

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 29 marca 2019 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że T. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik od 22 listopada 2010 r. do 31 lipca 2015 u płatnika składek (...) SP. Z O.O.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że T. S. (1) został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik u płatnika składek INTER SP Z.O.O. od 22.11.2010 r. do 31.07.2015 Płatnik rozliczał w raportach miesięcznych ZUS RCA składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od podstawy wymiaru składek w kwocie 0.00 zł Tymczasem umowa o pracę ma odpłatny charakter. Z dniem 1.09.2015 spółka zawiesiła wykonywanie działalności. Według danych zapisanych w KRS T. S. (1) był prokurentem spółki. Z dodatkowych ustaleń w Urzędzie Skarbowym wynika że INTER SP ZO.O. o składała VAT - 7 za lata 2010-2015 w których za lata 2010 -2012 wykazywała sprzedaż. W latach 2013 -2015 wykazywała „0” sprzedaż oraz nie składała CIT -8. W ocenie organu powyższe ustalenia wskazują na nie prowadzenie działalności przez spółkę, zaś rzekome zatrudnienie T. S. miało na celu nabycie stażu ubezpieczeniowego w celu uzyskania w przyszłości świadczeń emerytalnych i rentowych oraz utrzymanie statusu osoby ubezpieczonej dla korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz prawa do bezpłatnej opieki lekarskiej. Strony w postępowaniu administracyjnym prowadzonym przez ZUS nie zajęły żadnego stanowiska. Z tych też względów organ rentowy doszedł do przekonania iż T. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od 22.11.2010 do 31.07.2015 r.

/ decyzja k. 22-23 akt ZUS dot. T. S./

Nadto kolejną decyzją z dnia 29 marca 2019 r. (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że J. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik od 1 marca 2010 r. do 31 lipca 2015 u płatnika składek (...) SP. Z O.O.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że J. S. (1) został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik u płatnika składek INTER SP Z.O.O. od 1.03.2010 r. do 31.07.2015 Płatnik rozliczał w raportach miesięcznych ZUS RCA składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od podstawy wymiaru składek w kwocie 0.00 zł Tymczasem umowa o pracę ma odpłatny charakter. Z dniem 1.09.2015 spółka zawiesiła wykonywanie działalności. Z dodatkowych ustaleń w Urzędzie Skarbowym wynika że INTER SP ZO.O. składała VAT - 7 za lata 2010-2015 w których za lata 2010 -2012 wykazywała sprzedaż. W latach 2013 -2015 wykazywała „0” sprzedaż oraz nie składała CIT -8. W ocenie organu powyższe ustalenia wskazują na nie prowadzenie działalności przez spółkę, zaś rzekome zatrudnienie J. S. miało na celu nabycie stażu ubezpieczeniowego w celu uzyskania w przyszłości świadczeń emerytalnych i rentowych oraz utrzymanie statusu osoby ubezpieczonej dla korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz prawa do bezpłatnej opieki lekarskiej. Strony w prowadzonym przez ZUS postępowaniu administracyjnym nie zajęły żadnego stanowiska. Z tych też względów organ rentowy doszedł do przekonania iż J. S. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym jako pracownik od 1.03.2010 do 31.07.2015 r.

/ decyzja k. 22-23 akt ZUS dot. J. S./

Odwołania odpowiednio od decyzji ich dotyczących wnieśli zarówno T. jak i J. S. (1) domagając się zmiany zaskarżonej decyzji u ustalenia, iż podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) SP. Z O.O. odpowiednio w okresach: 22.11.2010 do 31.07.2015 r. – T. S. i od 1.03.2010 do 31.07.2015 r. – J. S..

W uzasadnieniu swego stanowiska podnieśli, iż umowy o pracę były przez nich faktycznie wykonywane czego organ rentowy nie podważył a co przesądza o zasadności ich roszczeń zgłoszonych w procesie. Nadto nie mieli wpływu na to czy i jak pracodawca wypłacał im wynagrodzenie za co nie mogą ponosić dodatkowo negatywnych skutków

prawnych. Nadto ich zdaniem okoliczność, iż spółka wykazywała „o” sprzedaż nie świadczy o nieprowadzeniu przez nią działalności. Spółka bezskutecznie borykała się z azjatycką konkurencją na zachodnioeuropejskich rynkach zbytu i intensywnie pracowała nad przeprofilowaniem działalności. Próby te nie przyniosły spodziewanych rezultatów co tłumaczy brak sprzedaży nie jest jednak równoznaczne z brakiem zatrudnienia odwołujących. Ponadto skarżący podnieśli, iż ZUS kwestionuje uprawnienia odwołujących do ubezpieczeń od 2010 r. tj. znacznie wcześniej niż spółka wykazywała brak sprzedaży. Dodatkowo odwołujący podnieśli iż w spółce była prowadzona kontrola ZUS w okresie 31.12.2014 -16.01.2015 w zakresie prawidłowości i rzetelności opłacania składek oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, kontrolą objęto okres od 1.03.2010 – 30.11.2014 r. i wówczas nie stwierdzono u płatnika w tym zakresie żadnych uchybień.

/ odwołania k. 3-4 akt VIII U 2392/19 i k. 3-4 akt VIII U 2393/19/

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy podtrzymał stanowisko prezentowane w zaskarżonych decyzjach.

/ odpowiedzi na odwołania k. 9-10 akt VIII U 2392/19 i k. 9-10 akt VIII U 2393/19/

Postanowieniem z dnia 18 czerwca 2019 roku Sąd na podstawie art. 219 k.p.c. sprawy z obu odwołań połączył do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

/postanowienie – k. 12 akt VIII U 2393/19/

Pismem z dnia 23.07.2019 r. M. S. jako kurator spółki umocowany w oparciu o postanowienie Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XX Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 22.12.2016 r. poinformował Sąd, iż zainteresowana spółka nie posiada zarządu a on sam na podstawie ww. umocowania nie jest uprawniony do reprezentowania płatnika w niniejszym postępowaniu.

/ pismo k. 222-223, zaświadczenie k. 224/

Na rozprawie w dniu 20 września 2019 r. obecny J. S. (1) poparł odwołanie pełnomocnik ZUS wniósł oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. wg. norm przepisanych nadto wniósł o ustanowienie kuratora dla spółki w trybie art. 69 kpc. Wnioskodawca nie zajął stanowiska w przedmiocie braku organu płatnika.

/ stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 20 września 2019 r. 00;01:55 -00;05:14/

Postanowieniem z dnia 20 września 2019 r Sąd na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 kpc zawiesił postępowanie w sprawie.

/protokół z rozprawy z dnia 20 września 2019 r. 00;06:36 -00;08:22 postanowienie k. 247/

Pismami procesowymi z dnia 18.12.2019 r. wnioskodawcy poinformowali, iż rozważają wystąpienie do Sądu Rejestrowego z wnioskiem o rozszerzenie uprawnień kuratora.

/ pismo k. 275 i k. 277/

Pismem z dnia 28.01.2020 r. organ rentowy oświadczył, iż nie wystąpił z wnioskiem o zmianę zakresu upoważnienia kuratora. Wskazał, iż w analogicznej sprawie VIII U 2391/19 sąd ustanowił kuratora w trybie 69 kpc. w ocenie organu zmiana zakresu uprawnień obecnego kuratora płatnika winna nastąpić z urzędu gdyż chodzi o sprawę z ubezpieczeń społecznych a zatem mamy do czynienia z ważnym interesem publicznym.

/ pismo k. 279/

Pismem z dnia 14.02.2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego w odpowiedzi na stanowisko organu rentowego poinformował, iż zgodnie z art. 603 § 2§ 4 kpc wszczęcie postępowania o rozszerzenie uprawnień kuratora z urzędu może nastąpić gdy jest to uzasadnione ważnym interesem społecznym lub bezpieczeństwem obrotu i brak jest możliwości powołania organu uprawnionego

do reprezentacji osoby prawnej. Wszczęcie z urzędu postępowania przez Sąd rejestrowy o ustanowienie kuratora oraz o rozszerzenie uprawnień kuratora z urzędu może nastąpić wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych. Każdorazowo powód wierzyciel i inna osoba mająca interes prawny może złożyć do sądu rejestrowego wniosek o rozszerzenie uprawnień kuratora ustanowionego dla danej spółki na podstawie art. 42 kc.

/ pismo k. 284/

Pismem z dnia 15.07.2020 r. organ rentowy wniósł o podjęcie zawieszzonego postępowania i powołanie w trybie art. 69 kpc kuratora płatnika składek w osobie jedyne go wspólnika M. S..

/ pismo k. 295 z odpisem z KRS k. 296-301/

Postanowieniem z dnia 30 lipca 2020 r. Sąd Okręgowy podjął zawieszzone postępowanie w sprawie i ustanowił dla (...) spółki z o.o. w Ł. kuratora w trybie art. 69 kpc do dokonywania wszystkich czynności łączących się ze sprawą w osobie M. S..

/ postanowienie k. 302/

Pismem z dnia 14.09 2020 r. M. S. poinformował iż płatnik nie prowadzi już działalności gospodarczej, nie posiada zarządu on zaś sam nie posiada prawa do prowadzenia spraw spółki oni nie ma dostępu do wymaganej w procesie dokumentacji.

/ pismo k. 324/

Na rozprawie w dniu 8 grudnia 2020 r. poprzedzającej wydanie wyroku pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie od wnioskodawców kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Wnioskodawcy wezwani do osobistego stawiennictwa pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań i kurator spółki wszyscy o terminie powiadomieni nie stawili się.

/ stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 8 grudnia 2020 r. 00:00;29-00:02:40/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

(...) SP. Z O.O. prowadziła działalność gospodarczą w na podstawie wpisu do KRS od 6 .01.2004 r. Działalność została zawieszona od 1.09.2015 r. Jej przedmiotem była m.in. produkcja wyrobów tekstylnych, zarządzanie i wynajem nieruchomości oraz handel zagraniczny.

/ bezsporne, odpis KRS k. 14-18, k. 239- 243/

Wnioskodawcy J. S. (1) i T. S. (1) nadto M. S. w latach 2010-2015 naprzemiennie w różnych okresach pełnili funkcje Prezesa Zarządu lub Wiceprezesa Zarządu, Członka Zarządu płatnika. Do składania oświadczeń woli w zakresie praw i obowiązków spółki uprawniony był każdy z członków zarządu samodzielnie Członkowie Zarządu T. S. (1) i M. S. czasowo byli też prokurentami samoistnymi spółki.

/ bezsporne odpis KRS k. 14-18 k. 239- 243/

Postanowieniem Sądu Rejonowego dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XX Wydziału Gospodarczego Krajowego Rejestru Sądowego z dnia 22.12.2016 r. M. S. na podstawie art. 42 kc został ustanowiony (...) Sp. z o.o. uprawnionym do podjęcia działań zmierzających do powołania zarządu spółki a w razie potrzeby do jej likwidacji.

/ pismo k. 222-223, zaświadczenie k. 224/

J. S. (1) jest ojcem T. i M. S.

/ bezsporne/

INTER SP ZO.O. w Urzędzie Skarbowym składała VAT - 7 za lata 2010-2015 w których za lata 2010 -2012 wykazywała sprzedaż. W latach 2013 -2015 wykazywała „0” sprzedaż oraz nie składała CIT -8.

/ pismo Urzędu Skarbowego z 28.09.2018 r. k. 1-2 akt ZUS dot. T. S. pismo Urzędu Skarbowego 28.09.2018 r k. 1-2 akt ZUS dot. J. S./

T. S. (1) został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik u płatnika składek INTER SP Z.O.O. w okresie od 22.11.2010 r. do 31.07.2015

/ bezsporne, (...) i (...) k. 20-21 akt ZUS dot. T. S./

Natomiast J. S. (1) został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego jako pracownik u płatnika składek INTER SP Z.O.O. w okresie od 1.03.2010 r. do 31.07.2015

/ bezsporne, (...) i (...) k. 20-21 akt ZUS dot. J. S./

Płatnik w ww. okresach rozliczał w raportach miesięcznych ZUS RCA składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za obu wnioskodawców od podstawy wymiaru składek w kwocie 0.00 zł.

/ bezsporne, zestawienie rozliczonych składek k. 14-19 akt ZUS dot. T. S. zestawienie rozliczonych składek k. 14-19 akt ZUS dot. J. S./

W okresie od 01.03.2010 do 30.11.2010 r. płatnik zgłosił do ubezpieczeń jako pracownika także E. S. zatrudnioną w charakterze magazyniera.

/ bezsporne/

Płatnik nie wypłacał zatrudnionym żadnych wynagrodzeń.

/ bezsporne protokół pokontrolny k. 217/

W spornym okresie zarówno J. S. (1) jak i T. S. (1) występowali imieniu płatnika podpisując w jego imieniu dokumenty w tym faktury, umowy z kontrahentami, umowy najmu, umowy użyczenia, oferty sprzedaży, dokumenty urzędowe zgłoszenia NIP, zgłoszenia podatkowe, dokumenty pokontrolne z ZUS, korespondencję z US, prowadzili mailowo korespondencję z kontrahentami, nadto negocjowali kontrakty handlowe umowy najmu dokonywali zakupu surowców materiałów dodatków, zajmowali się kwestiami transportowymi, fakturoowaniem przygotowaniem dokumentów handlowych. Niejednokrotnie podpisywali dokumenty wskazując iż pełnią określone funkcje w zarządzie płatnika.

/dokumentacja k. 32- 220/

W spornym okresie T. S. (1) wystawiał ojcu J. S. (1) jako dyrektorowi naczelnemu polecenia odbycia podróży służbowej. Natomiast J. S. (1) wystawiał analogiczne zlecenia synowi T. S..

/dokumentacja k. 32- 220/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentów przedłożonych zarówno w przedmiotowym procesie jak i do akt ZUS.

Podnieść nadto należy iż zarówno płatnik jak i wnioskodawcy poza zaoficerowaną w procesie dokumentacją dotyczącą prowadzenia działalności przez płatnika w postaci faktur umów handlowych, korespondencji mailowej, dokumentów urzędowych w tym pokontrolnych z ZUS prowadzonej korespondencji mailowej, zleceń delegacji nie przedstawili

żadnych dowodów mogących potwierdzać faktyczne wykonywanie przez wnioskodawców pracy na warunkach umowy o pracę. W ocenie Sądu wskazana dokumentacja w istocie potwierdza iż określone czynności zarówno J. jaki T. S. (1) na rzecz płatnika w spornych okresach kwestionowanych przez organ rentowy wykonywali. Powyższe nie jest jednak jednoznaczne – o czym będzie jeszcze mowa poniżej z wykonywaniem pracy na warunkach umowy o pracę. Przy tym nie należy tracić z pola widzenia, iż wskazaną dokumentację wnioskodawcy podpisywali niejednokrotnie jako pełniący funkcję członków zarządu płatnika. Zmieniennym jest też, iż w procesie nie przedstawiono żadnej dokumentacji osobowej wnioskodawców, umów o pracę, zakresu obowiązków, ew. pisemnych poleceń służbowych, grafików, list obecności, ewidencji czasu pracy mogących potwierdzać wykonywanie przez nich pracy podporządkowanej pod kierownictwem pracodawcy. Okoliczności tej nie potwierdzili też sami wnioskodawcy składając odpowiednie zeznania w tym przedmiocie choć niewątpliwie mieli taką możliwość, gdyż byli wzywani przez sąd do osobistego stawiennictwa na rozprawie pod rygorem pominięcia dowodu z zeznań / zarządzenie k. 303 postanowienie k. 344/ Tym samym w tym zakresie wnioskodawców obciążają ujemne skutki procesowe. Natomiast w ocenie Sądu faktu wykonywania pracy podporządkowanej nie można stwierdzić wyłącznie w oparciu o fakt wystawiania dokumentów delegacji – zlecenia podróży służbowej przez T. S. (1) ojcu J. S. (1) jako dyrektorowi naczelnemu i w analogicznym okresie przez J. S. synowi T. S. jako dyrektorowi ds. organizacyjno –prawnych. Wskazana dokumentacja niewątpliwie związana ze stosunkiem pracy nie stanowi bowiem dowodu na podjęcie i wykonywanie pracy, a potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia. Nawet jeśli przyjąć, iż wnioskodawcy odbywali podróże np. celem negocjacji warunków umów z kontrahentami, nadzorem nad produkcją i transportem materiałów odbioru i odprawy wysyłki transportowej nie jest to jeszcze jednoznaczne z wykonywaniem pracy na warunkach umowy o pracę. W końcu podkreślenia wymaga iż za wykonane czynności wnioskodawcy od płatnika nie otrzymywali żadnego wynagrodzenia. W ocenie Sądu twierdzenia wnioskodawców zgłaszane w odwołaniu, iż nigdy nie było ich zamiarem wykonywanie pracy nieodpłatnej, że chcą dochodzić swych roszczeń w tym przedmiocie, gdy spółka podejmie działalność, nie znajdują żadnego oparcia w materiale sprawy. Gdyby w istocie chcieli wyegzekwować jakiegokolwiek należności w tym zakresie nie zwlekali by z tym przez lata nie bacząc na upływ terminów przedawnienia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołania jako niezasadne podlegały 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 2020 r. poz. 266) 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) stałym 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). 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 bowiem wynikać 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 (...) SP. Z O.O. miał zawrzeć z J. i T. S. (1) umowy nazwane umowami o pracę, które z formalnego punktu widzenia stanowiły stosowną podstawę do objęcia wnioskodawców ubezpieczeniem społecznym. Ważność tych umów została jednak – słusznie – zakwestionowana przez organ rentowy.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że odwołujący pewne czynności w spornym okresie w ramach działalności prowadzonej przez płatnika wykonywali. Wnioskodawcy co potwierdza przedłożona w procesie dokumentacja negocjowali kontrakty handlowe i umowy najmu, zajmowali się zakupem surowców materiałów i ich transportem, przygotowywali i wystawiali i odbierali faktury, podpisywali dokumentacje handlowa uczestniczyli w postępowaniach kontrolnych prowadzonych przez ZUS i US podpisując stosowne dokumenty prowadzili korespondencje mailową z kontrahentami. Należało jednak zważyć, czy, przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności te były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego, w warunkach podporządkowania w tym na rzecz i ryzyko pracodawcy. Pamiętać przy tym należy iż wnioskodawcy pełnili funkcje członków zarządu w tym w różnych okresach czasu prezesa i wiceprezesa zarządu płatnika.

Przede wszystkim w toku niniejszego postępowania nie zostały złożone żadne dokumenty (poza zleceniami delegacji), z których wynikałoby, że wnioskodawcy świadczyli pracę w ramach stosunku pracy. W procesie nie przedłożono dokumentacji pracowniczej umów o pracę (o zajmowanych przez wnioskodawców stanowiskach Sąd wnioskował w oparciu o wskazania na delegacjach), zakresu obowiązków, ew. pisemnych poleceń służbowych, grafików, list obecności, ewidencji czasu pracy mogących potwierdzać wykonywanie przez odwołujących pracy podporządkowanej

pod kierownictwem pracodawcy. Nie zaoferowano też jakichkolwiek innych dowodów w tym przedmiocie- zeznań świadków, stron.

Zdaniem Sądu Okręgowego w konsekwencji powyższego, elementem charakterystycznym umowy o pracę, którego analizowany stosunek prawny na pewno nie zawierał, było wykonywanie pracy w ramach podporządkowania pracowniczego pod kierownictwem pracodawcy. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawców, 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. Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Przy tym pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy./ II PK 27/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16-05-2019/.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby taki stan rzeczy miał miejsce w przypadku wnioskodawców. Brak podstaw do uznania by były im wydawane bieżące polecenia co do wykonywania pracy, by wyznaczano im konkretne zadania do wykonania. Nie wykazano iż praca wnioskodawców została w jakikolwiek sposób zorganizowana by zostały im określone jakiejkolwiek ramy czasowe, nie wskazano sposobu realizacji obowiązków, czynności jakie winny być podejmowane, godzin w jakich praca miała być wykonywana. Nie ma też jakichkolwiek dowodów, iż zarówno J. jak i T. S. (1) byli na bieżąco rozliczani z podejmowanych działań. Nie jest jasne kto miał tego dokonywać, kto był ich przełożonym. Powyższego nie można zatem w żadnym razie utożsamiać z bieżącym monitowaniem pracy wnioskodawców. Natomiast ogólna kontrola osoby zatrudnionej, dokonywana z punktu widzenia rezultatów działalności nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu (Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w G. z dnia 11 kwietnia 2018 r. I SA/Gd 191/18 Legalis Numer 1777278). Nie ma zatem żadnych podstaw do przyjęcia, że wnioskodawcy w spornym okresie świadczyli pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Sąd miał przy tym na względzie, iż pojęcie kierownictwa pracodawcy, o którym mowa w art. 22 § 1 KP, nie ma jednowymiarowego kształtu, dostrzegalna jest tendencja do „rozluźnienia” tego rygoru w stosunku do poszczególnych grup pracowniczych albo z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy np. w postaci podporządkowania autonomicznego /II UK 211/18 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 29-05-2019./ Podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Przejawem podporządkowania pracowniczego w odniesieniu do osób zatrudnionych w warunkach autonomicznego podporządkowania jest jednak nadal uznawane przez doktrynę prawa pracy uprawnienie pracodawcy do wydawania im wiążących bieżących poleceń dotyczących pracy i bezpośredniej bieżącej kontroli. Ogólna kontrola osoby zatrudnionej, dokonywana w procesie pracy z punktu widzenia rezultatów działalności, nie świadczy o podporządkowaniu pracowniczemu. „Autonomicznie podporządkowany” w tej sytuacji był bowiem podporządkowany w istocie własnym decyzjom. /II PK 327/17 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 15-01-2019/. Na gruncie rozpoznawanej sprawy bieżąca kontrola wnioskodawców nie miała miejsca – okoliczności tej nie wykazano.

Dlatego kierownictwo pracodawcy także jako cecha charakterystyczna dla łączącego strony stosunku prawnego również nie występowało .

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

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

W konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. 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 tym kontekście nie ma wątpliwości, że umowa łącząca wnioskodawców i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawcy nie wykazali, że w ramach zawartej spornej umowy doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

Znamiennym jest także, iż na gruncie rozpatrywanego stosunku prawnego nie sposób jednoznacznie przesądzić jego odpłatnego charakteru. Tymczasem odpłatność pracy jest cechą bezwzględną stosunku pracy, co oznacza, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę (art. 84 KP). Ani pracownik, ani pracodawca nie mają zatem kompetencji do tego, aby prawo do wynagrodzenia wyłączyć, stąd należy przyjąć, że ma ono charakter ustawowej konsekwencji nawiązania stosunku prawnego opartego na wymogu osobistej pracy i podporządkowania jednego z podmiotów drugiemu podmiotowi. W niniejszej sprawie nie wykazano, iż płatnik chociażby miał zamiar wypłacać wnioskodawcom za wykonane czynności wynagrodzenie, a ci mieli je egzekwować. Co bezsporne przez lata wnioskodawcy nie zrobili nic, by rzekomo należne im za pracę wynagrodzenie uzyskać i czynności na rzecz płatnika konsekwentnie podejmowali nieodpłatnie.

Wskazać należy, że zgodnie z art.83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie przez strony na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy

publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art.58§1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. 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.

Tytułem do ubezpieczenia, z którym przepisy prawa ubezpieczeń społecznych łączą podleganie ubezpieczeniu i prawo do świadczeń, miało być w przedmiotowej sprawie zatrudnienie, jako wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Nie jest istotne przy tym, czy strony miały realny zamiar zobowiązania się – przez pracownika do wykonywania pracy a przez pracodawcę do przyjmowania tego świadczenia i wypłacania wynagrodzenia, lecz to czy zamiar taki został w rzeczywistości zrealizowany. Pozorność wyraża się w braku zamiaru wywołania skutków prawnych i jednoczesnym zamiarze stworzenia okoliczności mających na celu zmylenie osób trzecich. Istotne znaczenie ma niezgodność między aktem woli a jego uzewnętrznieniem. Założeniem unormowania jest zgoda drugiej osoby na złożenie oświadczenia woli dla pozorów.

Ocena realizacji zawartej przez wnioskodawców i płatnika umów o pracę wskazuje na to, że strony nie miały zamiaru jej realizować. Brak dowodów na wykonywanie pracy w warunkach podporządkowania, przez lata bez wynagrodzenia przy jednoczesnym pełnieniu przez wnioskodawców funkcji w zarządzie płatnika. Strony mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednak zasada swobody zawieranych umów doznaje ograniczenia, w sytuacji, w której zawarcie postanowień umownych prowadzi do obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, jego naruszenia, czy wreszcie naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. O tym, czy strony prawidłowo układają i realizują stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczna realizacja umowy, zgodnie z jej treścią i w warunkach charakterystycznych dla tego stosunku prawnego. Treścią stosunku pracy jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 października 2019 r. III AUa 116/19/

W ocenie Sądu na gruncie rozpoznawanej sprawy wątpliwym jest czy płatnik w ogóle w spornych okresach miał potrzebę zatrudnienia wnioskodawców w oparciu o umowę o pracę. Co przyznają sami wnioskodawcy i co potwierdza materiał dowodowy sprzedaż była prowadzona wyłącznie do 2012 r. a potem dążono do przeprofilowania płatnika. W latach 2013 -2015 spółka wykazywała „0” sprzedaż oraz nie składała CIT -8. Formalnie zatrudnionym nigdy nie wypłacono wynagrodzenia. Nie istniało więc zarówno gospodarcze jak i ekonomiczne usprawiedliwienie zatrudnienia wnioskodawców. Sąd doszedł zatem do przekonania, iż działania stron były nakierowane wyłącznie na formalne stworzenie tytułu ubezpieczenia jak słusznie podnosi organ rentowy nabycie stażu ubezpieczeniowego celem

uzyskania w przyszłości świadczeń emerytalnych i rentowych, uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz prawa do bezpłatnej opieki lekarskiej.

Tymczasem podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji, gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym. Natomiast sam fakt wykonywania określonego rodzaju czynności przez jedną ze stron na rzecz drugiej w zależności od cech danego stosunku prawnego, co do zasady może zostać zakwalifikowany, jako umowa o dzieło, umowa zlecenia lub też umowa o świadczenie usług, o której mowa w art. 750 k.c. wobec której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu czy wykonywanie działalności gospodarczej. Nie należy też tracić z pola widzenia, iż członkowie zarządu spółek niejednokrotnie podejmują działania na ich rzecz tylko i wyłącznie z racji sprawowania w nich określonej funkcji i konieczności ich reprezentowania. Ocena z jakim faktycznie stosunkiem prawnym mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy pozostaje jednak poza zakresem rozważań Sądu Okręgowego, albowiem przedmiotem zaskarżonej decyzji była wyłącznie umowa o pracę.

Nie podlega pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu osoba, która zawarła umowę o pracę dla pozoru. Pozorność umowy wzajemnej w rozumieniu art. 83 § 1 KC występuje wówczas, gdy strony umowy składając oświadczenia woli, nie zamierzają osiągnąć skutków, jakie prawo wiąże z wykonywaniem tej umowy. O tym, czy strony istotnie nawiązały umowę o pracę nie decyduje formalne zawarcie (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 za umówionym wynagrodzeniem. 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 KP. Należy przypomnieć, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Ocena, czy praca jest wykonywana na podstawie łączącego strony stosunku pracy, zależy przy tym od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. /por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, I UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11, oraz wyrok SA Łódź z dnia 17-09-2019 III AUa 39/19/

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że w przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w zakresie nawiązania i wykonywania umowy o pracę przez płatnika i wnioskodawców. Wprawdzie odwołujący złożyli w procesie dokumentację potwierdzającą dokonanie przez nich określonych czynności na rzecz płatnika i zlecenie delegacji, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy w ramach pracowniczego podporządkowania. Reprezentowanie płatnika nie jest równoznaczne z wykonywaniem umowy o pracę. Zaś dokumentacja kadrowa – zlecenia delegacji - potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, a nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły. Tymczasem celem działania stron nie było, świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy. Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Na gruncie rozpoznawanej sprawy utrzymanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło stworzenie tytułu ubezpieczeń, które gwarantował wnioskodawcom uzyskanie świadczeń. Temu celowi strony podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji faktycznej i prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji

tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne utrzymywanie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżone decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalające niepodleganie zarówno przez J. S. (1) jak i T. S. (1) ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako pracownika u płatnika składek (...) SP. Z O.O. odpowiednio w okresach od 1 marca 2010 r. do 31 lipca 2015 od 22.11.2010 r. do 31.07.2015 odpowiadają prawu i na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołania.

O kosztach procesu w stosunku do każdego z odwołujących Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c., a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalił zgodnie z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz.265) .

.