cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę 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 wnioskodawczynię i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawczyni nie wykazała, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

Zasadniczo bezspornym pozostaje, że pomiędzy pracodawcą a wnioskodawczynią nie istniał żaden stosunek podporządkowania. Wnioskodawczyni nie była związana poleceniami przełożonego, ani zobowiązana do świadczenia pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie była rozliczana z godzin pracy.

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 1 czerwca 2015 r. ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem 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 wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

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

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z §2 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia odwołania i zasądził od wnioskodawczyni i płatnika na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 1200 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, mając na względzie wartość przedmiotu sporu ustaloną w wysokości sumy składek za sporny okres (650 zł x 3 m-ce x 31,70 %, 1300 zł x 7 m-cy x 31,70 %).