

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 czerwca 2017 roku (decyzja nr (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych, I Oddział w Ł., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1 oraz art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.) w związku z art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017 r., poz. 459) w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666) stwierdził, że A. M. (1) nie podlega od 26 stycznia 2017 roku, ubezpieczeniom społecznym, to jest ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu jako pracownik, u płatnika składek, (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł..

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż przeprowadził postępowanie wyjaśniające w zakresie zgłoszenia A. M. (1) do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od 26 stycznia 2017 roku, na stanowisku managera, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.800 zł brutto. Ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, finansowane ze środków pracodawcy, w okresie od 10 marca 2017 roku do 11 kwietnia 2017 roku, a następnie zasiłek chorobowy w okresie od 12 kwietnia 2017 roku do 30 kwietnia 2017 roku. Przedmiotowa umowa o pracę została zawarta na czas określony, to jest od 26 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku, natomiast już od 10 marca 2017 roku ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

W ocenie organu rentowego, A. M. (1) została zatrudniona w spółce (...) na specjalnie utworzonym stanowisku pracy, bowiem z wyjaśnień złożonych przez prezesa spółki wynika, iż przed zatrudnieniem ubezpieczonej wykonywał osobiście powierzone jej prace. Ponadto, prezes spółki oświadczył, że od 1 kwietnia 2017 roku w lokalu zatrudniony został nowy manager z identycznym wynagrodzeniem. Organ rentowy podkreśla jednak, że 9 maja 2017 roku zgłoszony został zleceniobiorca do ubezpieczenia zdrowotnego z datą powstania obowiązku ubezpieczeń od 1 kwietnia 2017 roku. Także dokumenty rozliczeniowe za tego zleceniobiorcę za kwiecień 2017 roku zostały złożone 12 maja 2017 roku, a zatem po dacie wszczęcia postępowania administracyjnego w sprawie.

Ponadto, organ rentowy ustalił, że płatnik składek zgłasza przy prowadzonej działalności gospodarczej do ubezpieczeń wyłącznie zleceniobiorców. Tym samym A. M. (1) była jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Na czas nieobecności w pracy ubezpieczonej nie został zatrudniony nowy pracownik.

W konsekwencji, w ocenie organu rentowego nie istniała potrzeba pracodawcy, która uzasadniałaby zatrudnienie ubezpieczonej. Organ rentowy podniósł również, że A. M. (1) ukończyła technikum gastronomiczne i dotychczas zatrudniona była na stanowisku kasjera – sprzedawcy. W okresie od 2 lutego 2016 roku do 30 września 2016 roku była zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik u innego płatnika składek zaś od 4 maja 2016 roku do 31 października 2016 roku była niezdolna do pracy. Tym samym ubezpieczona u poprzedniego pracodawcy świadczyła pracę jedynie przez 3 miesiące. W ocenie organu rentowego A. M. (1) nie posiada zarówno kwalifikacji jak i doświadczenia zawodowego, do wykonywania pracy na stanowisku managera.

Podczas przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego nie przedłożono dowodów potwierdzających faktyczne świadczenie pracy przez ubezpieczoną na stanowisku managera. Zawarcie przedmiotowej umowy o pracę miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą i macierzyństwem. Tym samym, zawarta umowa o pracę jest pozorna, a w konsekwencji nieważna.

Ubezpieczona wniosła odwołanie od powyższej decyzji żądając jej zmiany poprzez ustalenie, że od 26 stycznia 2017 roku podlegała obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu.

Na uzasadnienie swojego stanowiska ubezpieczona podała, iż ocena zebranego materiału dowodowego była dowolna i nie poparta zasadami logiki, nauki i doświadczenia życiowego. Ponadto o tym, że rzeczywiście wykonywała pracę świadczy protokół kontroli, która została przeprowadzona przez Państwową Inspekcję Pracy. Z treści protokołu

wynika, że w sposób prawidłowy prowadzona była dokumentacja w postaci ewidencji czasu pracy, odbyła również szkolenie z zakresu BHP oraz posiadała badania lekarskie. W ocenie odwołującej, o tym iż rzeczywiście wykonywała pracę świadczy okoliczność, że w trakcie zatrudnienia podpisywała również liczne faktury. Dodatkowo, charakter wykonywanej pracy pozwalał na wykonywanie jej przez kobiety w ciąży.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie przedstawiając argumentację tożsamą, jak w zaskarżonej decyzji.

(...) spółka z o. o. w Ł. nie zajęła stanowiska w sprawie.

Na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik ubezpieczonej poparł odwołanie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. (1) urodziła się (...).

Ubezpieczona ukończyła technikum gastronomiczne w Ł.. Odwołująca była zatrudniona w okresie od 2 lutego 2016 roku do 30 września 2016 roku na stanowisku kasjera – sprzedawcy, przy czym w okresie od 4 maja 2016 roku do 31 października 2016 roku była niezdolna do pracy.

(kwestionariusz osobowy – k. 90 akta ZUS, okoliczności bezsporne)

(...) spółka z o. o. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 23 grudnia 2015 roku. Przedmiotem działalności spółki jest działalność gastronomiczna. Prezesem zarządu spółki jest R. S..

(wypis z KRS – k. 3 – 8 akta ZUS)

Spółka prowadzi pub (...) przy ulicy (...) od maja 2016 roku.

(zeznania świadka P. B. – e – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku – 00:28:53 – 00:39:24 – k. 150, płyta CD)

Ubezpieczona została zatrudniona w zainteresowanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony od 26 stycznia 2017 roku do 31 grudnia 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menedżera lokalu (...), przy ulicy (...), z wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.800 zł brutto.

W imieniu spółki umowę podpisał R. S..

(umowa o pracę – k. 96 akta ZUS)

Ubezpieczona A. M. (1) była od początku otwarcia baru jego stałą klientką. Od tego czasu zna również właściciela lokalu - prezesa zainteresowanej spółki (...).

Do momentu zatrudnienia ubezpieczonej obowiązki menedżera wykonywał R. S..

(zeznania ubezpieczonej – e – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku – 00:03:48 – 00:26:18, 00:48:18 – 00:46:36 – k. 150, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:22:13 – 00:23:17 – k. 194, płyta CD)

A. M. (1) nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków. Ubezpieczona nie miała stałych godzin pracy.

Na stanowisku menedżera ubezpieczona miała zajmować się zaopatrzeniem lokalu oraz podpisywaniem faktur i układaniem grafiku pracy. Ubezpieczona miała kierować zespołem 10 osób oraz wypłacać wynagrodzenia. Praca miała

być wykonywana przez 5 dni w tygodniu, przeważnie wieczorami, także w weekendy. Niekiedy w godzinach od 20:00 do 4:00, czasem w godzinach porannych, w zależności od potrzeb.

Przyczyną zatrudnienia ubezpieczonej miała być konieczność przekazania powyższych obowiązków osobie zaufanej.

W okresie, w którym zatrudniona była ubezpieczona R. S. także wypłacał wynagrodzenia, przychodził do lokalu w celu otwarcia i zamknięcia go oraz zajmował się monitoringiem.

Inne osoby zatrudnione w lokalu widywały ubezpieczoną zarówno w okresie przed podjęciem zatrudnienia, jak i po. Przed podpisaniem umowy o pracę A. M. (1) była widywana w lokalu głównie w godzinach wieczornych. Przebywała wówczas również w miejscach dostępnych wyłącznie dla pracowników.

(zeznania świadka P. B. – e – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku – 00:28:53 – 00:39:24 – k. 150, płyta CD, zeznania świadka D. B. – e – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku – 00:39:24 – 00:44:18 – k. 150, płyta CD, zeznania świadka F. T. – e – protokół rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:04:39 – 00:13:19 – k. 194, płyta CD, zeznania świadka K. Z. – e – protokół rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:13:19 – 00:20:38 – k. 194, płyta CD, zeznania ubezpieczonej A. M. (1) – e – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku – 00:03:48 – 00:26:18, 00:48:18 – 00:46:36 – k. 150, płyta CD, w zw. z e – protokołem rozprawy z dnia 23 maja 2018 roku – 00:22:13 – 00:23:17 – k. 194, płyta CD)

A. M. (1) podpisywała faktury w okresie od 27 stycznia do 8 marca 2016 roku. Ubezpieczona podpisała także fakturę wystawioną 31 stycznia 2017 roku.

(faktury – k. 12 – 31)

Pracodawca utworzył dla ubezpieczonej dokumentację pracowniczą, to jest kartę szkolenia wstępnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ewidencję czasu pracy.

Na listach obecności widnieje własnoręczny podpis ubezpieczonej także w dniach 30 oraz 31 stycznia 2017 roku.

(karta szkolenia wstępnego z zakresu BHP – k. 86 akta ZUS, ewidencja czasu pracy – k. 72 – 76 akta ZUS)

Ubezpieczona podejmując pracę poddała się badaniom lekarskim 26 stycznia 2017 roku. Lekarz nie stwierdził przeciwwskazań do podjęcia pracy na stanowisku menedżera

(orzeczenie lekarskie – k. 88 akta ZUS)

A. M. (1), zgodnie z informacją widniejącą na liście płac, wynagrodzenie za styczeń 2017 roku miała otrzymać 31 stycznia 2017 roku. W wyciągu bankowym z rachunku ubezpieczonej brak jest informacji o wpłacie wynagrodzenia na konto bankowe.

(listy płac – k. 78 – 84 akta ZUS, wyciąg z rachunku – k. 163 - 164)

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy w dniach od 2 do 27 lutego 2017 roku nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników. A. M. (1) była jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy

o pracę. W trakcie kontroli w lokalu zatrudnionych było 5 innych osób na podstawie umów cywilnoprawnych. W raporcie zawarta jest informacja, iż z ewidencji czasu pracy A. M. (1) nie wynika by pracownica wykonywała pracę w godzinach nocnych lub nadliczbowych. Ponadto, kontrola została przeprowadzona w oparciu o przedłożone dokumenty, oględziny pomieszczenia pracy oraz wyjaśnienia pracodawcy.

(raport PIP – k. 8 – 11)

W 2016 roku (...) Spółka z o. o. odnotowała stratę wynoszącą 66.741,18 zł.

(zeznanie podatkowe – k. 42 – 44 akta ZUS)

Ubezpieczona podejmując pracę w była w ciąży. Pierwszą wizytę ginekologiczną w związku z ciążą odbyła się 12 grudnia 2016 roku, w 9 tygodniu ciąży. Kolejne wizyty ginekologiczne oraz badania diagnostyczne odbywały się kolejno 23 stycznia, 9 marca, 6 kwietnia, 8 maja, 18 maja, 5 czerwca, 19 czerwca oraz 6 lipca 2017 roku.

W okresie od 30 stycznia do 2 lutego 2017 roku A. M. (1) była hospitalizowana w Instytucie Centrum (...) w Ł..

Ubezpieczona pracowała do dnia 10 marca 2017 roku. Od 10 marca 2016 roku ubezpieczona była niezdolna do pracy w powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. Niezdolność do pracy trwała do dnia porodu, od dnia 7 lipca 2017 roku.

(karta ciąży – k. 42 – 46, dokumentacja medyczna – k. 90)

W czasie choroby ubezpieczonej nikt nie został zatrudniony na stanowisku managera na podstawie umowy o pracę.

W dniu 12 maja 2016 roku zainteresowana zgłosiła do ubezpieczeń społecznych od 1 kwietnia 2017 roku, zleceniobiorcę. Była to osoba już wcześniej współpracująca ze spółką na podstawie umowy zlecenia.

(okoliczność bezsporna)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z ww. dokumentów, częściowo w oparciu o zeznania ubezpieczonej A. M. (1) oraz świadków P. B., D. B., F. T. oraz K. Z..

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej oraz świadków, w których wskazywali na realność zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez A. M. (1)

w ramach tej umowy. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy na podstawie zawartej umowy faktycznie był realizowany.

Zeznania świadków P. B., D. B., F. T. oraz K. Z. w istocie sprowadzają się jedynie do stwierdzenia, iż ubezpieczona była widywana w barze zarówno przed podjęciem zatrudnienia, jak i po oraz że wykonywała pewne czynności związane z zarządzaniem lokalem, które jednocześnie wykonywał również R. S., a także miała dostęp do pomieszczeń służbowych. Biorąc pod uwagę okoliczność, że A. M. (1), od momentu otwarcia lokalu była jego stałą klientką oraz знаła właściciela lokalu, powyższa argumentacja nie stanowi o wykonywaniu przez ubezpieczoną umowy o pracę. Sam fakt przebywania w miejscu pracy nie przesądza jeszcze o realności zawartej umowy o pracę. Brak jest natomiast wiarygodnych źródeł co do rzeczywistego świadczenia pracy przez ubezpieczoną.

Wątpliwości budzi również kwestia godzin, w których miała wykonywać pracę ubezpieczona. Z zeznań świadków oraz ubezpieczonej wynika, że była ona obecna w lokalu głównie w godzinach nocnych oraz w weekendy. Wobec okoliczności, iż podejmując pracę A. M. (1) była już w ciąży oraz o tym fakcie wiedziała, trudno dać wiarę powyższym zeznaniom. W ocenie Sądu Okręgowego, możliwość świadczenia pracy w godzinach nocnych, w miejscu w którym odbywają się imprezy z karaoke, przez kobietę w ciąży jest wysoce wątpliwa, a nadto zabroniona co wprost wynika z treści art.178§1 k.p. Tym samym, w tym zakresie trudno zgodzić się z twierdzeniami ubezpieczonej i świadków.

W konsekwencji, jedynymi dowodami, które mogłyby świadczyć o realności zawartej umowy o pracę jest zgromadzona w aktach sprawy dokumentacja. Należy jednak podkreślić, iż w przeważającej większości jest ona niewiarygodna oraz sprzeczna z poczynionymi ustaleniami faktycznymi.

Podkreślenia wymaga okoliczność, iż w okresie od 30 stycznia do 2 lutego 2017 roku ubezpieczona była hospitalizowana w Instytucie Centrum (...) w Ł.. Nie jest zatem możliwe, by 31 stycznia 2017 roku A. M. (1) przyjęła dostawę towaru oraz świadczyła pracę co miało wynikać z załączonych do akt sprawy faktur, pod którymi własnoręcznie podpisana jest ubezpieczona. W konsekwencji, powyższa dokumentacja w całości utraciła dla Sądu Okręgowego przymiot prawdziwości i nie może stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie. Podobnie wygląda

kwestia złożonego podpisu pod listą obecności w dniach 30 oraz 31 stycznia 2017 roku oraz informacji o przekazanym wynagrodzeniu z dnia 31 stycznia 2017 roku, która znajdowała się na liście wynagrodzeń.

Ubezpieczona w odwołaniu podkreśliła, że w raporcie Państwowej Inspekcji Pracy, która dokonała kontroli w lutym 2017 roku nie stwierdzono żadnych uchybień. Należy jednak zauważyć, że przedmiotowa kontrola została przeprowadzona w oparciu o przedłożone dokumenty, oględziny pomieszczenia pracy oraz wyjaśnienia pracodawcy. Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyła zatem wyłącznie kwestii formalnych nie odnosząc się do rzeczywistego świadczenia pracy na podstawie zawartej umowy. Natomiast sam fakt sporządzenia dla pracownika pełnej i kompletnej dokumentacji osobowej nie przesądza o realności zatrudnienia. Dokumentacja kadrowa potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, a nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. W ocenie Sądu załączona dokumentacja osobowa ubezpieczonej jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi zainteresowanego jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez skarżącą faktycznie wykonywana.

Jeżeli chodzi o umowę o pracę zawartą pomiędzy ubezpieczoną a (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością bezspornym jest, iż zaoferowane ubezpieczonej stanowisko menedżera, było nowoutworzonym, którego nikt wcześniej przed nią nie zajmował. Przed zatrudnieniem ubezpieczonej wszystkie obowiązki związane z prowadzeniem lokalu pełnił R. S.. W aktach sprawy brak jest również pisemnego zakresu obowiązków na przedmiotowym stanowisku pracy. Jak wynika z akt sprawy, spółka dotychczas zatrudniała pracowników obsługi lokalu wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie A. M. (1) była jedyną osobą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę. Trudno zatem nie mieć wątpliwości czy w rzeczywistości ubezpieczona pracowała na stanowisku menedżera, a spółka wypłacała wynagrodzenie w wysokości 2.800 złotych. Zwłaszcza, gdy brak jest potwierdzenia dokonywania takich przelewów przez pracodawcę na rachunek bankowy ubezpieczonej.

Ponadto, bezpośrednio po zaprzestaniu świadczenia pracy przez A. M. (1), płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, co dodatkowo przemawia za argumentem, że zatrudnienie ubezpieczonej było pozorne. W toku procesu wskazano, iż na stanowisku menedżera została zatrudniona nowa osoba, jednakże została zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej. Ponadto, jak słusznie zauważył organ rentowy 9 maja 2017 roku zgłoszony został zleceniobiorca do ubezpieczenia zdrowotnego z datą powstania obowiązku ubezpieczeń od 1 kwietnia 2017 roku. Także dokumenty rozliczeniowe za tego zleceniobiorcę za kwiecień 2017 roku zostały złożone 12 maja 2017 roku, a zatem po dacie wszczęcia postępowania administracyjnego w sprawie.

Istotnym w sprawie jest również fakt, że ubezpieczona w chwili podpisania umowy o pracę w dniu 26 stycznia 2017 roku wiedziała że, że jest w ciąży.

Powyższą okoliczność potwierdza dokumentacja medyczna zgromadzona w aktach sprawy.

Należy również dodać, iż pracodawca, tj. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w zeznaniu podatkowym za 2016 roku wykazał stratę wynoszącą 66.741,18 zł. Trudno zatem znaleźć racjonalne przyczyny, dla których spółka zdecydowała się na zatrudnienie kolejnego pracownika, na stanowisku kierowniczym, wobec złej sytuacji finansowej. Brak jest uzasadnionej potrzeby gospodarczej dla zatrudniania pracownika po stronie pracodawcy. Tym bardziej, że A. M. (1) nie posiada zarówno wykształcenia jak i doświadczenia do sprawowania stanowiska menedżera.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu przytoczone okoliczności przemawiają za uznaniem, iż dla ubezpieczonej zostało stworzone stanowisko pracy, którego celem było jedynie zagwarantowanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Odwołanie ubezpieczonej, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przedstawionej powyżej oceny dowodów, nie zasługuje na uwzględnienie i jako takie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. z 2017 roku, poz.1778) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art.22§1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) a ponadto odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. 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, Legalis nr 88987).

Również sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, 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.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może wynikać jedynie z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju

na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W niniejszej sprawie płatnik składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. zawarł z A. M. (2) umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła stosowną podstawę do objęcia ubezpieczonej ubezpieczeniem społecznym. Umowa ta przewidywała określony czas trwania stosunku zobowiązaniowego i wskazywała jako termin rozpoczęcia pracy dzień 26 stycznia 2017 roku. Z tego tytułu ubezpieczona została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona nie wykonywała pracy na rzecz zainteresowanej spółki na podstawie umowy o pracę a sporządzona w dniu 26 stycznia 2017 roku umowa

o pracę nosi cechy umowy pozornej, nawiązanej jedynie w celu uzyskania świadczeń przysługujących pracownikowi z tytułu ubezpieczenia społecznego. Przeprowadzone

w sprawie postępowanie dowodowe nie daje bowiem podstaw do przyjęcia, iż odwołująca się A. M. (1) faktycznie świadczyła pracę na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w ramach pracowniczego stosunku pracy.

Przede wszystkim należy zaznaczyć, iż związku z zakwestionowaniem przez organ rentowy wykonywania jakichkolwiek czynności na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, to na skarżącej w myśl art.253 zdanie 2 k.p.c., spoczywał ciężar wykazania, że faktycznie świadczyła ona pracę. Odwołująca się w ramach stosunku pracy wykonywać miała szereg czynności istotnych dla prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej. Jednakże w toku niniejszego postępowania ubezpieczona nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów uprawniających świadczenie pracy w ramach przedmiotowej umowy.

W ocenie Sądu w wykonywaniu przez ubezpieczoną pracy nie występował element podporządkowania. Oczywiście kształt podporządkowania pracownika może być różny, m.in. w zależności od pełnionej funkcji lub zajmowanego stanowiska. Najbardziej charakterystyczny aspekt podporządkowania określa art.100 k.p., wskazując na obowiązek pracownika stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. W toku postępowania ubezpieczona nie wykazała jakie polecenia pracodawcy dotyczące pracy wykonywała, czy pracodawca weryfikował wykonywanie przez nią obowiązków pracowniczych na stanowisku menagera. Ubezpieczona nie miała zakresu obowiązków na piśmie. Z jej zeznań wynika, iż miała zajmować się zaopatrzeniem lokalu, podpisywaniem faktur i układaniem grafiku pracy. Dodatkowo ubezpieczona miała kierować zespołem 10 osób oraz wypłacać wynagrodzenia.

W toku postępowania ubezpieczona nie wykazała, że zajmowała się zaopatrzeniem lokali, a faktury, które podpisała budzą wątpliwości Sądu co do daty ich podpisania. Nie ma również dowodów potwierdzających, że ubezpieczona sporządzała grafik pracy dla pracowników. Przebywanie przez ubezpieczoną w pomieszczeniach dla pracowników nie świadczy o wykonywaniu przez nią pracy w ramach umowy o pracę.

W ocenie Sądu nie ma dowodów z których wynikałoby, że ubezpieczona wykonywała pracę w czasie oznaczonym przez pracodawcę. Z treści umowy o pracę wynika, że ubezpieczona pracowała w podstawowym czasie pracy. Wszystkich pracowników zatrudnionych podstawowym czasie pracy obowiązuje ta sama norma czasu pracy określona w art.129§1 k.p. – czas pracy ubezpieczonej nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144. Ubezpieczona ani zainteresowany nie wykazali, że ubezpieczona pracowała 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo, ani jak był rozliczany czas pracy ubezpieczonej. Z zeznań ubezpieczonej wynika, iż praca miała być wykonywana przez 5 dni w tygodniu, przeważnie wieczorami, także w weekendy, niekiedy w godzinach od 20:00 do 4:00, czasem w godzinach porannych, w zależności od potrzeb. W toku postępowania nie zostały przedstawione dowody, z których wynikałoby, że praca ubezpieczonej w porze nocnej (której z uwagi na ciężę nie powinna wykonywać) została rozliczona zgodnie z treścią art.151⁸ k.p.

Ubezpieczona podpisała listę obecności także w dniach, w których przebywała w szpitalu, co czyni ten dokument niewiarygodnym.

Nadto w ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby zainteresowana, będąca pracodawcą rzeczywiście na bieżąco kierowała pracą ubezpieczonej, w szczególności, aby wskazywała na konkretne bieżące zadania do realizacji, związane z powierzonym stanowiskiem, które by modyfikowała, biorąc pod uwagę ilość i jakość pracy dotychczas wykonanej.

Niemniej jednak analiza przeprowadzonych w sprawie dowodów prowadzi do wniosku, że ubezpieczona mogła wykonywać pewne czynności na rzecz zainteresowanej spółki, jednakże w wykonywaniu przez ubezpieczoną pracy występują elementy obce stosunkowi pracy – brak podporządkowania, niewykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, swoboda w organizacji czasu pracy. Konstatacja ta skutkuje uznaniem, że ubezpieczona nie podlega ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu) z tytułu umowy o pracę, gdyż pracy w reżimie stosunku pracy nie wykonywała. Tylko na marginesie należy wskazać, że ubezpieczona nie miała żadnego doświadczenia w wykonywaniu pracy menagera, zainteresowana spółka nie zatrudniała przed zawarciem umowy z ubezpieczoną menagera, a w okresie jej nieobecności w pracy osoby na zastępstwo, zainteresowana spółka nie osiągała zysków, a zatrudnienie pracownika niewątpliwie generowało dodatkowe koszty, co było nieuzasadnione ekonomicznie.

Postępowanie dowodowe wykazało, iż A. M. (1) zainteresowana objęciem jej ubezpieczeniem społecznym, pracy na podstawie umowy o pracę faktycznie nie podjęła i jej nie świadczyła.

Konsekwencją tak przeprowadzonej oceny materiału dowodowego, jest przyjęcie, że przedmiotowa umowa o pracę jest nieważna na mocy art.83§1 k.c. Przepis art.83§1 k.c. określa czynność prawną pozorną, jako oświadczenie woli złożone drugiej stronie, które musi być złożone tylko dla pozorów, a jego adresat musi mieć tego świadomość, przy czym przesłanki te muszą wystąpić łącznie. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składaniem przez nią oświadczeniem. Taka też sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie. Zarówno ubezpieczona jak i zainteresowany nie mieli zamiaru wywołać skutków prawnych jakie wiążą się z zawarciem umowy o pracę, to jest nie chcieli powstania zobowiązania, w którym pracownik miałaby świadczyć na rzecz pracodawcy pracę, a pracodawca tę pracę przyjmować za wynagrodzeniem. Strony nie tylko nie miały zamiaru realizować postanowień umowy, ale także jej nie zrealizowały, a zatem nie istniał pomiędzy nimi stosunek pracy, skoro pracownik pracy nie wykonywał a pracodawca go nie zatrudniał. W takim zaś przypadku nie mógł powstać tytuł ubezpieczenia, pod którym odwołująca została zgłoszona. Zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego następuje wówczas jedynie pod pozorem zatrudnienia, a zatem dotyczy osoby, która nie może być uznana za podmiot tego rodzaju ubezpieczenia, ponieważ nie świadczy pracy w ramach stosunku pracy i przez to nie można jej przypisać cech pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2001 roku, II UKN 244/00).

W ocenie Sądu Okręgowego przedstawione okoliczności przemawiają za uznaniem, że ubezpieczona, ze względu na spodziewaną niezdolność do pracy i związane z tym prawo do świadczeń, była zainteresowana objęciem jej tytułem ubezpieczeń społecznych i uzyskaniem świadczenia. Strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. W uznaniu Sądu nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu ciąży i macierzyństwa i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Należy zaznaczyć, iż dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Mimo istnienia formalnej

umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozorów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 września 2015 roku, sygn. akt III AUA 622/15). O tym czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje zatem formalne podpisanie umowy nazwanej umową o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy - przede wszystkim świadczenie pracy przez pracownika z zamiarem wykonywania obowiązków pracowniczych, czyli świadczenie pracy podporządkowanej, w charakterze pracownika, w czasie i miejscu oznaczonym przez pracodawcę. Tym samym w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p.

Gdyby nawet uznać, że ubezpieczona w jakimś zakresie świadczyła pracę i umowa o pracę nie była pozorna to wykonywanie przedmiotowej umowy podlegałoby także ocenie z punktu widzenia zasad współzycia społecznego.

Stosownie do treści art. 58§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

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.

Należy także wskazać, iż czynność prawna mająca na celu obejście przepisów ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. W odniesieniu do umowy o pracę o obejściu prawa mówić można w sytuacji, gdy strony działając w zamiarze nawiązania stosunku pracy określają wzajemne prawa i obowiązki w sposób zgodny z prawem i zasadami współzycia społecznego, jednak celem ich działania nie jest uzyskanie świadczeń w postaci pracy i wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy np. uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej na wypadek choroby czy macierzyństwa. Należy bowiem podkreślić, iż intencją ustawodawcy jest, aby cel zawarcia umowy o pracę stanowiło nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia było uzyskanie wskazanych korzyści. Tymczasem przy założeniu, że strony zawarły umowę o pracę należałoby uznać, iż w rozpoznawanej sprawie cele te uległy odwróceniu. Stronom chodziło bowiem o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały konstruowanie określonej sytuacji prawnej – umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie realizacji tego celu. W przedmiotowym postępowaniu bezspornie wykazane zostało, że sporna umowa o pracę została zawarta, gdy obie strony wiedziały jakie warunki musi spełnić ubezpieczona, aby otrzymać świadczenia z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Powyższa kwestia przestaje być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy po uregulowaniu niespełna jednomiesięcznych składek przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada solidaryzmu. Solidaryzm oznacza urzeczywistnienie idei samopomocy społecznej poprzez udzielanie świadczeń osobom znajdującym się w potrzebie, z funduszu wypracowanego wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych. Oznacza to, że płacą wszyscy, a korzystają tylko ci którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym. (por. W. Muszalski Ubezpieczenie społeczne, Warszawa 2004). Tymczasem działania płatnika i ubezpieczonej zmierzały do tego, aby osiągnąć nieuzasadnione świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych osób ubezpieczonych.

Cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą, ale nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, przy zawarciu umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawnienie do świadczenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego.

Sąd Okręgowy w Łodzi podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04), w którym stwierdza się, 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.). Jednakże w przedmiotowej sprawie istnieją uzasadnione okoliczności, pozwalające stwierdzić, iż zawarcie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych co było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

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

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. w zw.§9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 roku, poz. 265), zasądzając od A. M. (1) na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwotę 180 zł.

K. J.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ubezpieczonej.

26 czerwca 2018 roku