

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 maja 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. stwierdził, że G. P. jako pracownik u płatnika składek (...) SP. Z O.O. nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 sierpnia 2016 r.

Ze złożonych dokumentów ubezpieczeniowych wynika, że G. P. został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych od 1 sierpnia 2016 r. do 10 grudnia 2016 r. jako pracownik przez płatnika (...) Sp. z o.o. umowę o pracę zawarto z ubezpieczonym w dniu 1 sierpnia 2016 r. na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2016 r. na stanowisko „kierownik do spraw zarządzania i wsparcia organizacji” w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w kwocie 4.927,17 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Ł. ul. (...). Powodem zatrudnienia wnioskodawcy był fakt przebywania osoby dotychczas zatrudnionej na tym stanowisku na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Z nadesłanej umowy o pracę wynika, że wskazana osoba pracowała jako pracownik biurowy od lipca 2015 r. za znacznie niższe wynagrodzenie. Do obowiązków wnioskodawcy miało należeć, zgodnie z zakresem obowiązków m.in. zaopatrzenie w towary i materiały handlowe w celu zapewnienia ciągłości produkcji, sporządzanie i nadzorowanie przebiegu inwentaryzacji towarów gotowych, układanie planów pod konkretną usługę. W nadesłanej dokumentacji brak dokumentów potwierdzających wykonywanie wskazanych czynności. Nadesłano również pozostałą dokumentację kadrowo – płacową tj. listy obecności, listy płac, zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia zatrudnienia na umówionym stanowisku pracy, dokumenty potwierdzające dotychczasowy przebieg zatrudnienia. Z wyjaśnienia z dnia 22 marca 2017 r. wynika, że po rozwiązaniu umowy o pracę z ubezpieczonym czynności, które miał wykonywać w ramach podpisanej umowy o pracę w/w są wykonywane przez osoby zatrudnione na umowę zlecenie za znacznie niższe wynagrodzenie. Dodatkowo z danych zapisanych w systemie informatycznym ZUS wynika, że (...) Sp. z o.o. posiada zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek.

W świetle przedstawionych okoliczności, zdaniem ZUS uzasadnione jest stwierdzenie, iż działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych G. P. miały na celu jedynie uzyskanie, po krótkim okresie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę świadczeń chorobowych z ubezpieczenia społecznego ustalonych od wysokiej podstawy wymiaru a przysługujących osobie zatrudnionej jako pracownik.

/decyzja – k. 49 – 50 akt ZUS/

Odwołanie od w/w decyzji w dniu 30 maja 2017 r. złożył G. P. i wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez uznanie, że ubezpieczony podlega ubezpieczeniu: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu w okresie zakwestionowanym przez organ rentowy.

/odwołanie – k. 2 – 3/

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 9/

Na rozprawie z dnia 14 lutego 2018 r. wnioskodawca poparł odwołanie, płatnik składek poparł odwołanie, a pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

/protokół rozprawy z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:00:45 – 00:01:47 – płyta CD – k. 103/

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Odwołujący G. P. legitymuje się wykształceniem średnim, z zawodu jest mechanikiem ze specjalnością budowa maszyn.

/bezsporne, świadectwo ukończenia technikum – k. 29 akt ZUS, kwestionariusz osobowy - k. 95 akta osobowe w kopercie/

Wnioskodawca legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w okresie od 20 maja 1994 r. do 11 października 1995 r. był zatrudniony w PPHU (...) w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika magazynowego,

- w okresie od 26 lutego 1997 r. do 25 maja 1997 r. był zatrudniony w Zakładzie (...) Sp. z o.o. w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku krajacz metali,

- w okresie od 18 lipca 2000 r. do 31 lipca 2016 r. był zatrudniony w (...) /POLSKA/ SPÓŁKA Z O.O. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

/świadectwa pracy – k. 25 – 27 akt ZUS/

W dniu 1 sierpnia 2016 r. odwołujący się G. P. zawarł z (...) Sp. z o.o. w Ł. umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony od 1 sierpnia 2016 r. Wnioskodawca został zatrudniony na stanowisku kierownika do spraw zarządzania i wsparcia operacji z wynagrodzeniem 4,927,17 zł brutto. Miejszem wykonywania pracy wnioskodawczyny była siedziba firmy w Ł. przy ul. (...).

/umowa – k. 33 akt ZUS, /

Wnioskodawca został polecony zainteresowanemu do pracy.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:35:02 -00:40:36 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103/

Zainteresowany zatrudnił wnioskodawcę, gdyż poszukiwał pracownika, który zająłby stanowisko kierownicze i mógłby w okresie nieobecności prezesa zarządzać firmą.

/zeznania zainteresowanego J. Ż. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:24:55 – 00:35:02 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103/

W dacie zatrudnienia u płatnika składek wnioskodawca przedłożył aktualne zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku kierownika do spraw zarządzania i wsparcia operacji.

/zaświadczenie lekarskie – k. 95 akta osobowe w kopercie/

Ubezpieczony został przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 95 akta osobowe w kopercie/

Wnioskodawca otrzymał zakres obowiązków na piśmie. Do obowiązków wnioskodawcy jako kierownika jednostki organizacyjnej należało:

1. Koordynowanie pracy wewnętrznej jednostki organizacyjnej oraz współdziałać z innymi komórkami organizacyjnymi,

2. Sprawowanie nadzoru i kontrolę nad:

- realizacją zadań przez poszczególnych pracowników,

- obiegiem dokumentacji wewnętrznej i zewnętrznej w zakresie dotyczącym kierowanej jednostki organizacyjnej,

- przestrzeganiem przez podległych pracowników porządku i dyscypliny pracy,
 - przestrzeganiem tajemnicy firmowej i służbowej zgodnie z obowiązującymi przepisami,
 - przestrzeganiem zasad i przepisów bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
3. Zapewnienie równomiernego podziału zadań pomiędzy pracowników jednostki organizacyjnej,
 4. Doskonalenie wewnętrznej organizacji kierowanej jednostki organizacyjnej oraz metody i formy pracy podległych pracowników,
 5. W razie nieobecności w pracy wyznaczenie zastępcy oraz określenie zakresu jego zadań,
 6. W zakresie spraw osobowych podległych pracowników:
 - ocenianie kandydatów na pracowników w podległej komórce organizacyjnej w zakresie ich przydatności i kwalifikacji zawodowych oraz proponować wysokość wynagrodzenia,
 - występowanie z wnioskami o przyznanie nagród, premii, przeszerogowań lub przesunięć podległych pracowników,
 - występowanie z wnioskami o ukaranie pracowników za nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i przepisów przeciwpożarowych,
 - występowanie z wnioskami o zwolnienie pracowników nieprzydatnych lub wywiązujących się z nałożonych obowiązków,
 7. Tworzenie właściwych stosunków współpracy w kierowanej jednostce organizacyjnej,
 8. Motywowanie podległych pracowników do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
 9. Zapewnienie środków niezbędnych do wykonania zadań nałożonych na jednostkę organizacyjną,
 10. Dysponowanie rzeczowymi składnikami majątkowymi i przydzielonymi jednostce organizacyjnej do użytkowania,
 11. Realizowanie innych obowiązków określonych przepisami ustawodawstwa pracy, w szczególności kodeksem pracy i regulaminem pracy w firmie,
 12. Przekazywanie spraw przekraczających zakres zadań jednostki organizacyjnej swojemu bezpośredniemu przełożonemu, a nadto realizowanie wszystkich poleceń bezpośredniego przełożonego także tych, które przekraczają określony wyżej zakres obowiązków.

Nadto jako kierownik jednostki organizacyjnej ponosił służbową odpowiedzialność za: właściwe i terminowe wykonanie zadań i obowiązków oraz wynikających z poleceń bezpośredniego przełożonego, właściwą i zgodną z obowiązującymi przepisami gospodarkę składnikami majątkowymi, przestrzeganie obowiązujących przepisów.

/zakres obowiązków – k. 30 – 32 akt ZUS/

W ramach powierzonego zakresu obowiązków wnioskodawca zajmował się rekrutacją pracowników, nadzorował pracę pracowników, zajmował się sprawami administracyjnymi, zamówieniami, zaopatrzeniem, zarządzał magazynem.

/zeznania świadków E. D. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:04:18 – 00:11:45 – płyta CD – k. 31, zeznania świadka E. G. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:11:45 – 00:15:55 – płyta CD – k. 31, zeznania świadka Ł. S. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:15:55 – 00:21:34 – płyta CD – k. 31, zeznania zainteresowanego J. Ż. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:24:55 – 00:35:02 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k.

103, zeznania wnioskodawcy z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:35:02 -00:40:36 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103/

Wnioskodawca był bezpośrednio podporządkowany prezesowi zarządu.

/zakres obowiązków – k. 30 – 32 akt ZUS/

Płatnik składek sporządził dla ubezpieczonego listy obecności oraz listy płac.

/listy obecności – k. 16 – 21 akt ZUS, k. 7, listy płac – k. 13 – 15 akt ZUS, k. 7/

Wnioskodawca pracował w biurze.

/zeznania świadka E. G. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:11:45 – 00:15:55 – płyta CD – k. 31/

Ubezpieczony otrzymywał wynagrodzenie w gotówce.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:35:02 -00:40:36 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103, historia rachunku – k. 39 – 86/

Ubezpieczony był bezpośrednim przełożonym E. G., Ł. S..

/zeznania świadka E. G. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:11:45 – 00:15:55 – płyta CD – k. 31, zeznania świadka Ł. S. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:15:55 – 00:21:34 – płyta CD – k. 31/

Ubezpieczony był upoważniony do podpisywania dokumentów.

/upoważnienie – k. 23 akt ZUS/

Wnioskodawca od dnia 9 grudnia 2016 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Absencja chorobowa trwała do 21 kwietnia 2017 r. Zwolnienia lekarskie zaczęły się od problemów z żołądkiem.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:35:02 -00:40:36 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103/

Gdy wnioskodawca stał się niezdolny do pracy jego obowiązki poza sprawami personalnymi przejął Ł. S.. Sprawy personalne przejęła J. G.. Do pracy przyjęto M. L., jednakże po okresie próbnym nie przedłużono z nim umowy o pracę. Obecnie obowiązki wnioskodawcy wykonują dwie osoby: J. G. i F. D.. Firma nadal poszukuje osoby na stanowisko kierownicze, która byłaby w stanie przejąć obowiązki wnioskodawcy.

/zeznania świadka Ł. S. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:15:55 – 00:21:34 – płyta CD – k. 31, zeznania zainteresowanego J. Ż. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:24:55 – 00:35:02 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103/

Ubezpieczony w dniu 21 listopada 2016 r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Wnioskodawca zrezygnował z pracy w firmie płatnika składek z uwagi na fakt, że miał wdrażać w produkcję i obawiał się, że sobie nie poradzi, z uwagi na brak doświadczenia. Początkowo miał się zajmować tylko personelem.

/zeznania wnioskodawcy z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:35:02 -00:40:36 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103, zeznania zainteresowanego J. Ż. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:24:55 – 00:35:02 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103, wypowiedzenie – k. 95 akta osobowe w kopercie/

G. P. był zatrudniony u płatnika składek do dnia 20 grudnia 2016 r.

/świadcstwo pracy – k. 7, k. 95 akta osobowe w kopercie/

Zainteresowany obecnie zatrudnia około 35 – 40 osób na podstawie umowy o pracę. Wynagrodzenia uzależnione są od zajmowanego stanowiska, zaczynając od najniższej krajowej. Zatrudniał m.in.

- J. G. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika ds. personalnych,

- M. L. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika ds. zaopatrzenia (pracował do 10 maja 2017 r.),

- F. D. na podstawie umowy o pracę na stanowisku kierownika ds. zaopatrzenia .

/akta osobowe w kopercie – k. 95, zeznania zainteresowanego J. Ż. z dnia 29 listopada 2017 r. – 00:24:55 – 00:35:02 – płyta CD – k. 31 w zw. z zeznaniami z dnia 14 lutego 2018 r. – 00:03:14 – 00:04:32 – płyta CD – k. 103/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach organu rentowego oraz w załączonych aktach osobowych ubezpieczonej, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, a także w oparciu o zeznania wnioskodawcy, zainteresowanego oraz świadków.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę w całości, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność – a mianowicie czy zawarta przez G. P. w dniu 1 sierpnia 2016 r. umowa o pracę, nosi cechy pozorności i czy została zawarta jedynie dla uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, wnioskodawczyni, płatnika składek w których wskazali na realność zawartej umowy o pracę oraz faktyczne świadczenie pracy przez wnioskodawcę w ramach powyższej umowy.

W ocenie Sądu zeznania świadków, wnioskodawcy i zainteresowanego w niniejszej sprawie są jasne, logiczne, wzajemnie niesprzeczne oraz wzajemnie uzupełniają się. Wersję zdarzeń przedstawioną przez wnioskodawcę, płatnika składek potwierdzają świadkowie zeznający w tej sprawie. Z zeznań jednoznacznie wynika, że ubezpieczony pracował na stanowisku kierownika do spraw zarządzania i wsparcia organizacji. Zeznania świadków oraz wnioskodawcy i płatnika składek wzajemnie się uzupełniają, nie ma między nimi sprzeczności. Stwierdzić należy, iż wskazane przez nich okoliczności znajdują również potwierdzenie w treści dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, a więc w pozostałym zebranym w sprawie materiale dowodowym.

Wskazać należy, że wyjaśniono w toku postępowania przyczyny zatrudnienia ubezpieczonego. Zainteresowany podał, że powodem zatrudnienia wnioskodawcy była potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika, który w okresie nieobecności prezesa zarządzałby firmą.

Zatem zatrudnienie ubezpieczonego było podyktowane rzeczywistymi potrzebami pracodawcy.

Dlatego Sąd uznał zeznania wnioskodawcy, zainteresowanego oraz świadków za wiarygodne, gdyż są konsekwentne, znajdują oparcie w materiale dowodowym w postaci dokumentów świadczących również o faktycznym wykonywaniu pracy przez wnioskodawcę.

Na podkreślenie zasługuje okoliczność, iż złożone do akt dokumenty nie były kwestionowane przez ZUS, a zeznania wnioskodawcy, płatnika składek i świadków nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu.

Sąd oddalił wniosek pełnomocnika organu rentowego o zobowiązanie G. P. do wskazania adresu pracodawcy żony i zwrócenie się do pracodawcy o wskazanie dni i godzin, w których żona wnioskodawcy wykonywała pracę w okresie od sierpnia do grudnia 2016 r. a następnie o zobowiązanie pełnomocnika ZUS do wskazania w terminie 14 dni w jakich podmiotach G. P. robił lub mógł robić zakupy w okresach, w których miał wykonywać sporne zatrudnienie w ocenie Sądu zebrany dotychczas materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, że ubezpieczony w spornym okresie wykonywał pracę na rzecz płatnika składek i wniosek ten zmierza jedynie do przedłużenia postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawcy zasługuje na uwzględnienie i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt 1, i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 963) obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

W myśl art. 36 ust. 1 w/w ustawy, każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych.

Ustęp 2 stanowi, że obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych osób określonych w art. 6 ust. 1 pkt 1 (pracowników), należy do płatnika składek.

W myśl ustępu 11 w/w przepisu, każda osoba, w stosunku do której wygasł tytuł do ubezpieczeń społecznych, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń. Zgłoszenie wyrejestrowania płatnik składek jest zobowiązany złożyć w terminie 7 dni od daty zaistnienia tego faktu.

Zgodnie z treścią art. 17 ust. 1, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych, o których mowa w art. 16 ust. 1 (za pracowników), obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek.

W niniejszej sprawie organ rentowy podważał skuteczność umowy o pracę zawartej między wnioskodawczynią a zainteresowanym, wskazując na jej pozorny charakter.

Należy wskazać, że organ rentowy ma prawo do badania a także kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

Jednak w takiej sytuacji to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c. Stanowisko takiej zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, w którym stwierdził, iż:

„1. Na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli.

2. 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 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kausalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.” (LEX nr 653664)

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, co zarzucał stronom umowy o pracę. Pełnomocnik reprezentujący ZUS nie zgłosił, w toku procesu, żadnych wniosków dowodowych, za pomocą których wykazał pozorność zawartej między stronami umowy.

Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia.

Wskazać jednakże należy, że część dowodów pojawiła się z inicjatywy Sądu, jednakże nadmierna ingerencja sądu w kierunku przejścia od strony inicjatywy dowodowej mogłaby się spotkać ze skutecznie podniesionym przez drugą stronę słusznym zarzutem naruszenia zasady bezstronności. Faktem jest, że postępowanie w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wiąże się z pewnymi odrębnościami również w tej sferze, jednakże Sąd nie może zastępować działaniem z urzędu strony procesowej tym bardziej wówczas, gdy jest ona reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego- por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 marca 2013 r. III AUa 1011/12 LEX nr 1298879.

Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów- por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695.

Stosownie do treści art. 22 §1 kp, 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 roku 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 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2016 r. zawarta między wnioskodawcą, a płatnikiem składek, jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozorów.

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 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 SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to SN stwierdza, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Nadto nadmienić należy, iż w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, LEX nr 328015).

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.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) można wyczytać, 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 (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) 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 umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

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 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 się 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 na rzecz zainteresowanego w spornym okresie wykonywał umówioną pracę. Przy wykonywaniu obowiązków był bezpośrednio podporządkowany prezesowi spółki. Zeznania świadków oraz pozostały zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów jednoznacznie wskazuje, że ubezpieczony wykonywał szereg czynności, obowiązków na rzecz swojego pracodawcy.

W sprawie niniejszej zostały stwierdzone omówione powyżej elementy świadczące o tym, iż wnioskodawca wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę i łączył ją z zainteresowanym stosunek pracy. Zeznania wnioskodawcy, zainteresowanego i świadków wskazują, że ubezpieczony wykonywała swoje obowiązki w siedzibie firmy. Zostało też wykazane, co również jest składnikiem stosunku pracy, podporządkowanie wnioskodawcy poleceniom pracodawcy. W ocenie Sądu, takie ustalenia wskazują jednoznacznie, że sporne zatrudnienie miało cechy reżimu pracowniczego.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że zainteresowany kierował pracą wnioskodawcy. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika także, że polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez zainteresowanego.

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 wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucywnym. 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 SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz. 94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, 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. Musiała, Glosa

do wyroku SN z dnia 7 marca 2006 r., I PK 146/05, Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa 2009, nr 1, poz. 127).

W dyskusji dotyczącej relacji zachodzących między 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). Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliża umowę o pracę do rozwiązań zastrzeżonych dla umów cywilnoprawnych (szczególnie umowy zlecenia). Oznacza to, że w wielu wypadkach niemożliwe będzie precyzyjne odróżnienie podporządkowania pracowniczego od zależności właściwych dla zobowiązania cywilnoprawnego. Przyjmując za punkt odniesienia elastyczną koncepcję podporządkowania autonomicznego, wypada dostrzec, że w jej ramach kierownictwo pracodawcy polega na określeniu czasu i skonkretyzowaniu zadań, przy jednoczesnym nie ingerowaniu w sposób ich realizacji. Analiza dowodów zaoferowanych w trakcie postępowania przez strony, nie pozwala na przyjęcie, że wnioskodawca pracował według takiego modelu.

Mając na względzie powyższe należy wskazać, że odwołujący świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Konstatacja ta jest ważna, 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 SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nosił konstytutywną cechę umowy o pracę, wynikającej z art. 22 § 1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego.