

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 10 maja 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych

I Oddział w Ł. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 83 k.c. w związku z 300 k.p. stwierdził, że A. R. jako pracownik u płatnika składek S. B. nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 grudnia 2016 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że w dniu 6 kwietnia 2017 r. przeprowadził postępowanie kontrolne w sprawie zgłoszenia ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek S. B. z siedzibą w K..

Z akt kontroli wynika, że wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik od 1 grudnia 2016 r. umowa została zawarta na czas nieokreślony na stanowisko specjalista ds. administracyjno-biurowych, w wymiarze czasu pracy 1/1 etatu, z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie.

Uzasadnioną wątpliwość budzi fakt, że pracodawca zawierając umowę po raz pierwszy zawarł ją na czas nieokreślony, nie zawarł uprzednio umowy na czas próbny lub czas określony, w trakcie której mógłby ocenić pracę na utworzonym stanowisku pracy. Dodatkową wątpliwość wzbudza fakt, że ustalenia dla ubezpieczonej już na początku zatrudnienia wynagrodzenia w kwocie 3.500 zł, dodatkowo na krótko przed złożeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą.

Na potwierdzenie zatrudnienia wnioskodawczyni do kontroli została przedłożona wyłącznie dokumentacja kadrowo – płacowa, m.in.: umowa o pracę, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku specjalista ds. administracyjno – biurowych, CV, kwestionariusz osobowy dla pracownika, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, oświadczenie o zapoznaniu z zakresem ochrony ppoż., oświadczenie o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego, informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, informacji dotyczącej równego traktowania w zatrudnieniu, oświadczenia o odpowiedzialności karnej, oświadczenie dotyczące rachunku bankowego, dyplom ukończenia studiów wyższych i uzyskania tytułu licencjata oraz magistra.

Do obowiązków wnioskodawczyni miało należeć: obsługa i gromadzenie korespondencji, ewidencjonowanie faktur zakupu, monitoring płatności, weryfikacja dostaw, ewidencjonowanie czasu pracy podczas zewnętrznych – serwisowych, prowadzenie ewidencji rozchodu materiałów, przygotowanie wszelkiej dokumentacji księgowej do biura rachunkowego i szeroko podjętej działalności kadrowej.

Płatnik nie przedstawił żadnych dokumentów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną powierzonych jej obowiązków.

Nadto organ rentowy dodał, że w okresie nieobecności ubezpieczonej nikt nie został zatrudniony na jej stanowisku pracy, obowiązki powierzone ubezpieczonej były realizowane przez płatnika osobiście.

Biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie organu rentowego wątpliwość budzi fakt, że w firmie płatnika składek zaistniała potrzeba utworzenia stanowiska specjalisty ds. administracyjno-biurowych i zatrudnienia ubezpieczonej na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 3.500 zł, dodatkowo na krótki okres przed złożeniem wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z ciążą.

Organ rentowy dodał, że bezpośrednio przed zgłoszeniem wnioskodawczyni do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownika od 1 grudnia 2016 r. przez płatnika składek od 1 grudnia 2016 r. nie

posiadała ona żadnego tytułu do ubezpieczeń społecznych, z którego nabywa się prawo do świadczeń w postaci zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Zdaniem organu rentowego w przedmiotowej sprawie brak jest dowodów potwierdzających rzeczywiste wykonywanie pracy przez ubezpieczoną.

Wobec powyższego umowa o pracę zawarta pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek nosi znamiona czynności pozornej, której celem jest obejście przepisów prawa i dzięki temu uzyskanie świadczenia wypłacanego z ubezpieczenia społecznego – zasiłku chorobowego oraz zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Na podstawie art. 83 §1 k.c. w zw. z art. 300k.p. organ rentowy wskazał, że umowa o pracę pomiędzy A. R. a płatnikiem składek jako zawarta dla pozorów jest nieważna, a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym od dnia 1 grudnia 2016 r.

/decyzja – k. 3 – 7 akt ZUS/

Ubezpieczona A. R. uznała w/w decyzję za krzywdzącą i w dniu 13 czerwca 2017 r. złożyła odwołanie od w/w decyzji i wniosła o jej zmianę.

/odwołanie – k. 2 – 6/

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 9 – 10/

Na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 r. wnioskodawczyni poparła odwołanie, zainteresowany przyłączył się do odwołania. Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, przy wartości przedmiotu sporu 13.398 zł.

/protokół rozprawy z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:17:20 – 00:47:41 – płyta CD – k. 131/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. R. posiada wykształcenie wyższe. Ukończyła (...) w Ł. w 2012 r. na kierunku finanse i rachunkowość i uzyskała tytuł magistra.

/CV – k. 15 akt ZUS, kwestionariusz osobowy – k. 19 – 21 akt ZUS, odpis dyplomu – k. 37, k. 39 akt ZUS, /

Wnioskodawczyni legitymuje się następującym doświadczeniem zawodowym:

- w okresie od 1 lipca 2008 r. do 30 czerwca 2009 r. odbyła staż w Komendzie Powiatowej Policji w Ł. na stanowisku pracownika administracyjnego,

- w okresie od 20 lipca 2009 r. do 14 sierpnia 2009 r. odbyła praktyki w Banku (...) S.A. w Ł.,

- w okresie od 11 sierpnia 2010 r. do 31 grudnia 2010 r. odbyła staż w kadrach (...) Sp. z o.o. w Ł.,

- w okresie od 20 lipca 2011 r. do 31 października 2016 r. była zatrudniona w Towarzystwie (...) na stanowiskach referenta ds. akwizycji, starszego referenta ds. akwizycji, inspektora ds. rozliczeń, inspektora ds. likwidacji szkód, likwidatora szkód.

/CV – k. 15 akt ZUS, kwestionariusz osobowy – k. 19 – 21 akt ZUS, zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131/

W dniu 22 października 2016 r. ubezpieczona wyszła za mąż i przeprowadziła się do K.. Miała dojeżdżać do pracy w Towarzystwie (...) z K. do Ł., jednakże rozwiązano z nią stosunek pracy z powodu likwidacji stanowiska pracy.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131/

Ubezpieczona bezpośrednio przed podjęciem pracy u płatnika składek była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna.

/bezsporne/

S. B. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą H. S. B. od 1 listopada 1995 r. Przedmiotem działalności jest głównie działalność w zakresie specjalistycznego projektowania.

/bezsporne/

Sprawy księgowe płatnikowi prowadzi biuro (...) sp. z o.o.

/zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:53 – 00:17:20 - płyta CD – k. 131, umowa o świadczenie usług – k. 50 – 51/

Wnioskodawczyni A. R. w dniu 1 grudnia 2016 r. zawarła z H.-C. S. B. umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 grudnia 2016 r. na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-biurowych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3.500 zł brutto miesięcznie. Miejsce wykonywania pracy określono jako siedzibę firmy: K..

/umowa o pracę – k. 7 akt ZUS/

Ubezpieczona miała zostać zatrudniona u płatnika składek by odciążyc zainteresowanego w zajmowaniu się sprawami biurowymi.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131, zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39/

Ubezpieczoną polecił do pracy S. B. mąż ubezpieczonej, który pracował u płatnika składek.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131/

Wnioskodawczyni w dniu rozpoczęcia pracy przedłożyła zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku kierownika sklepu z dnia 26 kwietnia 2016 r.

/zaświadczenie lekarskie – k. 110 plik I akt ZUS, k. 43/

W dniu 26 kwietnia 2016 r. ubezpieczona przeszła wstępne szkolenie BHP.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 109 plik I akt ZUS, k. 47 - 48/

Płatnik składek utworzył dokumentację pracowniczą ubezpieczonej, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: umowa o pracę, zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego BHP, kwestionariusz osobowy, dyplomy, informacje dla pracownika, oświadczenia pracownika, świadectwa pracy, zaświadczenia o odbyciu stażu.

/dokumentacja osobowa – k. 7 – 59 akt ZUS, akta osobowe – k. 55/

Wnioskodawczyni w dniu rozpoczęcia pracy przedłożyła zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjno - biurowych z dnia 30 listopada 2016 r.

/zaświadczenie lekarskie – k. 13 akt ZUS/

W dniu 1 grudnia 2016 r. ubezpieczona przeszła wstępne szkolenie BHP.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 9 – 11 akt ZUS/

Ubezpieczona nie otrzymała zakresu obowiązków w formie pisemnej. Do jej obowiązków na stanowisku specjalisty ds. administracyjno - biurowych miało należeć: zajmowanie się sprawami kadrowymi, sprawdzanie czy pracownicy mają aktualne badania, szkolenia, segregowanie papierów, skanowanie faktur i przekazywanie ich do biura rachunkowego, zajmowanie się bieżącą korespondencją, chodzenie na pocztę, sprawami związanymi z ubezpieczeniem samochodów firmowych, firmy.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131, zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39, dokumenty – k. 35 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:53 – 00:17:20 - płyta CD – k. 131/

Wnioskodawczyni miała uczestniczyć w inwentaryzacji firmy, która odbyła się od 29 do 31 grudnia 2016 r.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131, zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:53 – 00:17:20 - płyta CD – k. 131/

Wnioskodawczyni miała wykonywać swoje obowiązki w godzinach od 8.00 do 16.00.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131/

Wnioskodawczyni nie podpisywała żadnych dokumentów, które wychodziły z firmy, nie była do tego upoważniona.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131, zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:53 – 00:17:20 - płyta CD – k. 131/

Płatnik składek sporządził dla ubezpieczonej karty wynagrodzeń.

/karta wynagrodzeń – k. 61, k. 65, k. 69 akt ZUS/

Wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie przelewem na konto.

/potwierdzenie przelewu – k. 63, k. 67, k. 71 akt ZUS/

Ubezpieczona podczas obowiązujących ją godzin pracy u płatnika składek robiła zakupy i płaciła za nie kartą płatniczą:

- w dniu 10 stycznia 2017 r. na kwotę 70,37 zł o godz. 14.35 w Biedronce w K.,

- w dniu 23 grudnia 2016 r. na kwotę 55,35 zł o godz. 12.20 w Biedronce w K.,

- w dniu 23 grudnia 2016 r. na kwotę 27,43 zł o godz. 12.38 w R. w K..

/historia rachunku – k. 42 – 45, paragon – k. 117, k. 118, k. 124 – 125, k. 133/

Ubezpieczona w chwili rozpoczęcia stosunku pracy u płatnika składek była w ciąży. Ostatnią miesięczkę miała 12 października 2016 r. Lekarz stwierdził ciążę ubezpieczonej na wizycie w dniu 25 listopada 2016 r. Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 18 stycznia 2017 r. Wnioskodawczyni dziecko urodziła 31 lipca 2017 r.

/karta przebiegu ciąży – k. 34, zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131, dokumentacja medyczna – k. 58, k. 61, k. 67 – 82/

Obecnie ubezpieczona przebywa na urlopie macierzyńskim do 18 lipca 2018 r.

/zeznania wnioskodawczyni z dnia 26 października 2017 r. – 00:01:30 – 00:19:02 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:09 – 00:14:53 – płyta CD – k. 131/

W okresie kiedy ubezpieczona była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy. Jej obowiązki przejął zainteresowany.

/zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:53 – 00:17:20 - płyta CD – k. 131/

S. B. z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej osiągnął w 2015 r. przychód w wysokości 824.835,14 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 571.977,46 zł, a dochód wyniósł 252.857,68 zł, w 2016 r. przychód w wysokości 435.595,54 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 420.378,91 zł, a dochód wyniósł 15.216,63 zł, w 2017 r. przychód w wysokości 334.544,28 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 405.284,39 zł, a strata wyniosła -70.740,11 zł.

/analizy finansowe – k. 52 – 54, zeznanie podatkowe za 2017 – k. 166 – 169/

Płatnik składek w okresie od 1 października 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. zatrudnił pracownika na stanowisku asystentki biura w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 1.500 zł brutto, a następnie 2.200 zł brutto.

/akta osobowe A. B. – k. 55/

Płatnik składek oprócz ubezpieczonej obecnie zatrudnia 2 pracowników. Jednym z nich jest mąż wnioskodawczyni P. R.. Są to pracownicy produkcyjni, którzy otrzymują wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł.

/zeznania zainteresowanego z dnia 26 października 2017 r. – 00:19:34 – 00:50:23 – płyta CD – k. 39 w zw. z zeznaniami z dnia 10 kwietnia 2018 r. – 00:14:53 – 00:17:20 - płyta CD – k. 131/

Szczegółowych ustaleń Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał w oparciu o całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, w tym w aktach ZUS, w postaci dokumentów oraz częściowo zeznań wnioskodawczyni, zainteresowanego.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką ubezpieczona pełniła w spornym okresie u płatnika składek.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań wnioskodawczyni, zainteresowanego przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne.

Z zeznań wnioskodawczynie wynika, że od dnia nawiązania stosunku pracy miała pracować od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 16.00.

Możliwym jest nawet, że wnioskodawczynie pojawiała się w firmie, gdy np. odwiedzała męża, który jest zatrudniony u płatnika składek. Jednakże z materiału dowodowego nie wynika by ubezpieczona była pracownikiem zainteresowanego i wykonywała na jego rzecz jakąkolwiek pracę.

Sąd uznał zatem za prawidłowe stanowisko organu rentowego, że podpisanie umowy o pracę przez płatnika składek z A. R. i zgłoszenie jej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 grudnia 2016 r. było czynnościami pozornymi, dokonanymi jedynie w celu uzyskania tytułu ubezpieczeń i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Brak jest bowiem jakichkolwiek dokumentów potwierdzających działalność ubezpieczonej na rzecz pracodawcy poza aktami osobowymi, które stanowią formalny element zatrudnienia, a nie są dowodem faktycznego świadczenia pracy a co za tym idzie istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Trudno bowiem uznać, że dowodem świadczącym na wykonywanie pracy przez ubezpieczoną są złożone przez wnioskodawczynie i zapewne przygotowane na potrzeby niniejszego postępowania: brudnopis z inwentaryzacji, spis z natury czy etykiety.

Sąd nie dał zatem wiary zeznaniom wnioskodawczynie oraz zainteresowanego co do faktu, że podjęła pracę w firmie płatnika składek na podstawie umowy o pracę od 1 grudnia 2016 r. i świadczyła ją w biurze pracodawcy w godzinach od 8.00 do 16.00 od poniedziałku do piątku, gdyż przeczy temu zebrany w sprawie materiał dowodowy. Ubezpieczona bowiem w godzinach w których miała świadczyć pracę robiła zakupy w K. i płaciła za nie kartą płatniczą wystawioną na swoje imię i nazwisko:

- w dniu 10 stycznia 2017 r. na kwotę 70,37 zł o godz. 14.35 w Biedronce w K.,
- w dniu 23 grudnia 2016 r. na kwotę 55,35 zł o godz. 12.20 w Biedronce w K.,
- w dniu 23 grudnia 2016 r. na kwotę 27,43 zł o godz. 12.38 w R. w K..

W ocenie Sądu niewiarygodne są zeznania ubezpieczonej, która twierdziła, że w dniu 23 grudnia 2016 r. miała urlop albowiem brak jakiegokolwiek dokumentacji potwierdzającej ten fakt, a nadto są one sprzeczne z zeznaniami zainteresowanego, który wskazał, że w dniu 23 grudnia 2016 r. zwolnił ubezpieczoną wcześniej z pracy.

W ocenie Sądu w niniejszym postępowaniu nie wykazano by zaistniała potrzeba zatrudnienia u płatnika składek ubezpieczonej na stanowisku specjalisty ds. administracyjno – biurowych z wynagrodzeniem 3.500 zł albowiem podczas nieobecności wnioskodawczynie nikt nie został zatrudniony na jej stanowisko pracy, obowiązki te ponownie przejął płatnik składek. Nadto zainteresowany ma podpisaną umowę o świadczenie usług z biurem rachunkowym i także sprawy kadrowe mógł mu zlecić za dodatkową opłatą w wysokości 300 zł (2 pracowników x 150 zł) miesięcznie. Byłoby to zapewne bardziej ekonomiczne rozwiązanie niż zatrudnienie wnioskodawczynie za kwotę 3.500 zł brutto miesięcznie.

Na uwagę zasługuje także fakt, że pracownicy zatrudnieni u płatnika składek z o wiele dłuższym stażem niż wnioskodawczynie otrzymują wynagrodzenie na poziomie minimalnego wynagrodzenia.

Należy także podnieść, że dochody płatnika składek w 2016 r. wyniosły 15.216,63 zł, a w 2017 r. poniósł stratę.

Sąd oddalił wniosek dowodowy zainteresowanego o zobowiązanie organu rentowego do przedstawienia analizy ekonomicznej, z której będzie wynikało, że zatrudnienie wnioskodawczynie było nieekonomiczne zgodnie bowiem z art. 6 k.c. to na skarżącej spoczywa ciężar dowodowy w niniejszej sprawie. A zatem to na wnioskodawczynie ciążył obowiązek wykazania, że zatrudnienie jej przez płatnika składek było uzasadnione ekonomicznie. Zobowiązanie

organu rentowego do wykonania w/w analizy spowodowało by przerzucenie ciężaru dowodu ze strony skarżącej na organ rentowy. Nadto dokonanie oceny nieekonomiczności zatrudnienia wnioskodawczyni w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia niniejszego sporu nie wymagało wiadomości specjanych. Celowości zatrudnienia odwołującej stanowiła jedynie element oceny pozorności zawartej umowy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 roku, poz. 1778 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 A. R. podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w firmie płatnika składek.

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 § 1¹ 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 nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili spisania umowy o pracę.

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 grudnia 2016 r. 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 któregokolwiek 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 bezwzględnie 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 pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (Lex nr 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt II UK 11/13 (LEX nr 1375189), jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być zatem nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w Łodzi w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał ustalić zatem, czy pomiędzy 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 na rzecz płatnika składek nie wykonywała żadnych czynności o charakterze pracowniczym w spornym okresie.

Wynikający z zeznań wnioskodawczyni sposób i miejsce świadczenia pracy nie wykluczają co prawda świadczenia pracy przez skarżącą w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 k.p., jednakże w analizowanej sprawie wnioskodawczyni w rzeczywistości nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy.

Oceny tej nie zmienia nawet ewentualne uznanie, że wnioskodawczyni wykonywała pewne czynności w ramach zarządzanej inwentaryzacji. Czynności te nie wiążą się bowiem z podstawowym zakresem obowiązków na stanowisku specjalisty ds. administracyjno-biurowych, a na takim została zatrudniona wnioskodawczyni. Mogły one ewentualnie stanowić zakres umowy cywilno-prawnej, z całą zaś pewnością nie uzasadniałyby zawarcia umowy o pracę choćby na okres 1 miesiąca a co dopiero na czas nieokreślony.

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

Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci jedynie akt osobowych i listy płac, nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika.

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 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 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).

Pomijając wskazane spory, oczywiste jest, że konstrukcja podporządkowania autonomicznego przybliży 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.

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).

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 (zblizonej 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).

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 SN z dnia 13.11.2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

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 w Łodzi 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.

Pracodawca wcześniej nie zatrudniał nikogo na tym stanowisku – zostało ono utworzone specjalnie dla odwołującej, a po jej przejściu na zwolnieniu lekarskie –obowiązki ponownie przejął zainteresowany. Nadto zatrudnienie odwołującej się na warunkach wynikających ze spornej umowy było całkowicie nieuzasadnione ekonomicznie. Zainteresowany osiągnął niewielki zysk w 2016 roku i poniósł dużą stratę w 2017 roku . Sytuacja ta byłaby znacznie gorsza gdyby rzeczywiście musiał utrzymywać nieprodukcyjnego pracownika z wysokim wynagrodzeniem, w sytuacji gdy niewielkim kosztem mógł zlecić wykonywanie tych samych czynności biuru rachunkowemu.

Nie uszło uwadze sądu i to, że hipotetyczny zakres obowiązków wnioskodawczyni nie wypełniałby wymaganych 8 godzin pracy – a w takim wymiarze została zatrudniona, skoro pracodawca wcześniej wykonywał te obowiązki, bez uszczerbku dla swoich zadań i powrócił do tego nie szukając nikogo nowego na zwolnione nowoutworzone stanowisku, które wedle twierdzeń zainteresowanego, było takie niezbędne dla firmy.

Podkreślić także należy nieracjonalność wysokości wynagrodzenia odwołującej w stosunku do wynagrodzeń pracowników produkcyjnych, od których przecież bezpośrednio zależał zysk firmy.

Wszystko to wskazuje na pozorność zawartej umowy o pracę. Sens jej zawarcia dojrzeć można dopiero jeśli przyjmie się, że jedynym celem dokonania tej czynności było zabezpieczenie możliwości skorzystania przez wnioskodawczynię ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, przy założeniu, iż obowiązek opłacania składek będzie minimalnie krótki.

Ubezpieczona nie wykazała także, aby wykonywała jakiegokolwiek czynności w spornym okresie i były one wykonywane w ramach stosunku pracy. Na niej zaś, zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodowy w rozpoznawanej sprawie.

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 pomiędzy ubezpieczoną a płatnikiem składek ma zatem charakter pozorny, której zamiarem było jedynie umożliwienie wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych w związku z macierzyństwem od wysokiej podstawy, a nie świadczenie pracy w ramach zawartej umowy. Zawarta umowa o pracę stanowiła 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. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie wnioskodawczyni od decyzji ZUS w pkt 1 sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. Sąd Okręgowy zasądził od odwołującej i zainteresowanego się na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 3600 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 2 pkt 5, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

K.K.-W.