

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 marca 2016 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że K. G. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 10 sierpnia 2017 roku. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie świadczenie pracy w ramach umowy o pracę nie miało miejsca, a zgodnym zamiarem i wolą stron, zawartej w dniu 10 sierpnia 2017 roku umowy, było jedynie nadanie jej nazwy "umowa o pracę", a sporządzone dokumenty związane ze stosunkiem pracy miały tę formę umowy uzasadniać. Organ rentowy podkreślił nadto, że K. G. została zatrudniona w firmie (...) S.C. na specjalnie utworzonym stanowisku, zaś podczas kontroli nie zostały przedłożone żadne dokumenty świadczące o wypłacie wynagrodzenia za pracę, jak również nie została przedłożona ewidencja czasu pracy. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – I Oddziału w Ł. w przedmiotowej sprawie podstawowy element stosunku pracy jakim jest podporządkowanie pracownicze nie mógł być realizowany, a ponadto podczas nieobecności K. G. nie został zatrudniony inny pracownik na jej miejsce. Podniósł także fakt, że podczas wykonywania pracy w firmie (...) S.C. K. G. prowadziła jednocześnie indywidualną działalność gospodarczą o podobnym charakterze, co zdaniem Oddziału jest okolicznością świadczącą o wzajemnej współpracy przedsiębiorców. /decyzja – k. 182 – 188 akt ZUS/

W dniu 5 kwietnia 2018 roku K. G. złożyła odwołanie od powyższej decyzji wskazując, że prowadzona przez nią działalność gospodarcza opiera się na usługach jednorazowych i niepowtarzających się cyklicznie, przez co nie posiada podobnego charakteru do zatrudnienia u płatnika, który jej to zatrudnienie zaproponował, nie wyrażając woli współpracy na innej podstawie niż zatrudnienie pracownicze. Podniosła, że w okresie od 10 sierpnia 2017 roku do 18 października 2017 roku faktycznie wykonywała na rzecz płatnika pracę na stanowisku szefa kuchni. /odwołanie – k. 3 – 7/

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 18 kwietnia 2018 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie, podtrzymując argumentację przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie – k. 36 – 38/

Płatnicy – wspólnicy spółki cywilnej (...) i M. K. nie zajęli żadnego stanowiska w sprawie. /e- protokoły rozpraw/

Na rozprawie w dniu 20 sierpnia 2019 r. pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. /protokół rozprawy z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:05:08 – 00:13:34 – płyta CD – k. 356/

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

K. G. urodziła się (...), posiada wykształcenie wyższe - w 2012 roku Ukończyła (...) i uzyskała tytuł magistra ekonomii. /kwestionariusz osobowy – k. 58 – 60 akt ZUS/

W okresie 2 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku wnioskodawczyni była zatrudniona w (...) Bank (...) S.A. w O. na stanowisku doradcy klienta, a od 17 lutego 2014 roku do 30 listopada 2015 roku - w (...) Sp. z o.o. w Ł. na stanowisku księgowej. /kwestionariusz osobowy – k. 58 – 60 akt ZUS/

Nadto K. G. od 16 maja 2016 r. prowadzi własną działalność gospodarczą pod nazwą K. G.. Przedmiotem działalności są pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane. /wypis z (...) k. 102 akt ZUS/

Z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej wnioskodawczyni w 2017 roku osiągnęła przychód w wysokości 53.306,09 zł, przy czym koszty uzyskania przychodu wyniosły 24.262,88 zł. /księga przychodów i dochodów – k. 77 – 92/

T. M. i M. K. od 11 czerwca 2014 roku prowadzą działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...) S.C. /wypis z (...) k. 98 – 100, k. 94 – 96 akt ZUS/

Wnioskodawczyni w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej w czerwcu 2017 r. przedstawiła T. M. i M. K. ofertę szkoleń dla amatorów, kucharzy. W wyniku prowadzonych rozmów zaproponowano jej stałą współpracę. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72/

Odwołująca nie łączyła wcześniej żadna współpraca z płatnikiem składek. /księga przychodów i rozchodów ubezpieczonej – k. 77 – 92, wyciąg z rachunku bankowego – k. 93 – 108/

W dniu 3 sierpnia 2017 roku (...) spółka cywilna zgłosiła K. G. do ubezpieczenia społecznego z kodem 01 10 0 0 (pracownicze), wskazując, że obowiązek ubezpieczenia powstał 1 sierpnia 2017 roku. /zgłoszenie do ubezpieczenia k 26, informacja o wysyłce k 27/

W dniach 1 i 9 sierpnia 2017 roku K. G. podpisała ze spółką (...) S.C. reprezentowaną przez T. M., M. K. umowy nazwane „umowami o pracę”, na mocy których miała być zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku szefa kuchni w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4.500 zł miesięcznie brutto. Umowa z 1 sierpnia 2017 roku przewidywała, że wnioskodawczyni rozpocznie pracę od dnia 1 sierpnia 2017 roku, zaś termin rozpoczęcia pracy w drugiej umowie określono na dzień 10 sierpnia 2017 roku, zaś jako miejsce wykonywania pracy wskazano Ł.. /umowa o pracę – k. 46 akt ZUS, k. 8 – 9, k. 112 – 113/

Płatnik składek założył dokumentację dotyczącą skarżącej, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: kwestionariusz osobowy, umowa o pracę, zaświadczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego BHP. /dokumentacja osobowa – k. 46 – 54 akt ZUS, akta osobowe – k. 143 – 154/

Wnioskodawczyni przedłożyła zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku szefa kuchni z dnia 9 sierpnia 2017 roku. /zaświadczenie lekarskie – k. 48 akt ZUS/

W dniach 9 i 10 sierpnia 2017 roku odbyła wstępne szkolenie BHP. /karta szkolenia wstępnego BHP – k. 50 - 54 akt ZUS/

Wcześniej spółka nie zatrudniała nikogo na stanowisku szefa kuchni. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72 w zw. z zeznaniami z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:04:41 – 00:04:59 – płyta CD – k. 356/

W ramach powierzonych obowiązków szefa kuchni wnioskodawczyni zarządzała kuchnią, stworzyła nowe menu, robiła listy zakupów, szkoliła kucharzy jak przygotować nowe potrawy, szukała nowych dostawców. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72 w zw. z zeznaniami z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:04:41 – 00:04:59 – płyta CD – k. 356, zeznania świadka R. W. z dnia 23 października 2018 r. – 01:03:18 – 01:10:22 – płyta CD – k. 72, zeznania świadka R. K. z dnia 23 października 2018 r. – 01:10:22 – 01:15:05 – płyta CD – k. 72, zeznania świadka T. O. z dnia 23 października 2018 r. – 01:15:05 – 01:21:29 – płyta CD – k. 72, zeznania świadka D. M. z dnia 23 października 2018 r. – 01:21:29 – 01:25:33 – płyta CD – k. 72/

Wymienione czynności wnioskodawczyni wykonywała w kuchni. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72 w zw. z zeznaniami z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:04:41 – 00:04:59 – płyta CD – k. 356, zeznania świadka R. W. z dnia 23 października 2018 r. – 01:03:18 – 01:10:22 – płyta CD – k. 72, zeznania świadka R. K. z dnia 23 października 2018 r. – 01:10:22 – 01:15:05 – płyta CD – k. 72, zeznania świadka T. O. z dnia 23 października 2018 r. – 01:15:05 – 01:21:29 – płyta CD – k. 72/

Miała elastyczny czas pracy. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72/

Nie podpisywała listy obecności. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72 w zw. z zeznaniami z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:04:41 – 00:04:59 – płyta CD – k. 356/

W okresie współpracy wnioskodawczyni ze spółką (...) prowadziła ona równoległe – poza Ł. warsztaty kulinarne, także w dni powszednie. Brała wówczas wolne u płatnika. /oświadczenie wnioskodawczyni – e-protokół rozprawy z 24 maja 2019 r. – płyta CD k 325/

W dniach 14 – 16 sierpnia 2017 roku (poniedziałek- środa) K. G. przebywała w O., gdzie dokonywała osobiście płatności kartą:

- w dniu 14 sierpnia 2017 roku o godzinie 10:29 i o godzinie 10:37 w sklepie (...),

- w dniu 16 sierpnia 2017 r. o godzinie 15:09 w ART. - (...) M. T..

/pismo wraz z paragonem – k. 335 – 336, pismo – k. 338/

W dniach 8 – 10 września 2017 roku (piątek – niedziela) była w Z.. /pismo z hotelu (...) – k. 320/

W okresie od 18 października 2017 roku do 2 listopada 2017 roku odwołująca przebywała w Centrum Medycznym dr L. R. w Ł. na Oddziale Położniczo – Ginekologicznym z rozpoznaniem: bóle w dole brzucha, ostre zapalenie otrzewnej miednicy mniejszej, podejrzenie ropnego zapalenia przydatków, podejrzenie choroby L. – C., niedokrwistość. /karta informacyjna – k. 28 – 29, dokumentacja medyczna – k. 189 – 210, k. 213 – 216, k. 221 – 228, k. 232 – 240, k. 246 – 277/

Po wyjściu ze szpitala była niezdolna do pracy do 20 lutego 2018 r. /świadcstwo pracy – k. 114 – 115/

Obecnie nie jest zatrudniona u płatnika składek. Stosunek pracy został rozwiązany w dniu 28 lutego 2018 r. na mocy porozumienia stron. /świadcstwo pracy – k. 114 – 115, wypowiedzenie – k. 154/

Gdy wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy początkowo nikt nie został zatrudniony na stanowisku szefa kuchni. Od 16 kwietnia 2018 roku na miejsce wnioskodawczyni zatrudniono T. T. na stanowisku kucharza w wymiarze ¼ etatu, z wynagrodzeniem 525 zł miesięcznie. Osoba ta robi dokładnie to samo co wnioskodawczyni. /akta osobowe T. T. – k. 120 – 141, zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72, , zeznania świadka R. W. z dnia 23 października 2018 r. – 01:03:18 – 01:10:22 – płyta CD – k. 72/

Wnioskodawczyni otrzymała gotówką od płatnika wynagrodzenie: za miesiąc sierpień i wrzesień 2017 roku w kwotach po 4.500 złotych brutto, za październik 2017 roku – 3.849,70 złotych brutto, za listopad 2017 roku – 1.967,45 złotych brutto. Wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2017 roku obejmowało premię. /listy płac k 10-13/

Premia ta dotyczyła prac wykonywanych przez odwołującą przed zawarciem umowy. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72 w zw. z zeznaniami z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:04:41 – 00:04:59 – płyta CD – k. 356/

Płatnik składek w okresie od stycznia do października 2017 roku osiągnął przychody w wysokości 1.293.976,12 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły: 1.148.577,81 zł, dochód wyniósł 145.399,08 zł, od stycznia do grudnia 2017 r. osiągnął przychód w wysokości 1.712.798,90 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły: 996.255,52 (zakup towarów) plus 528.921,57 zł (pozostałe wydatki), od stycznia do czerwca 2018 r. osiągnął przychód w wysokości 1.168.064,01 zł, koszty uzyskania przychodu wyniosły 2.117.209,24 zł, dochód wyniósł 50.854,77 zł. /księga przychodów i rozchodów – k. 22 – 24 akt ZUS, k. 156, k. 157 – 177, rozliczenie – k. 20 akt ZUS/

Kierowcy i kucharki współpracujący ze spółką (...) świadczą swą pracę na podstawie umów zlecenia. /zeznania płatnika składek M. K. z dnia 23 października 2018 r. – 00:47:46 – 00:51:38 – płyta CD – k. 72 w zw. z zeznaniami z dnia 20 sierpnia 2019 r. – 00:04:41 – 00:04:59 – płyta CD – k. 356/

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na wskazanych wyżej dowodach. Nie dał wiary twierdzeniom stron, że wnioskodawczyni przychodziła do pracy codziennie. Przeczą temu zgromadzone w sprawie dowody potwierdzające

kilkudniowe pobyty skarżącej w dni powszednie spornego okresu w O. i Z. oraz przyznany fakt prowadzenia przez nią w ramach działalności gospodarczej, także w dni powszednie, warsztatów kulinarnych poza Ł. (np. w S. czy w T.). Przyjmując nawet za skarżącą, że warsztaty te prowadziła w godzinach popołudniowych, nie bez znaczenia pozostaje konieczność dojazdu na miejsce szkolenia i powrotu, co przekłada się na dyspozycyjność wobec płatnika. Podobnie przedstawia się sprawa sygnalizowanego przez odwołującą wyjazdu, po wykonaniu pracy w spółce, po samochód do O.. Wszystkie te okoliczności skłoniły Sąd do przekonania, że K. G. nie świadczyła na rzecz płatnika pracy codziennie w stałych godzinach, tak jak to starał się przedstawić w swym przesłuchaniu T. M..

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje :**

Odwołanie jest niezasadne.

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 2019 roku, poz. 300 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.

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Zgodnie z 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 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 bezwzględного 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.

Przepis art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

W przedmiotowej sprawie nie ma jednak wątpliwości, że zgodnym zamiarem stron nie było zawiązanie stosunku o charakterze pracowniczym, w chwili spisywania 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 było czynnościami pozornymi.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Główną cechą czynności pozornej jest brak zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie łączą się z oświadczeniem określonej

treści. Zachodzi wtedy świadoma, z góry założona sprzeczność między złożonym oświadczeniem, a realnym zgodnym zamiarem obu stron czynności prawnej. Celem zaś tego działania jest, jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2004 roku w sprawie o sygn. akt III CK 456/02 (publ. Legalis nr 68095), „upozorowanie woli stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana”. Konsekwencją takiego działania jest uznanie takiego oświadczenia za nieważne, pozbawione cechy konstytutywności. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Podsumowując czynność prawna pozorna to taka, która zawiera następujące elementy:

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

Wskazane elementy muszą wystąpić łącznie, brak któregośkolwiek z nich nie pozwala na uznanie czynności prawnej za dokonaną jedynie dla pozorów. Osoba składająca oświadczenie woli dla pozorów nie chce, aby powstały takie skutki prawne, jakie normalnie prawo łączy z tego typu oświadczeniem, ponieważ nie chce w ogóle wywoływać żadnych skutków (pozorność czysta) albo chce wywołać inne niż 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 odwołującej zarzutów, że zawarła kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby 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 wykonywała na rzecz płatnika pewne czynności, jednakże nie były one realizowane w ramach zatrudnienia pracowniczego.

Wynikający z zeznań świadków i płatnika sposób świadczenia pracy nie wyklucza co prawda świadczenia pracy przez skarżącą w reżimie wynikającym z art. 22 § 1 (...) " (...) " (...) jednakże w analizowanej sprawie wnioskodawczyni w rzeczywistości nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy. Z zeznań płatników nie wynika, by ktokolwiek wydawał ubezpieczonej polecenia, by ktokolwiek nadzorował jej pracę. Przeciwnie – ustalenia Sądu wykazują, że wnioskodawczyni w okresie współpracy z płatnikami często przebywała poza Ł. – nie tylko w celach prywatnych, wypoczynkowych, ale także prowadziła w ramach w własnej działalności w dni powszednie warsztaty kulinarne.

Z powyższego wynika zatem brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w odpowiednim wymiarze godzin dziennie, co wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę.

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

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

Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 (...) " (...) " (...) 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 (...) " (...) " (...) 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 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. Rozważania te mają znaczenie dla rozpoznawanej sprawy, jeżeli weźmie się pod uwagę, że wykonywanie przez ubezpieczoną czynności nie było wynikiem poleceń pracodawcy. 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 wnioskodawczyni pracowała według takiego modelu.

Płatnik nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującą (nie ma np. żadnych raportów składanych przez odwołującą, a z zebranego materiału dowodowego nie wynika, aby ubezpieczona na bieżąco miała wyznaczane przez płatnika skonkretyzowane zadania i czas ich wykonania). Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołująca świadczyła pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy, nawet przyjmując, że występowało ono w formie podporządkowania autonomicznego.

Nadto trudno przyjąć, że ubezpieczona wykonywała pracę codziennie przez 8 godzin dziennie.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 (...) " (...) " (...) jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok SN z dnia 10.10.2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Zatem zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (Wyrok SN z dnia 23.01.2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz. 23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

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. Więż tą cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, 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. Nie była rozliczana z godzin pracy. Z zebranego materiału dowodowego - z zeznań płatnika składek wprost bowiem wynika, że skarżąca nie była nadzorowana przez pracodawcę, a czas jej pracy był elastyczny, nie miała ściśle określonych godzin pracy i nie podpisywała listy obecności oraz nikt nie wydawał jej poleceń służbowych i nie rozliczał jej z wykonanych zadań.

Ubezpieczona nie wykazała (nie stawiała się na ostatnim terminie rozprawy i nie była przesłuchana w charakterze strony), aby wykonywała jakiegokolwiek czynności w spornym okresie i były one wykonywane w ramach stosunku pracy. Nie złożyła w toku postępowania żadnych wniosków dowodowych by wykazać, że rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika składek. Na niej zaś, zgodnie z art. 6 k.c. spoczywał ciężar dowodowy w rozpoznawanej sprawie.

Brak jest zaś jakichkolwiek dokumentów potwierdzających działalność skarżącej w ramach stosunku pracy na rzecz pracodawcy poza aktami osobowymi, które stanowią formalny element zatrudnienia, a nie są dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Należy wskazać, że o tym, że ubezpieczona nie świadczyła pracy w ramach stosunku pracy świadczą o tym także załączone do akt wydruki z konta oraz załączone paragony, z których wynika, że w dniach w których ubezpieczona miała być w pracy przebywała np. w O. czy Z.. Ubezpieczona jako pracownik mogła skorzystać z urlopu wypoczynkowego w spornych dniach, w których dokonywane były transakcje jednakże w aktach osobowych ubezpieczonej brak wniosków o urlop.

O pozorności zatrudnienia świadczy wreszcie fakt istnienia dwóch podpisanych przez wnioskodawczynię i płatnika umów o pracę – jednej z dnia 1 sierpnia 2017 roku (określającej rozpoczęcie pracy na ten dzień) i drugiej z dnia 9 sierpnia 2017 roku (z terminem rozpoczęcia pracy 10 sierpnia 2017 roku). Fakt zaś wypłaty odwołującej pełnego wynagrodzenia brutto za miesiąc sierpień 2017 roku dodatkowo poddaje w wątpliwość jej zatrudnienie, zwłaszcza wobec stwierdzenia przez T. M. (e-protokół rozprawy z dnia 23 października 2018 r. – k 68), że przed premia wypłacona wnioskodawczyni za miesiąc sierpień wynikała z prac podjętych przez skarżącą przed podpisaniem umowy. Skoro współpraca taka istniała wcześniej i nie wymagała zatrudnienia pracowniczego, w świetle wskazanego wcześniej braku podporządkowania pracowniczego, uznać należy, że sporna umowa o pracę została zawarta dla pozorów.

Nadto należy dodać, że ubezpieczona została zatrudniona przez płatnika składek od razu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto otrzymała od razu wynagrodzenie w wysokości 4.500 złotych, natomiast T. T., który został zatrudniony na miejsce jej (jak zeznał płatnik T. M. – „robi dokładnie to co wnioskodawczyni”) na stanowisko kucharza i początkowo pracował na podstawie umowy o pracę na okres próby, a następnie na podstawie umowy na czas określony tylko na ¼ etatu, z wynagrodzeniem nieporównywalnie niższym, bo opiewającym na 525 złotych.

Nie bez znaczenia pozostaje nadto okoliczność, że pozostałe osoby zatrudnione przez spółkę będącą płatnikiem – kucharki, kierownicy związani się z tym podmiotem na podstawie umów zlecenia.

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 skorzystanie ze świadczeń z zakresu ubezpieczeń społecznych jako pracownik.

Zawarta umowa o pracę stanowić miała narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę, nie mogło stanowić podstawy do objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowniczymi.

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

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. w zw. z §9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

K.K.-W.