

## UZASADNIENIE

Decyzją z 19.06.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że W. T. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.06.2017 r. do 28.02.2018 r. jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp. K., zarzucając pozorność umowy o pracę, którą strony zawarły nie w celu rzeczywistego świadczenia umówionej pracy przez ubezpieczonego, ale w celu zgłoszenia, z tego tytułu, do ubezpieczeń społecznych co umożliwiłoby ubezpieczonemu nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego.

/decyzja w aktach ZUS/.

Od powyższej decyzji odwołania złożyli zarówno W. T. jak i płatnik składek (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa, wnosząc o zmianę skarżonej decyzji poprzez uznanie, że ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.06.2017 r. do 28.02.2018 r. jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp. K., negując pozorności umowy o pracę.

/odwołania k. 3-6, k. 3-6 załączonych akt VIII U 3222/19/.

W odpowiedziach na odwołania ZUS wniósł o ich oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko w sprawie.

/odpowiedzi na odwołania k. 7-9, k. 9-11 załączonych akt VIII U 3222/19/.

Obie sprawy zawisłe przed tut. Sądem z odwołania ubezpieczonego za sygn. VIII U 3138/19 i z odwołania płatnika składek za sygn. VIII U 3222/19, zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia za sygn. VIII 3138/19.

/zarządzenie k. 14 załączonych akt VIII U 3222/19/.

Na rozprawie 28.10.2019 r. wnioskodawca i pełnomocnik płatnika składek, w osobie radcy prawnego, także poparli odwołania.

/e-prot. z 28.10.2019 r.:00:01:57, 00:02:17, 00:57:21, 01:01:08/.

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

Płatnik składek - (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka Komandytowa w Ł. prowadzi, od 1991 r., działalność gospodarczą, na podstawie wpisu do KRS, której przedmiotem jest sprzedaż hurtowa paliw i produktów pochodnych, transportem i handlem kruszywami drogowymi cement i wapno.

Płatnik składek ma stację paliw w siedzibie swojej firmy w Ł.. Głównie tankują na tej stacji tiry. Na stacji są 3 dystrybutory – każdy z olejem napędowym.

2/3 część obrotu firmy płatnika stanowi sprzedaż paliw płynnych do firm transportowych, a 1/3 część obrotu sprzedaż paliwa na stacji paliw.

W 2017 r. płatnik składek podjął decyzję o wdrożeniu w życie projektu rozbudowy instalacji paliwowej oraz stacji wydawania paliwa w Ł. o pow. ok. 1000 m kw. Modernizacja stacji paliw miała polegać na zamontowaniu monitoringu zbiorników, zamontowaniu poziomu paliwa w zbiornikach, budowie wiaty stalowej nad dystrybutorami, budowie płyty szczelnej wokół dystrybutorów wraz z kanalizacją i separatorem, monitoring z użyciem kamer całej firmy, oświetlenie terenu, pełna automatyzacja tzn. bezobsługowe wydawanie paliwa. Płatnik składek nie posiadał projektu, ani pozwolenia na budowę.

Płatnik składek nie zaciągnął, w celu modernizacji stacji paliw, żadnego kredytu inwestycyjnego, lecz posługiwał się kredytami obrotowymi i factoringiem.

/niesporne, a nadto odpis KRS k.17 -23, 43-46, zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/

W. T. legitymuje się wykształceniem średnim, z zawodu jest technikiem mechanizacji rolnictwa.

Wnioskodawca pracował, w wyuczonym zawodzie, w Spółdzielni Kółek Rolniczych.

Przez 25 lat wnioskodawca był wójtem Gminy Ł.. Jako wójt Ł. prowadził inwestycje oświatowe i był odpowiedzialny za szkoły, oczyszczalnie ścieków, świetlice wiejskie, wodociągi i kanalizacje. Nie było stacji paliw w gminie Ł., która byłaby własnością Urzędu Gminy Ł..

W 1983 r. wnioskodawca pracował w firmie (...), gdzie zajmował się stacją paliw i transportem.

W. T. od 20 lat choruje na cukrzycę i nadciśnienie. Przed 1 czerwca 2019 roku leczył się u kardiologa.

/zeznania wnioskodawcy e-prot. z 28.10.2019 r. 00:02:06 - 00:20:09, 00:54:11 w zw. z 00:56:35/

W dniu 31.05.2017 r. płatnik składek i wnioskodawca W. T. zawarli umowę, nazwana umową o pracę na czas nieokreślony, na mocy której płatnik zaangażował wnioskodawcę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku doradcy zarządu za wynagrodzeniem 2500 zł brutto miesięcznie. Strony ustaliły, że wnioskodawca rozpocznie aktywność na rzecz płatnika od 1.06. (...).

/umowa o pracę k. B2 akt osobowych w kopercie za kartą 29/

W dacie podpisania w/w umowy o pracę, wnioskodawca posiadał zaświadczenie lekarza medycyny pracy z 29.05.2017 r. o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy u płatnika składek na stanowisku doradcy zarządu.

/orzeczenie lekarskie k. A2 akt osobowych w kopercie za kartą 29, zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/.

Przed zawarciem spornej umowy o pracę W. T. nie posiadał tytułu do ubezpieczeń społecznych. W. T. był w tym czasie osobą bezrobotną, bez prawa do zasiłku.

/zeznania wnioskodawcy e-prot. z 28.10.2019 r. 00:02:06 - 00:20:09, 00:54:11 w zw. z 00:56:35/

Przed zaangażowaniem wnioskodawcy, nie istniało, w strukturze organizacyjnej płatnika ,stanowisko doradcy zarządu.

/niesporne, a nadto zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/

Płatnik składek zgłosił w dn. 9.06.2017 r. wnioskodawcę do ubezpieczeń społecznych, z tytułu spornej umowy o pracę, od 1.06.2017 r.

/niesporne/.

Płatnik składek nie sporządził na piśmie zakresu obowiązków wnioskodawcy.

/niesporne, a nadto akta osobowe w kopercie za kartą 29, zeznania wnioskodawcy e-prot. z 28.10.2019 r. 00:02:06 - 00:20:09, 00:54:11 w zw. z 00:56:35, zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/.

Do zadań wnioskodawcy u płatnika składek należało poszukiwanie wykonawców projektu rozbudowy instalacji paliwowej oraz stacji wydawania paliwa w Ł., której spółka planowała wdrożyć w życie.

Płatnik składek nie decydował o tym kiedy, w jakim czasie i jakie konkretnie zadania ma wykonać na jego rzecz wnioskodawca, któremu pozostawił w tym zakresie pełną samodzielność decyzyjną. Płatnik poinformował wnioskodawcę na czym ma polegać modernizacja stacji paliw i pozostawił mu całkowitą swobodę opracowania koncepcji. Płatnik odbył z wnioskodawcą kilka godzinnych spotkań.

Płatnik składek nie udzielił wnioskodawcy pełnomocnictwa do reprezentowania jego firmy i podpisywania dokumentów firmowych.

Nie istnieją żadne dokumenty sporządzone w związku z wykonywaniem pracy przez W. T. na rzecz płatnika opatrzone podpisem wnioskodawcy.

Praca wnioskodawcy polegała na poszukiwaniu dla płatnika firmy, która mogłaby wykonać monitoring szczelności zbiorników. W badanym okresie, wnioskodawca nie nawiązał kontaktu z żadną z firm. Wnioskodawca wyszukiwał dla płatnika firmy, zarówno w siedzibie płatnika, jak i w swoim domu - wykorzystując do tego własny domowy komputer oraz Internet. Wnioskodawca nie prowadził żadnej korespondencji e-mailowej w tym zakresie.

Wnioskodawca nie sporządzał dla płatnika żadnych raportów ani sprawozdań ze swojej aktywności.

Wnioskodawca nie miał stałych, ustalonych godzin aktywności u płatnika składek - jego czas pracy był elastyczny. Płatnik składek nie prowadził ewidencji czasu pracy W. T..

Płatnik składek nie kontrolował sposobu w jaki wnioskodawca wykonuje, na jego rzecz, zleczone mu czynności, w szczególności nie udzielał mu jakichkolwiek wskazówek, rad, ani pouczeń.

Zdarzyło się, że wnioskodawca pojechał do firmy (...) w Ł., aby spotkać się z panem M., którego jednak nie zastał i ostatecznie do spotkania nigdy nie doszło. Wnioskodawca rozmawiał z inspektorem nadzoru K. C..

/zeznania wnioskodawcy e-prot. z 28.10.2019 r. 00:02:06 - 00:20:09, 00:54:11 w zw. z 00:56:35, zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/

Płatnik składek sporządził dokumentację osobową wnioskodawcy, w której m.in. znajduje się karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp wnioskodawcy z przeprowadzenia instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego w dn. 1.06.2017 r.

/akta osobowe k. 29, a w nich M.IN. karta szkolenia wstępnego bhp k. B10/.

Wnioskodawca stał się niezdolny do wykonywania pracy u płatnika, już od 12.06.2017r., tj. 11 dni od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

W. T. był, z powodu choroby niezdolny do pracy od 12.06.2017 r. do 14.01.2018 r. , a następnie od 15.02.2018 r. do 15.06.2018 r.

/okoliczności niesporne, a nadto zestawienie nieobecności k. 27-28/.

Płatnik składek od czerwca 2017 r. do marca 2018 r. złożył, za wnioskodawcę, imienne raporty o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach ZUS RCA, w których została wykazana podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za czerwiec 2017 r. w kwocie 0 zł, za lipiec 2017 r. w kwocie 916,67 zł, od sierpnia 2017 r. do stycznia 2018 r. 0 zł, za luty 2018 r. 1370,97 zł, za marzec 2018 r. 1125 zł.

/niesporne/.

Płatnik składek wykazał, w złożonych imiennych raportach miesięcznych o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek (...), wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

/niesporne/.

W okresie niezdolności do pracy wnioskodawcy płatnik składek **nie zatrudnił nikogo** na jego miejsce. Obowiązki wnioskodawcy przejął jeden ze współników spółki.

/niesporne, nadto zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/.

W badanym okresie, oprócz wnioskodawcy, płatnik składek zatrudniał, na umowę o pracę, 36 osób.

/zestawienie pracowników k. 24/.

W 2017 r. płatnik osiągnął łączne przychody w wysokości 72719174,31 zł, koszty uzyskania przychodów wyniosły 72621126,77 zł, a dochód wyniósł 98047,54 zł.

/zestawienie za 2017 r. k. 25/

W 2018 r. płatnik osiągnął łączne przychody w wysokości 110620015,12 zł, koszty uzyskania przychodów wyniosły 110010485,32 zł, a dochód wyniósł 609529,80 zł /zestawienie za 2018 r. k. 26/.

W dn. 15.01.2018 r. płatnik składek złożył wnioskodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy na czas nieokreślony zawartej 31.05.2017 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 28.02.2018 r., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia reorganizację zakładu pracy i związaną z tym likwidację zajmowanego przez wnioskodawcę stanowiska pracy, tj. doradcy zarządu. Jednocześnie płatnik składek zobowiązał wnioskodawcę do wykorzystania w okresie od 16.01.2018 r. do 31.02.2018 r. przysługującego mu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 21 dni i pouczył go o prawie, terminie i sposobie odwołania się od wypowiedzenia badanej umowy o pracę.

/pisemne oświadczenie płatnika z 15.01.2018 r. o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę k. C1 w aktach osobowych w kopercie za kartą 29, zeznania płatnika składek J. M. e-prot. z 28.10.2019 r.: 00:22:07-00:42:32 w zw. z 00:57:02/.

Płatnik składek wystawił, w dniu 28.02.2018 r. dla wnioskodawcy świadectwo pracy, w którym podał, że łączący strony stosunek pracy ustał w dn. 28.02.2018 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, tj. likwidacji stanowiska pracy, art. 30 §1 pkt 2 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /świadectwo pracy k. C2 w aktach osobowych w kopercie za kartą 29/.

Wnioskodawca zeznał na rozprawie w dniu 28.10.2019r., że nie złożył wniosku o świadczenie przedemerytalne

/zeznania W. T. e-protokół rozprawy z dnia 28.10.2019r. w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 18 minuta inform. wyjaśnień płyta CD k. 51 /.

ZUS przeprowadził w dn. 13-15.05.2019 r. u płatnika składek kontrolę, w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w okresie 1.06.2017 r. – 28.02.2018 r., po zakończeniu której wydał **zaskarżoną decyzję z 19.06.2019 r.**, w której stwierdził, że W. T. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.06.2017 r. do 28.02.2018 r. jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. Sp. K. zarzucając pozorność umowy o pracę.

/pismo ZUS z 18.01.2018 r. w aktach ZUS, protokół kontroli k. 109-111 akt ZUS/.

Powyższy stan faktyczny, Sąd odtworzył na podstawie powołanych dokumentów i zeznań stron, przyznając tym dowodom, w całości, walor wiarygodności, co nie przesądza automatycznie o zasadności stanowiska, zajętego przez odwołujących się.

Sąd, na podstawie całokształtu materiału dowodowego, doszedł, bowiem, do przekonania, że, co prawda, wnioskodawca wykonywał, w badanym okresie, na rzecz płatnika pewne czynności, jednakże, dla rozstrzygnięcia n/n sprawy, kluczową kwestią było to, że odwołujący nie udowodnili, że odbywało się to w ramach reżimu, charakterystycznego dla stosunku pracy.

Podkreślić należy, że samo wykonywanie przez wnioskodawcę pewnych czynności, w świetle wszelkich ustalonych w niniejszej sprawie okoliczności, nie przesądza o ich wykonywaniu w ramach stosunku pracy. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, wynika bowiem, że w relacji łączącej płatnika oraz wnioskodawcę, występowały elementy obce stosunkowi pracy, a wskazuje na to choćby brak podporządkowania pracowniczego, brak kontroli wnioskodawcy pod kątem prawidłowości wykonywania powierzonych mu zadań przez płatnika, fakt wykonywania przez wnioskodawcę pracy w dowolnych godzinach oraz miejscu (część czynności wykonywał wnioskodawca w domu wykorzystując własny komputer i Internet).

Dokonując takiej oceny, Sąd uznał, że przyjęciu istnienia stosunku pracy pomiędzy stronami spornej umowy, sprzeciwia się, przede wszystkim, wprost, treść zeznań wnioskodawcy i płatnika składek, którzy zgodnie zeznali, że czas pracy wnioskodawcy był elastyczny, płatnik nie kontrolował i nie rozliczał wnioskodawcy w żaden sposób z czasu pracy, zakres obowiązków pracowniczych wnioskodawcy nigdy nie został sprecyzowany ani na piśmie, ani w żaden inny sposób, przez płatnika, ale przeciwnie - obaj odwołujący, wprost, przyznali, że wnioskodawca sam organizował sobie - aktywność , w firmie płatnika , bo miał całkowitą swobodę i samodzielność decyzyjną co do tego co, kiedy i w jaki sposób będzie wykonywał na rzecz płatnika, który ani nie przydzielał wnioskodawcy konkretnych zadań do wykonania, ani go nie rozliczał z czynności wykonanych, ani też nie wykonywał żadnego nadzoru czy kontroli nad pracą wnioskodawcy. Sąd nie neguje, że wnioskodawca wykonywał pewne czynności, w spornym okresie czasu, na rzecz płatnika składek, jednakże, zgromadzony materiał dowodowy, w sposób oczywisty wskazuje, że czynności te nie były wykonywane w reżimie stosunku pracy

Nie są też do końca jasne dla Sądu okoliczności zatrudnienia wnioskodawcy u płatnika na stanowisku doradcy zarządu, skoro z jednej strony płatnik twierdził, że zatrudnił wnioskodawcę, ponieważ podjął decyzję o dokonaniu modernizacji stacji paliw w Ł., jednakże, z ustalonych okoliczności , wynika, że mimo iż wnioskodawca, w krótkim czasie bo zaledwie po upływie 11 dni, od rozpoczęcia aktywności, u płatnika, stał się niezdolny do – pracy - z powodu choroby – płatnik, mimo rzekomo faktycznie istniejącej potrzeby utworzenia specjalnie dla wnioskodawca zupełnie nowego stanowiska doradcy zarządu – nie zatrudnił, ani nie zaangażował nikogo na jego miejsce, a następnie, zaledwie po kilku miesiącach od zaangażowania wnioskodawcy na tym stanowisku, bo już w dniu 15.01.2018 r. rozwiązał z W. T. umowę, nazwaną umową o pracę, z powodu likwidacji stanowiska pracy, co rodzi uzasadnione wątpliwości czy w ogóle istniała faktyczna potrzeba jego tworzenia w strukturze organizacyjnej firmy płatnika. Jest to, tym bardziej, uzasadnione, jeśli wziąć pod uwagę, że wnioskodawca nie miał, przed sporządzeniem z płatnikiem umowy, nazwanej umową o pracę, tytułu do ubezpieczeń społecznych, a po uzyskaniu od płatnika świadectwa pracy, w którym podano, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracowników tj. z uwagi na likwidację stanowiska pracy – W. T. wystąpił do, jak wskazał ZUS w odpowiedzi na odwołanie,( k . 8 odwrót ) ZUS z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne. Sekwencja opisanych wydarzeń może, bowiem, wskazywać na faktyczne motywy, którymi kierowały się strony spornej umowy o pracę przy jej zawieraniu.

Również stworzenie dokumentacji pracowniczej dla wnioskodawcy, świadczy, w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste pracownicze zatrudnienie skarżącego w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu załączona do akt dokumentacja osobowa wnioskodawcy jest tylko przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez skarżącego faktycznie wykonywana w ramach reżimu pracy charakterystycznego dla stosunku pracy, ponieważ – z przyczyn omówionych wyżej – w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, brak na to jakichkolwiek wiarygodnych dowodów.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania jako niezasadne, podlegają 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 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz.300 ze zm.) 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 SN z 13.07.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Według art. 22 § 1 ustawy z 26.06.1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 ze zm.), przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania typu pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywania list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Według art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

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) 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 SA w Lublinie z 17.01.2006 r., 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 Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 25.01.2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdzono, 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.). 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.).

Spór, w niniejszej sprawie, sprowadza się do ustalenia, czy W. T. świadczył pracę na rzecz płatnika składek na podstawie umowy o pracę w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, czy też co prawda strony łączył jakiś stosunek prawny i wnioskodawca wykonywał na rzecz płatnika pewne czynności, ale nie jako jego pracownik.

W ocenie Sądu, analiza całego zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzi do wniosku, że w wykonywaniu przez wnioskodawcę badanej umowy o pracę nie występuje element podporządkowania co do czasu i miejsca wykonywania pracy, ani co do przydziału zadań i co do sposobu ich realizacji, jak również występowania nadzoru płatnika nad sposobem i jakością świadczonych przez wnioskodawcę pracy.

Wskazać bowiem należy, że na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie sposób przyjąć, aby wnioskodawca świadczył pracę w stałych godzinach i że czynił to w pełnym wymiarze czasu pracy. Płatnik nie ustalił godzin pracy dla wnioskodawcy, ani też nie prowadził żadnej ewidencji czasu jego pracy, jak również nie rozliczał wnioskodawcy z ilości czasu jaki poświęcił na wykonane na jego rzecz czynności. Obaj odwołujący się zgodnie zeznali, że wnioskodawca miał elastyczny czas pracy u płatnika, który nie kontrolował wnioskodawcy. W szczególności Sąd zważył, że to nie płatnik lecz sam wnioskodawca decydował zarówno o momencie rozpoczęcia, jak i zakończenia pracy, a także o tym ile czasu poświęcił na wykonanie czynności. Sąd miał na uwadze, że wobec braku zakresu obowiązków pracowniczych wnioskodawcy nie jest możliwe ustalenie czy W. T. wykonywał pracę – tak, jak umówiły się strony – w pełnym wymiarze czasu pracy. Podkreślić w tym miejscu należy, że pracowników zatrudnionych w podstawowym czasie pracy obowiązuje ta sama norma czasu pracy określona w art.129§1 k.p. (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym), pracownicy są zobowiązani do wykonywania pracy określonego rodzaju, który powinien wynikać z umowy o pracę i są rozliczani z wykonania pracy pod kątem starannego działania. Sąd zważył też, że w stosunku pracy muszą być precyzyjnie określone godziny pracy pracownika, gdyż tylko wtedy wiadomo, czy pracownik przepracował obowiązującą go normę czasu pracy, czy też normę tę przekroczył (co rodzi uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych), czy pracował w niedzielę i święta (co też wpływ np. na uprawnienia do dodatkowego wynagrodzenia). Z całą pewnością płatnik nie nadzorował czynności wykonywanych przez wnioskodawcę i, tym samym, nie sposób stwierdzić, aby wykonywał je w ramach podporządkowania pracowniczego. Co równie istotne - W. T. nie miał ściśle określonych czynności jakie ma wykonać danego dnia, płatnik nie decydował w jakikolwiek sposób co konkretnie wnioskodawca będzie wykonywał, ani nie rozliczał go z wykonywanych obowiązków. Wnioskodawca wprost zeznał, że nie sporządzał żadnych raportów, ani sprawozdań ze swojej aktywności u płatnika. Co więcej, wnioskodawca przynajmniej część czynności na rzecz płatnika wykonywał w swoim domu, korzystając z własnego komputera i dostępu do Internetu, co zgodnie przyznali obaj odwołujący się. Trudno zatem mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika w zakresie czasu i miejsca wykonywania pracy, jak i zakresie wykonywanych czynności oraz rozliczania z powyższego. Brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy, a także nad tym ile czasu wnioskodawcy zajmowała konkretna czynność wykonana na rzecz płatnika, wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy, jako umowy o pracę. Strony umowy nie tylko nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce, ale też zgodnie zeznały, że jej nie było, wyjaśniając, że wnioskodawca był całkowicie samodzielny co do tego w jaki sposób zorganizuje sobie pracę u płatnika.

Tymczasem podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług, przesądzającą o gospodarczym i społecznym charakterze zatrudnienia pracowniczego. Prawdą jest, że tradycyjne pojmowanie podporządkowania jako obowiązku wykonywania przez pracownika poleceń pracodawcy ewoluuje w miarę rozwoju stosunków społecznych. W miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie nazywane autonomicznym, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tym systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., I PKN 277/99,

OSNAPiUS 2001 Nr 1, poz. 18 i z dnia 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005 Nr 10, poz. 139). Jednakże nawet w autonomicznym systemie podporządkowania występuje wyraźne oddzielenie pozycji i roli pracodawcy od pozycji i roli pracownika. Kierownicze uprawnienia pracodawcy nie są wprawdzie realizowane w drodze wydawania pracownikowi bezpośrednich poleceń w procesie pracy, ale wyrażają się w określeniu zadań i warunków, w jakich mają być one wykonywane. Istota nawet takiego pracowniczego podporządkowania sprowadza się jednak do tego, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II PK 352/14, LEX nr 2004192).

Sąd Okręgowy w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 18.02.2016 r., w sprawie II PK 352/14, w którym trafnie SN podkreślił, że „Pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać permanentnym nadzorem (obserwacją) położonego 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.**”

Generalnie stwierdzić należy, że sam fakt wykonywania jakichś czynności przez wnioskodawcę na rzecz płatnika i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza automatycznie o charakterze umowy łączącej strony. Ocena bowiem, czy istotnie została zawarta umowa o pracę zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy.

W realiach niniejszej sprawy - materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie istnienia żadnego z tych elementów. Po pierwsze, o czym była już mowa, trudno uznać, iż nadzór taki wykonywał płatnik, który zresztą od początku wprost potwierdził, że takowego nie wykonywał wobec wnioskodawcy, gdy został on zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, ani też nie przekazywał mu konkretnych zadań do wykonania, jak również nie rozliczał z ich wykonania, ani nie kontrolował jego czasu pracy. Nie sposób przyjąć, iż to płatnik decydowała o tym czym wnioskodawca będzie się zajmować. **Jest to natomiast minimalny wymóg do ustalenia istnienia pracowniczego podporządkowania.** Wobec twierdzeń płatnika, że stanowisko doradcy zarządu było samodzielnym stanowiskiem pracy i w związku z tym płatnik nie sprawował nadzoru nad jego pracą należy przyjąć, że samodzielne określanie przez pracownika zadań, jak również nie stosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy odwołującego, w sytuacji, gdy zakres zadań i ich sprecyzowanie w czasie, nie było w żaden sposób wyznaczone przez płatnika składek, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez wnioskodawcę. Konkluzja ta oznacza, że **strony nie łączyła umowa o pracę.** W ocenie Sądu wnioskodawca uczestniczył w wykonaniu pewnych czynności na rzecz płatnika, ale nie jako jego pracownik.

Na marginesie Sąd zważył także, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie wskazuje, aby u płatnika składek zaistniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika na specjalnie nowoutworzonym stanowisku doradcy zarządu. Oczywiście, w niniejszym postępowaniu, nie jest rolą ani organu rentowego, ani Sądu oceniać sposób organizacji czy funkcjonowania płatnika, tym niemniej należy przyjmować, że zachowania podmiotu, uczestniczącego w obrocie gospodarczym w celu zarobkowym są racjonalne ekonomicznie. W niniejszym postępowaniu, pracodawca nie wykazał, że zatrudnienie wnioskodawcy na podstawie umowy o pracę było uzasadnione, gdyż przeczy temu ustalona sekwencja bezspornych kolejno następujących po sobie faktów, a mianowicie: utworzenie nieistniejącego ani wcześniej ani później w firmie płatnika stanowiska doradcy zarządu specjalnie dla wnioskodawcy, następnie nie zatrudnienie innej osoby na tym stanowisku w czasie nieobecności wnioskodawcy, pomimo tego, że niezdolność od pracy W. T. powstała zaledwie 11 dni od dnia podjęcia pracy u płatnika i pomimo tego, że wykazana do tego czasu aktywność wnioskodawcy w firmie płatnika nie przyniosła żadnych wymiernych rezultatów dla płatnika, a wreszcie likwidacja rzeczzonego stanowiska pracy zaledwie kilka miesięcy od jego utworzenia. Wątpliwość co do istnienia rzeczywistej potrzeby utworzenia nowego stanowiska pracy specjalnie dla wnioskodawcy jest tym bardziej uzasadniona jeśli wziąć pod uwagę, że wnioskodawca nie miał przed zawarciem z płatnikiem umowy o pracę tytułu do ubezpieczeń



społecznych, z którego nabywa się prawa do świadczenia przedemerytalnego, a po uzyskaniu od płatnika świadectwa pracy, w którym podano, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracowników, tj. z uwagi na likwidację stanowiska pracy – W. T. wystąpił do ZUS z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne. Sekwencja opisanych wydarzeń może, zdaniem Sądu, wskazywać na faktyczne motywy, którymi kierowały się strony spornej umowy o pracę przy jej zawieraniu.

Podkreślić także należy, że 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 za wynagrodzeniem 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. 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.

Wprawdzie płatnik przedstawił dokumenty osobowe wnioskodawcy, to jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy w reżimie charakterystycznym dla 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.

Reasumując - z zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny zawartej umowy o pracę, sposobu jej wykonywania, wynika, że wnioskodawcę i płatnika składek nie łączyła umowa o pracę, gdyż wnioskodawca nie świadczył pracy w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, albowiem w wykonywaniu przez niego pracy u płatnika występują elementy obce dla stosunku pracy, jak choćby brak podporządkowania, co do czasu świadczenia pracy, brak przydzielania wnioskodawcy konkretnych zadań i rozliczania z ich wykonania przez płatnika. Swoboda wnioskodawcy w wykonywaniu i organizacji pracy nie pozwala zatem na uznanie, że wykonywał on pracę w ramach pracowniczego podporządkowania.

Przedstawione wyżej rozważania jednoznacznie wskazują, że zawarta umowa o pracę i sposób jej realizacji nie odpowiada treści art.22 k.p. Umowa ta jest zatem nieważna z uwagi na jej pozornosc (art.83§1 k.c.).

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.

„**Pozornosc umowy o pracę** (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, **ale też wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie, niż umowa o pracę.** „(tak wyrok SN z 5.10.2006 r., I UK 324/06, M.P.Pr (...)). Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że umowa o pracę nie była wykonywana w reżimie prawa pracy. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania

wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca niepodleganie przez wnioskodawcę od 1.06.2017 r. do 28.02.2018 r. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie płatnika składek odpowiada prawu i w efekcie, na podstawie art.477 <sup>1</sup>§1 k.p.c., oddalił odwołania, uznając je całkowicie bezzasadne.

A.P.