

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 11 lipca 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że S. K. (1) nie podlega od 1 marca 2019 r do 31 maja 2019 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) K. S. M. S..

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że zgromadzona dokumentacja w toku kontroli oraz złożone wyjaśnienia nie potwierdzają, by S. K. (1) wykonywał pracę w ramach stosunku pracy na stanowisku specjalisty ds. inwestycji budowlanych.

Zdaniem organu rentowego, dokumentacja związana ze stosunkiem pracy potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia i nie jest dowodem faktycznego nawiązania stosunku pracy uzasadniającego podleganie ubezpieczeniom społecznym. Podniósł, że nie zostały przedstawione żadne dowody na wykonywanie pracy, na jego miejsce nie został zatrudniony nowy pracownik.

W ocenie organu rentowego zawarta umowa o pracę ma charakter czynności pozornej, której celem było obejście przepisów prawa i dzięki temu uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

/decyzja k.90 - 86/

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł S. K. (1), wnosząc o zmianę decyzji i zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

/odwołanie k.3 - 8/

W odpowiedzi na odwołania pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie Organ rentowy przytoczył argumentację zawartą w treści zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie k.10/

Zainteresowana M. S. przyłączyła się do odwołania.

/e – prot. z dnia 28.01.2020 r 00:05:00/

Zainteresowany K. S. nie zajął stanowiska w sprawie.

/bezsporne/

Na rozprawie w dniu 27 listopada 2020 r pełnomocnik ZUS wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

/e - protokół rozprawy z dnia 27.11.20 00:03:22/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik jest spółką cywilną, której współnikami są M. S. i K. S.. Przedmiotem działalności spółki jest w przeważającym zakresie wg. Kodu (...) pozostałe drukowanie. Firma miała swoją siedzibę w Ł. przy ul. (...).

/okoliczność bezsporna/

W dniu 27.02.2019 r M. S., w związku z problemami dotyczącymi dotychczasowej siedziby, wypowiedziała umowę najmu lokalu przy ul. (...) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał zakończyć swój bieg w dniu 31 maja 2019 roku.

/wypowiedzenie – k. 150, zeznania płatnika e – prot. z dnia 27.11.20 00:13:39 w zw. z e –prot. z dnia 25.06.20 00:41:58/

Płatnik planowała wynająć inny lokal – przy ul. (...). Na początku marca była w urzędzie konserwatora zabytków z zapytaniem, czy może wybić drzwi. Dostała ustne przyrzeczenie, że może to zrobić. Potrzebowała osoby, która pomogłaby jej przy remoncie tego lokalu.

/zeznania płatnika – e prot. z dnia 27.11.20 r 20 00:13:39 w zw. z e –prot. z dnia 25.06.20 00:41:58/

S. K. (1) jest magistrem zarządzania i marketingu. Jest także technikiem budowlanym. W przeszłości pracował jako specjalista ds. zaopatrzenia, inspektor ds. technicznych, rzemieślnik, specjalista d/s handlowych, kierownik sklepu, kierownik pawilonu handlowego, kierownik działu płytek ceramicznych i materiałów wykończeniowych, zastępca dyrektora oddziału ds. materiałów wykończeniowych, dyrektor oddziału wyposażenia łazienek, kierownik oddziału, kierownik regionalny działu cięcia precyzyjnego. Od 2009 roku prowadził działalność gospodarczą, która była zawieszona od października 2018 r. Był zgłoszony do ubezpieczenia żony. Nie był zarejestrowany jako osoba bezrobotna.

/okoliczność bezsporna – świadectwa pracy, dyplomy, zeznania wnioskodawcy – e – prot. z dnia 25.06.20 00:03:33 w zw. z e – prot. z dnia 27.11.20 00:10:21 /

We wrześniu 2018 r u wnioskodawcy rozpoznano nadciśnienie tętnicze i dnę moczanową. W listopadzie 2018 r zgłaszał nasilenie bólów stawów kolanowych i skokowych oraz słabsze bóle wszystkich stawów. W grudniu 2018 r odbywał rehabilitację. Kontynuował wizyty lekarskie w styczniu 2019 r. W dniu 30 stycznia 2019 r zgłosił się do ortopedy z powodu bólów wielostawowych, głównie nocnych. Rozpoznano zapalenie lewej kości ramiennej, zerwanie mięśnia dwugłowego ramienia, bóle i sztywność stawów rąk. Wydano skierowanie do Poradni Reumatologicznej. W dniu 26.02.2019 r zgłaszał bóle prawego stawu łokciowego i stawu barkowego, bóle nocne. Rozpoznano zwyrodnienia wielostawowe.

/dok. (...). – k. 61- 73, 95,103/

W dniu 28.02.2019 r doszło do zawarcia umowy na okres próbny do dnia 31.05.2019 r pomiędzy M. M. S., K. S. a S. K. (1), w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. inwestycji budowlanych, za wynagrodzeniem 3000 zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano ul. (...).

/umowa w aktach ZUS/

Płatnik zgłosił S. K. (1) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 1 marca 2019 r w dniu 4 marca 2019 r.

/okoliczność bezsporna/

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim z dnia 1.03.2019 r S. K. (1) był zdolny do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty ds. inwestycji budowlanych – z ograniczeniem do pracy na wysokości 3m.

/orzeczenie – w aktach ZUS/

Zgodnie z kartą szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP wnioskodawca w dniu 1.03.2019 r odbył instruktaż ogólny a w dnia 1-4.03.2019 r – stanowiskowy.

/karta szkolenia w aktach ZUS/

Zgodnie z zakresem obowiązków do wnioskodawcy należało m.in. rozpoznanie miejsca i uwarunkowań realizacji inwestycji, ustalanie właścicieli i władających nieruchomością, uzyskiwanie pozwoleń do wykonywania prac w nieruchomości, współdziałanie z Wydziałami Urzędu Miejskiego w zakresie pozwoleń na przeprowadzenie remontu,

rozpoznawanie ofert rynkowej w zakresie materiałów, wykonawstwa, ustalanie wartości zamówienia i przedkładanie do zatwierdzenia przez właściciela, opracowania kalkulacji kosztów dla robót realizowanych w trybie remontu, udział w negocjacjach w zakresie kosztów i terminu wykonywania prac remontowych, kontrolowanie procesu wykonawczego, dbałość i kompleksowe wykonanie robót, współpraca z przyszłym użytkownikiem, odbiór i sprawdzenie wykonania poszczególnych etapów inwestycji, wnioskowanie o dokonanie płatności, przekazywanie dokumentacji projektowej, prowadzenie korespondencji w zakresie powierzonych zadań.

/zakres obowiązków w aktach ZUS/

Wnioskodawca podpisał się na liście obecności w dniu 1, 4,5,6,7 marca 2019 r. Według listy obecności od 8 marca był niezdolny do pracy. W listach obecności dni nieobecności z powodu choroby zostały oznaczone na zielono. Przy innym pracowniku widniała także adnotacja (...).

/listy obecności – zał. Do akt k.266 /

Wnioskodawca wchodził do gabinetu szefowej parę razy. Nie było wiadomo co robi. Był przedstawiony jako nowy pracownik.

/zeznania świadka M. J. (1) – e – prot. z dnia 25.06.20 01:02:21, A. P. 01:12:04, zeznania świadka K. K. – k. 280, T. S. – e – prot. z dnia 25.09.20 00:03:30, M. J. (2) – k. 316/

W dniu 7 marca 2019 r odbyła się wizyta lekarska wnioskodawcy u specjalisty reumatologa, w trakcie której rozpoznano bóle kolan od kilku lat, bóle mięśniowo – stawowe. Wystawiono zwolnienie lekarskie na okres **7.03.** – **28.03.2019**. Kolejne zwolnienie było wystawione na okres **29.03.-12.04.2019** r.

/dokum. Lek. – k. 135/

W dniu 14.03.2019 r doszło do zawarcia umowy najmu lokalu użytkowego pomiędzy B. K., M. K. a M. S. i K. S., położonego w budynku przy ul. (...). Przekazanie lokalu miało nastąpić w dniu 15.03.2019 r.

/umowa – k. 304/

Lokal ten wymagał remontu.

/okoliczność bezsporna/

M. S. była niezdolna do pracy w okresie od 20 do 29 marca 2019 roku.

/wykaz zaświadczeń – k. 140/

Od 21 marca wnioskodawca wystąpił z wnioskiem o wypłatę zasiłku chorobowego.

/okoliczność bezsporna/

Wszyscy pracownicy oprócz wnioskodawcy mieli wypłacane wynagrodzenie przelewem.

/listy płac – 156,157,159/

W marcu 2019 r M. S. nawiązała współpracę ze S. K. (2). Współpraca dotyczyła projektu, aranżacji, doboru materiałów i wykonania remontu nowej siedziby. Wstępne spotkania odbyły się pod koniec lutego 2019 r. Zaczynał od „zera”. Nic nie było przygotowane. P. nie wspominała, że ktoś wcześniej się tym zajmował. Nie przedstawiono mu żadnych aranżacji ani dokumentów. Od razu został wprowadzony do lokalu. Na początku kontakty były częste. Kontaktowali się codziennie telefonicznie, miał też kontakt z podwykonawcą w związku z wyborem materiałów.

/zeznania świadka S. K. – e – prot. z dnia 25.09.2020 r 00:13:29/

W dniu 27 marca 2019 r płatniczka sporządziła wiadomość e –mail kierowaną do S. K. z prośbą o przewiezienie materiałów budowlanych. W dniu 28 marca 2019 r, 9.04.2019, 29.04.2019, 29.05.2019, 26.08.2019, 24.06.2019 zostały wystawione faktury na zakup materiałów budowlanych.

/wiadomość e – mail – k. 308, faktura – k. 310/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Sąd nie dał wiary złożonym w sprawie zeznaniom ubezpieczonego oraz płatnika, w zakresie, w jakim twierdzili, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie umowy o pracę oraz, że ubezpieczony świadczył pracę w ramach pracowniczego podporządkowania.

Należy zwrócić uwagę, że wnioskodawca, mimo, iż posiadał tytuł do ubezpieczenia społecznego w postaci działalności gospodarczej to faktycznie jej nie wykonywał, był przypisany do ubezpieczenia żony.

Wbrew twierdzeniom wnioskodawcy z załączonej dokumentacji medycznej wynika, iż wnioskodawca od 2018 r kontynuował leczenie w związku z dolegliwościami bólowymi stawów, co więcej pod koniec lutego 2019 r doszło do zaostrzenia dolegliwości, skierowania do reumatologa i podjęcia u niego leczenia.

Należy też zwrócić uwagę, że z dokumentacji medycznej sporządzonej przez reumatologa wynika, iż wnioskodawca odbył wizytę lekarską w dniu 7.03.2019 r. i od tego dnia zostało wystawione zwolnienie lekarskie, tymczasem z załączonych list obecności wynika, że w tym dniu wnioskodawca był obecny w pracy.

Co do list obecności to podnieść należy, że co do wnioskodawcy wygląda ona odmiennie niż w przypadku pozostałych pracowników – jest na dodatkowej karcie, oprócz koloru zielonego w dniach niezdolności do pracy z powodu choroby, nie ma żadnej adnotacji. Natomiast w przypadku innego pracownika jest adnotacja o chorobie.

Strony nie wykazały by wnioskodawca miał przygotowane stanowisko pracy. Świadczenie zeznawali o dodatkowym biurku, ale żaden z nich nie potwierdził, iż było to stanowisko wnioskodawcy.

Wnioskodawca miał pracować codziennie w godzinach 8 – 16, tymczasem świadkowie nie byli w stanie określić w jakich godzinach pojawiał się w firmie. Zeznawali tylko, że go widzieli jak wchodził do gabinetu . Nie wiedzieli jednak co tam robił . Przy czym świadkowie zeznawali odmiennie co do tego, w jakim okresie go widywali – od kilku dni, po miesiąc (świadek S.), a nawet kilka miesięcy (świadek M. J.), a miało to być na przełomie 2018/2019 i widziała go kilkanaście razy.

Wnioskodawca miał korzystać z samochodu służbowego – brak także na tę okoliczność wiarygodnego dowodu, w szczególności rozliczeń w tym zakresie, sposobu jego powierzenia, tym bardziej, że pozostali pracownicy nie mieli wiedzy co do zasad korzystania z samochodu służbowego. Wnioskodawca nie odbył także badań profilaktycznych co do możliwości kierowania pojazdem służbowym.

Zostały przedstawione notatki wraz z rzutem rozmieszczenia instalacji, które miały świadczyć o wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez wnioskodawcę. Jednakże notatki te nie zawierają żadnej daty, zatem mogły być sporządzone w każdym czasie. Poza tym wnioskodawca w trakcie informacyjnych wyjaśnień podnosił, że uzgodnienia nie miały formy dokumentów. Strony nie przedstawiły żadnych dowodów na okoliczność liczenia kosztów, wyjazdów po materiały, a w szczególności godzin, w jakich się to odbywało. Poza tym strony nie wykazały, w jakich okolicznościach weszły w posiadanie rzutu instalacji, bowiem do zawarcia umowy najmu i wydania lokalu doszło w połowie marca 2019, gdy wnioskodawca był już na zwolnieniu. A z przedstawionego oświadczenia wynajmującego wynika tylko przekazanie kluczy.

Wnioskodawca miał część czasu pracy spędzać w nowej siedzibie, przy czym w materiale dowodowym istnieją zasadnicze rozbieżności co do daty uzyskania dostępu do lokalu. W szczególności zeznania i oświadczenia płatnika w tym zakresie ulegały zmianie.

Wnioskodawca miał świadczyć pracę od 1 do 7 marca (z wyjątkiem dwóch dni weekendu) także w nowej siedzibie – potwierdziła to płatnik w trakcie informacyjnych wyjaśnień

Po zeznaniach świadka K. podnosiła, że świadkowi pomyliły się daty – nie mógł współpracować z nią od początku marca, ponieważ lokal był udostępniony pod koniec marca.

Po przypomnieniu informacyjnych wyjaśnień, że wnioskodawca miał od początku marca pracować w nowej siedzibie, pojawiły się dokumenty w postaci umowy najmu z połowy marca, ale też oświadczenie pisemne wynajmującego, że klucze zostały udostępnione na przełomie marca i lutego 2019. W toku zeznań natomiast mowa jest o przekazaniu kluczy w lutym.

Nadto świadek K. wyraźnie zeznał, także dopytywany przez strony, że współpraca dotyczyła projektu, aranżacji, doboru materiałów i wykonania remontu nowej siedziby, a wstępne spotkania odbyły się już pod koniec lutego 2019 r. Zaczynał od „zera”. Nic nie było przygotowane. P. nie wspominała, że ktoś wcześniej się tym zajmował. Nie przedstawiono mu żadnych aranżacji ani dokumentów. W ocenie Sądu powyższe podważa w ogóle sens zatrudnienia wnioskodawcy. Poza tym, gdyby wnioskodawca cokolwiek ustalił z pewnością byłoby to przedstawione świadkowi. Tym bardziej, że płatnik w trakcie informacyjnych wyjaśnień zeznała, że z „takim pierwszym szkicem” pojechała do marketu budowlanego.

Wiarygodności świadka nie podważa okoliczność, iż pierwsza faktura zakupowa została wystawiona pod koniec marca, albowiem aby mogło dojść do zakupów, w pierwszej kolejności musiał powstać projekt, co wyklucza stanowisko płatnika o podjęciu współpracy pod koniec marca, tym bardziej, że płatnik była niezdolna do pracy od 20 do 29 marca 2020 r, zatem ustalenia i projekt musiały mieć miejsce wcześniej.

Sąd pominął wniosek o ponowne przesłuchanie świadka, albowiem przy jego przesłuchaniu byli obecni pełnomocnicy stron i istniała możliwość wyjaśnienia wszelkich wątpliwości. W ocenie Sądu wniosek ten zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania. Świadek został zobowiązany – na wniosek organu rentowego - do przedstawienia dokumentów związanych ze współpracą – przedłożył faktury. Niezłożenie pozostałych nie stanowiło podstawy do ponownego odroczenia rozprawy, bowiem pozostały materiał dowodowy był wystarczający do rozstrzygnięcia. W szczególności, gdyby istniała umowa dotycząca współpracy z pewnością załączyłaby ją płatnik.

Nadto twierdzenia płatnika, kiedy zaczęła poszukiwania kogoś do pomocy także nie są spójne z kolejnością wydarzeń, bowiem zeznała, że zaczęła poszukiwać kogoś do pomocy po drugim zwolnieniu wnioskodawcy, a drugie zwolnienie dotyczyło okresu 29.03.12.04.2019 r, a więc już nawet po pierwszej fakturze zakupowej związanej ze współpracą ze świadkiem K. .

Należy też podnieść, iż wnioskodawca był jedynym pracownikiem, który miał otrzymywać wynagrodzenie w gotówce.

Zatem oprócz zeznań świadków, że wnioskodawca był kilka razy w firmie o nieokreślonych godzinach i wchodził do gabinetu szefowej, brak obiektywnych dowodów, iż wykonywał prace w ciągu 8 godzin w ramach pracowniczego podporządkowania.

Wobec powyższego przedstawione przez strony dowody nie uzasadniały przyjęcia, że strony zawarły umowę o pracę z zamiarem jej wykonania w ramach pracowniczego podporządkowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

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

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

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

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

Stosunek pracy wyróżnia się:

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

Przy czym pracownik otrzymuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy, a nie rezultat pracy. Wynagrodzenie za rezultat pracy jest charakterystyczne dla umowy o dzieło i jest zależne od wartości dzieła. Natomiast wynagrodzenie z pracą powinno być ustalone zgodnie ilością, jakością i rodzajem wykonywanej pracy i należy się pracownikowi niezależnie od efektu końcowego pracy, tj. wyniku ekonomicznego pracodawcy. Ryzyko gospodarcze i techniczne obciąża tu pracodawcę.

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 oznaczają, 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W niniejszej sprawie płatnik składek zawarł z S. K. umowę o pracę, która z formalnego punktu widzenia stanowiła stosowną podstawę do objęcia wnioskodawcy ubezpieczeniem społecznym. Ważność tej umowy została jednak – słusznie – zakwestionowana przez organ rentowy.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawca był kilka razy w spornym okresie w siedzibie płatnika, co nie jest jednak równoznaczne z wykonywaniem konkretnych obowiązków pracowniczych w ramach pracowniczego podporządkowania.

Przede wszystkim w toku niniejszego postępowania nie zostały złożone żadne dokumenty (poza dokumentacją osobową) z których wynikałoby, że wnioskodawca świadczył pracę w ramach stosunku pracy. O ile bowiem z zebranego materiału dowodowego może wynikać, że wnioskodawca był kilka razy w siedzibie pracodawcy, o tyle nie sposób stwierdzić, co wówczas robił i czy ewentualne czynności te wykonywał w ramach obowiązującego go stosunku pracy.

W ocenie Sądu brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy wnioskodawcy oraz miejsce pracy, wobec braku dowodów co do wykonywania czynności i ich godzin poza siedzibą płatnika, nadto niewiarygodnych zapisów w liście obecności za dzień 7 marca 2019 r.. Tym samym trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego. Zatem brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy wnioskodawca wykonywał swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce.

Z zebranego materiału dowodowego nie wynika nadto, aby wnioskodawca był nadzorowany przez pracodawcę, w szczególności, że miał wykonywać czynności poza siedzibą płatnika i to, jak zeznawały strony, w przeważającym zakresie.

W ocenie Sądu płatnik nie miał potrzeby zatrudnienia pracownika, a w szczególności z tego powodu, że w tożsamym czasie czynnościami objętymi zakresem obowiązków wnioskodawcy, zajął się podmiot zewnętrzny, z którym nie została zawarta umowa o pracę.

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.

Reasumując, 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 nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawcy, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze

zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika także, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Brak dowodu, że płatnik stosował jakikolwiek sposób rozliczenia z wykonania zadań przez odwołującego. Oznacza to, że nie ma podstaw do przyjęcia, że odwołujący świadczył pracę w warunkach kierownictwa pracodawcy.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założyć 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 pracowniczemu, 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. Wiążąca ta cechuje pracę 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 nie ma wątpliwości, że umowa o pracę miała w tym przypadku charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawca i płatnik nie wykazali, że w ramach zawartej spornej umowy o pracę doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w ramach podporządkowania pracowniczego.

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 pozorowości. 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 pozorowości 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 umowy o pracę wskazuje na to, że strony zawarły umowę o pracę, której nie miały zamiaru realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych.

Należy przypomnieć, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. /por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, I UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11/

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że mamy do czynienia z pozornością oświadczeń woli w zawarciu umowy o pracę. Celem działania stron nie było, bowiem 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. 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.

Wprawdzie płatnik składek założył ubezpieczonemu akta osobowe, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie 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.

W ocenie Sądu strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego od wysokiej podstawy i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. , a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika 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 ze zm.).