

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 12 listopada 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że R. W. nie podlega od 3 grudnia 2018 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) A. K..

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że R. W. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 3 grudnia 2018 r. z kodem tytułu ubezpieczenia - pracownik. Jednocześnie płatnik złożył za R. W. imienne raporty miesięczne o należnych składkach, w których wykazał wymiar czasu pracy 1/1 etatu i miesięczne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiące: 12.2018 r. w kwocie 0,00 zł, za 01.2019 r. w kwocie 2100,00 zł, od 02-05.2019 r. w kwocie 2250,00 zł, za 06.2019 r. w kwocie 1425,00 zł, za 07.2019 r. i 08.2019 r. w kwocie 0,00 zł.

R. W. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 23 czerwca 2019 r.

W toku wszczętego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. postępowania administracyjnego w sprawie zgłoszenia R. W. do ubezpieczeń przedłożono między innymi: umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą 3 grudnia 2018 r., zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, oświadczenie BHP, grafik za 2018 r. i 2019 r., zbiorczą listę płac oraz potwierdzenie przelewu za maj 2019 r. (wydruk przelewu z A. Banku), kwestionariusz osobowy, dyplom ukończenia studiów wyższych z tytułem magistra inżyniera na Politechnice (...) w Wydziale Mechanicznym, świadectwo pracy z Przedsiębiorstwa (...) S.A., zlecenie spedycyjne za które odpowiedzialny był R. W., pełnomocnictwo ogólne do występowania w imieniu płatnika w sprawach związanych z prowadzoną działalnością, deklaracja VAT oraz (...), (...) za 2018 r. oraz deklaracje PIT 4R za 2018 rok.

Z przekazanych przez płatnika składek wyjaśnień wynika, że R. W. został zatrudniony na stanowisku logistyka w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 40 godzin tygodniowo. Wynagrodzenie otrzymywał minimalne, płatne na rachunek bankowy do 10 dnia każdego miesiąca następującego po przepracowanym miesiącu. R. W. świadczył pracę w siedzibie firmy w Ł.. A. K. poinformowała, że R. W. był upoważniony do podpisywania dokumentów firmowych. Wyjaśniła, że do obowiązków R. W. należało :

- 1) Odpowiedzialność za działania firmy w zakresie obsługi zleceń transportowych;
- 2) Nadzór nad przepływem dokumentów między klientami;
- 3) Poszerzanie bazy klientów;
- 4) Terminowe kompletowanie wszystkich dokumentów sprzedaży;
- 5) Analizowanie ofert handlowo- transportowych;
- 6) Organizowanie wstępnej współpracy z firmami transportowymi; a w ramach tychże: z kierowcami.

Wskazała, że przedmiotem działalności są głównie usługi spedycyjne. Z wyjaśnień A. K. wynika ponadto, że R. W. posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy.

A. K. poinformowała również, że R. W. nie był wcześniej zatrudniony w firmie. Jak wskazała A. K. przyczyną zatrudnienia pracownika był rozwój działalności i chęć zwiększenia zysków. A. K. wyjaśniła, że szukała pracownika spośród osób z polecenia z odpowiednimi kwalifikacjami. Dodatkowo wyjaśniła, że w firmie nie były zatrudnione inne osoby na tym samym stanowisku lub z tym samym zakresem obowiązków. A. K. wskazała, że przed zatrudnieniem R. W. powierzone mu obecnie zadania wykonywała jako osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą.

A. K. nie wskazała w wyjaśnieniach czy R. W. jest dla niej osobą obcą oraz ewentualnie jaki jest stopień pokrewieństwa, powinowactwa.

Wyjaśnienia w sprawie przekazał również R. W.. Jak wyjaśnił, został zatrudniony na stanowisku logistyka w pełnym wymiarze czasu pracy 1/1 etatu co daje 40 godzin tygodniowo z minimalnym wynagrodzeniem płatnym na rachunek bankowy do 10 dnia każdego miesiąca następującego po przepracowanym miesiącu. Potwierdził zakres obowiązków wskazany przez płatnika.

Poinformował, że świadczył pracę w Ł. w siedzibie firmy przy ul. (...) lok.61. Wyjaśnił, że był upoważniony do podpisywania dokumentów firmowych- jednak nie zostały one załączone. Poinformował, że wykonywanie pracy bezpośrednio nadzorowała Pani A. K.. Wyjaśnił, że posiada odpowiednie kwalifikacje do wykonywania pracy. Poinformował, że do pracy został polecony ze względu na posiadane odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. R. W. poinformował, że nie był wcześniej zatrudniony u A. K.. Nie wskazał w wyjaśnieniach czy jest dla A. K. osobą obcą. Do wyjaśnień R. W. załączył: umowę o pracę na czas nieokreślony z 3 grudnia 2018 r., dyplom potwierdzający uzyskanie tytułu magistra inżyniera oraz zaświadczenie lekarskie z 3 grudnia 2018 r.

Biorąc pod uwagę powyższe Oddział stwierdził, że w przedmiotowej sprawie brak jest dowodów potwierdzających rzeczywiste wykonywanie pracy przez R. W.. Przedłożona w toku postępowania dokumentacja związana ze stosunkiem pracy ww. nie stanowi dowodu na podjęcie i wykonywanie pracy, a potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, w celu uwiarygodnienia nieistniejącego stosunku pracy, a poza dokumentami kadrowymi nie zostały przedłożone żadne dowody na wykonywanie pracy przez R. W.. Tym samym stosownie do treści art. 83 § 1 ustawy k.c. w zw. z art. 300 kp R. W. od 3 grudnia 2018 r, nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu oraz ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania umowy o pracę u płatnika Pani A. K..

/ decyzja k. 46-48 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji w dniu 9.01.2020 r. wniósł R. W. domagając się zmiany zaskarżonej decyzji i ustalenia, iż od dnia 3 grudnia 2018 r. podlega ubezpieczeniom społecznym. W uzasadnieniu odwołania skarżący podniósł, iż w spornym okresie umowa o pracę zawarta z (...) A. K., była faktycznie przez niego wykonywana oraz że faktycznie był podporządkowany organizacyjnie i służbowo swojemu pracodawcy.

/ odwołanie k. 3/

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu przytoczył argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie k.5-6/

Zainteresowana A. K. pismem procesowym z dnia 30.09.2020 r. poparła stanowisko odwołującego.

/ pismo procesowe k. 85/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny

Wnioskodawca R. W. posiada wykształcenie wyższe ukończył Politechnikę (...) na Wydziale Mechanicznym na kierunku transport. Legitymuje się tytułem magistra inżyniera. Pracował, w charakterze spedytora w Przedsiębiorstwie (...) S.A. oraz w firmie (...) jako kierownik działu logistyki.

/dyplom ukończenia studiów wyższych z tytułem magistra inżyniera na Politechnice (...) w Wydziale Mechanicznym k. 24 k. 38 akt ZUS , świadectwo pracy z Przedsiębiorstwa (...) S.A. k. 23, kwestionariusz osobowy k. 23 akt ZUS /

Wnioskodawca cierpi na Zesztywniające Zapalenie S. Kręgosłupa (...) od ok. 19 roku życia. Choroba wnioskodawcy ma charakter postępujący i wymaga specjalistycznego leczenia.

/ bezsporne, dokumentacja med. k. 24 -36 k. 47, 50-53, 56-58, 65- 83/

Orzeczeniem Miejskiego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności z dnia 8.06.2017 r. wnioskodawca został zaliczony do lekkiego stopnia niepełnosprawności z przyczyn 05-R 11-I do dnia 30.06.2020 r. Przy czym daty powstania niepełnosprawności nie da się ustalić a ustalony stopień niepełnosprawności datuje się od 10.04.2017 r. Z uwagi na niepełnosprawność w przypadku wnioskodawcy przeciwwskazana jest ciężka praca fizyczna, praca na wysokości, praca przy maszynach w ruchu. Wnioskodawca wymaga zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie.

/ orzeczenie k. 95/

Płatnik składek A. K. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) przedmiotem, której są usługi spedycyjne.

/ bezsporne, pisemne wyjaśnienia płatnika k. 36-37 akt ZUS/

A. K. jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym.

/ orzeczenie k. 86/

A. K. i R. W. są spokrewnieni.

/ bezsporne, pisemne zeznania płatnika k. 109 pisemne zeznania wnioskodawcy k. 111/

W dniu 3.12. (...). strony tj. A. K. oraz R. W. zawarły umowę nazwaną „umową o pracę na czas nieokreślony”, w ramach której R. W. został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku logistyka za minimalnym wynagrodzeniem za pracę brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano ul. (...), Ł., a jako dzień rozpoczęcia pracy 3 grudnia 2018 r.

/ umowa k. 40 i 34 akt ZUS/

Podczas starania się o zaświadczenie lekarskie potwierdzające zdolność do pracy na stanowisku logistyka wnioskodawca informował lekarza z zakresu medycyny pracy o własnym stanie zdrowia.

/ zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku 32 i 39akt ZUS, pisemne zeznania wnioskodawcy k. 111, /

R. W. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 3 grudnia 2018 r. z kodem tytułu ubezpieczenia - pracownik.

/ bezsporne/

Zgodnie z powierzonym wnioskodawcy pisemnym zakresem obowiązków do ww. w ramach zawartej umowy należała:

- 1) Odpowiedzialność za działania firmy w zakresie obsługi zleceń transportowych;
- 2) Nadzór nad przepływem dokumentów między klientami;
- 3) Poszerzanie bazy klientów;
- 4) Terminowe kompletowanie wszystkich dokumentów sprzedaży;
- 5) Analizowanie ofert handlowo- transportowych;

6) Organizowanie wstępnej współpracy z firmami transportowymi; a w ramach tychże: z kierowcami.

/ pisemny zakres obowiązków k. 33 akt ZUS/

Czynności powierzone wnioskodawcy uprzednio wykonywała sama płatniczka w ramach prowadzonej działalności.

/pisemne wyjaśnienia płatnika k. 36-37 akt ZUS/

P. w ramach swojej firmy wprowadziła tzw. „turkusowy model organizacji” opartej na współpracy. W jej ramach wnioskodawca jako pracownik nie podlegał nikomu wspólnie tworzył firmę wraz z pracodawcą i wypełniał jej misję. Wnioskodawca wiedział jaka odpowiedzialność ponosi w związku z tym zadawał sobie sprawę z tego, że sam wyznaczał sobie zadania, opierając się na własnych umiejętnościach. W ramach takiej organizacji zwracano także uwagę na to nie tylko jakie umiejętności ma wnioskodawca ale jakim jest człowiekiem i jakie ma potrzeby. Zgodnie z tymi przekonaniami umowę zawarto od razu na czas nieokreślony, gdyż taka organizacja musi cechować się dużym zaufaniem.

/pisemne zeznania płatnika k. 109 pisemne zeznania wnioskodawcy k. 111/

Wnioskodawca wspólnie z płatnikiem myślał o rozwiązywaniu problemów, w tym zakresie współpracowali.

/pisemne zeznania płatnika k. 109 pisemne zeznania wnioskodawcy k. 111/

Wnioskodawca w ramach powierzonych mu obowiązków miał kontakt z klientami zarówno telefoniczny, mailowy jak i przez platformę trans.eu.

/ zlecenie spedycyjne k. 22 akt ZUS, pisemne zeznania płatnika k. 109 pisemne zeznania wnioskodawcy k. 111/

Wnioskodawca miał pełnomocnictwo do podpisywania dokumentów w imieniu płatnika. Ostateczne rozliczanie dokumentów leżało w gestii A. K..

/pełnomocnictwo ogólne do występowania w imieniu płatnika w sprawach związanych z prowadzoną działalnością k. 21 akt ZUS /

Płatnik utworzył dokumentację pracowniczą dotyczącą ubezpieczonego, w której m.in. znalazły się następujące dokumenty: umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta 3 grudnia 2018 r., zakres obowiązków, zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, oświadczenie BHP, ocena ryzyka zawodowego, grafik za 2018 r. i 2019 r., zbiorcza lista płac oraz potwierdzenie przelewu za maj 2019 r.(wydruk przelewu z A. Banku), kwestionariusz osobowy, dyplom ukończenia studiów wyższych z tytułem magistra inżyniera na Politechnice (...) w Wydziale Mechanicznym, świadectwo pracy z Przedsiębiorstwa (...) S.A., pełnomocnictwo ogólne do występowania w imieniu płatnika w sprawach związanych z prowadzoną działalnością,

/umowa k. 40 i 34 akt ZUS zakres obowiązków k. 33 akt ZUS, zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku 32 i 39akt ZUS, oświadczenie BHP k. 31 akt ZUS, ocena ryzyka zawodowego k. 30 akt ZUS, grafik za 2018 r. i 2019 r. 28-29 akt ZUS , zbiorcza lista płac k. 27 akt ZUS oraz potwierdzenie przelewu za maj 2019 r.(wydruk przelewu z A. Banku) k. 26 akt ZUS, kwestionariusz osobowy k. 25 akt ZUS, dyplom ukończenia studiów wyższych z tytułem magistra inżyniera na Politechnice (...) w Wydziale Mechanicznym k. 24 k. 38 akt ZUS, świadectwo pracy z Przedsiębiorstwa (...) S.A. k. 23 akt ZUS, pełnomocnictwo ogólne do występowania w imieniu płatnika w sprawach związanych z prowadzoną działalnością k. 21 akt ZUS /,

Jako pisemny dowód mający na celu potwierdzić fakt wykonywania przez wnioskodawcę pracy w spornym okresie przedstawiono zlecenie spedycyjne, za które odpowiedzialny był R. W.

/ zlecenie spedycyjne k. 22 akt ZUS /

Poza wnioskodawcą płatnik nikogo nie zatrudniał.

/ bezsporne, pismo k. 85/

Płatnik wypłacał wnioskodawcy wynagrodzenie w ramach zawartej umowy przelewem na konto bankowe.

/ potwierdzenia przelewów k. 18-23, kartoteka dochodowa k. 88-90/

R. W. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 23 czerwca 2019 r.

/ bezsporne dokumentacja med. k. 24 -36 k. 47, 50-53, 56-58, 65- 83/

Płatnik złożył za R. W. imienne raporty miesięczne o należnych składkach, w których wykazał wymiar czasu pracy 1/1 etatu i miesięczne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za miesiące: 12.2018 r. w kwocie 0,00 zł, za 01.2019 r. w kwocie 2100,00 zł, od 02-05.2019 r. w kwocie 2250,00 zł, za 06.2019 r. w kwocie 1425,00 zł, za 07.2019 r. i 08.2019 r. w kwocie 0,00 zł.

/ bezsporne/

Zawarta pomiędzy stronami umowa została rozwiązana z dniem 6.04.2020 r. /bezsporne, pismo k. 85/

Z tytułu prowadzonej działalności płatnik składek (...) A. K. na dzień 31.12.2018 r. osiągnął łączny przychód wielkości 266.074,00 zł przy łącznych wydatkach rzędu 248.301,49 zł

/deklaracja VAT oraz (...), (...) za 2018 r. oraz deklaracje PIT 4R za 2018 rok k. 7-20 akt ZUS Podsumowanie miesięczne (...) narastająco z roku 2018 k. 5-6 akt ZUS/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentów przedłożonych zarówno w przedmiotowym procesie jak i do akt ZUS w tym dokumentacji finansowej płatnika składek i dokumentacji pochodzącej z akt osobowych wnioskodawcy.

Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom wnioskodawcy R. W. i płatnika A. K. w zakresie w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń.

Wbrew zapatrywaniom organu rentowego Sąd Okręgowy uznał iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy zwłaszcza zlecenie spedycyjne wskazujące na R. W. jako osobę do kontaktów z kontrahentem oraz zeznania stron, nie podważone w tym zakresie przez organ rentowy nie dają podstaw do uznania, iż wnioskodawca żadnej pracy czy też czynności na rzecz płatnika nie podejmował. I choć w istocie brak jest jakich innych dowodów z dokumentów w tym przedmiocie -co wydaje się być mało prawdopodobnym przy uwzględnieniu faktu, iż wnioskodawca miał pełnomocnictwo płatnika do podpisywania dokumentów w jego imieniu i miał kontakt także mailowy z jego kontrahentami, wskazane powyżej dowody w ocenie Sądu są wystarczające dla ustalenia tego faktu. Nie świadczy to jeszcze jednak o zasadności roszczeń zgłoszonych w niniejszym procesie.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom przesłuchiwanych w sprawie, w części, w której wskazywali na realność zawartej pomiędzy R. W. a (...) A. K. umowy o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez wnioskodawcę na podstawie i w ramach tej umowy.

Przede wszystkim wskazać należy, iż okoliczność, że pewnego rodzaju czynności w spornym okresie na rzecz płatnika wnioskodawca podejmował na co wskazano powyżej samo w sobie nie oznacza, iż powinien podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia. Powyższe zależy od zastrzeżonej dla Sądu oceny prawnej okoliczności łączącego płatnika i wnioskodawcę stosunku prawnego nazwanego przez strony umową o pracę. Sąd uznał iż zebrany w sprawie materiał dowody nie potwierdza, że strony faktycznie realizowały zawarty stosunek pracy bowiem brak jakichkolwiek

dowodów na to że czynności podejmowane przez wnioskodawcę na rzecz płatnika nie były realizowane w reżimie określonym w art. 22 kp.

Dochodząc do powyższych wniosków Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawcy i płatnika w zakresie w jakim twierdzili iż wnioskodawca wykonywał pracę bezpośrednio podporządkowaną pod kierownictwem pracodawcy. Podnieść należy, iż twierdzenia stron w tej materii pozostają nawet w sprzeczności ze złożonymi przez nich w procesie pisemnymi zeznaniami, w których zgodnie wskazywali, iż sposób pracy wnioskodawcy opierał się o tak zwaną organizację turkusową to jest swoisty model współpracy, w ramach którego wykonujący pracę sam wyznacza sobie zadania realizując cele i założenia na których opierała się działalność płatnika. Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika itp. /II UK 202/18 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 29-05-2019/. Jak wskazuje zebrany w sprawie materiał dowodowy w tym same zeznania stron taki reżim pracy wnioskodawcy nie dotyczył. Materiał zgromadzony w sprawie w tym zeznania stron i przedłożona w procesie dokumentacja w tym grafik pracy nie pozwala na przyjęcie iż wnioskodawcy wyznaczono na bieżąco konkretne czynności do wykonania iż był z nich rozliczany, że wydawano mu bieżące polecenia dotyczące pracy i że był rozliczany z czasu pracy .

Nie należy tracić również z pola widzenia co bezsporne, iż zaoferowane wnioskodawcy stanowisko logistyka było stanowiskiem nowoutworzonym, którego nikt wcześniej przed nim nie zajmował, bowiem płatniczka sama z powodzeniem wykonywała wszystkie te obowiązki. W sprawie nie wykazano też takiej zmiany sytuacji gospodarczej czy wzrostu kontraktów po stronie płatnika, która uzasadniałaby zatrudnienie wnioskodawcy konkretnie w ramach umowy o pracę. Podkreślenia wymaga także że w świetle przedłożonej dokumentacji nie nastąpił znaczący wzrost przychodów a w 2018 r. dochody płatnika nie były szczególnie wysokie.

Wszystko powyższe przekonuje Sąd, iż wnioskodawca w oparciu o inną podstawę niż stosunek pracy wykonywał poszczególne czynności na rzecz płatnika, (z którym co przyznał pozostaje w koligacjach rodzinnych) po to by upozorować świadczenie na jego rzecz pracy w ramach zatrudnienia dla uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego wiedząc iż będzie zmuszony z nich skorzystać w związku z postępującą u niego chorobą genetyczną .

Odwołujący nie przedstawił innych wniosków dowodowych mających na celu wykazanie wykonywania obowiązków pracowniczych w sposób ciągły, systematyczny, pod nadzorem pracodawcy.

Dochodząc do powyższych wniosków na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 kpc pominął wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu reumatologii i opinii biegłego w zakresie medycyny pracy na okoliczność czy odwołujący z uwagi na posiadane schorzenia był w stanie podjąć zatrudnienie jako pracownik na stanowisku logistyk w pełnym wymiarze czasu i czy był w stanie wywiązywać się z powierzonego mu zakresu obowiązków. Skoro bowiem w zebranych w sprawie materiale brak było dowodów na to iż wnioskodawca w istocie wykonywał czynności na rzecz płatnika w ramach zatrudnienia pracowniczego wniosek ten zmierzał jedynie do nieuprawnionego przedłużania postępowania w sprawie.

Sąd Okręgowy w Łodzi 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 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 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 zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22§1 k.p.).

W niniejszej sprawie płatnik składek (...) A. K. zawarł z R. W. 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 odwołujący pewne czynności w spornym okresie w ramach współpracy z (...) A. K. wykonywał. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w spornym okresie kiedy wnioskodawca był zdolny do wykonywania pracy w ramach swoistej współpracy z płatnikiem dokonywał czynności na jego rzecz w ramach wykonywanych przez płatnika usług transportowych i spedycyjnych kontaktując się z klientami telefonicznie mailowo jak i przez platformę trans.eu. 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.

Przed wszystkim w toku niniejszego postępowania nie zostały złożone żadne dokumenty (poza dokumentacją osobową), z których wynikałoby, że wnioskodawca świadczył pracę w ramach stosunku pracy.

Strony co same podnosiły wskazały, że oparły wzajemną współpracę na tzw. „turkusową organizację pracy”. Tymczasem paradygmat ten odrzuca zasadę: prowizji, premii, hierarchicznej struktury kierowniczej, wydawania poleceń, współzawodnictwa i okresowych rozmów oceniających. W zamian za to opiera się na warunkach wolności, zaufania, partnerstwa i współpracy. Decyzje w turkusowej organizacji są podejmowane przez osoby znające temat i mające ku temu predyspozycje, często po zasięgnięciu opinii innych, a reszta zespołu ma do nich zaufanie. (...) turkusowe porzuca planowanie i budżetowanie na rzecz prognozowania. Opiera się na paradygmacie organizowania pracy zespołowej, która będzie dawała każdemu poczucie sensu życia, pozwalała na rozwój, oferowała przestrzeń dla kreatywności i innowacyjności. /por. Andrzej Blikle, 2017. Doktryna jakości. Rzecz o turkusowej samoorganizacji. Warszawa: Onepress, indeks 20731342/

Zdaniem Sądu Okręgowego już 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. Przed 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. 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 wnioskodawcy. Brak podstaw do uznania by były mu wydawane bieżące polecenia co do wykonywania pracy. P. w swych zeznaniach podkreślała iż wnioskodawca wiedząc co należy do celów prowadzonej przez nią działalności sam sobie wyznaczała zadania polegając na własnych umiejętnościach oraz wzajemnych partnerskich ustaleniach. Nie wykazano, iż praca

wnioskodawcy została w jakikolwiek sposób zorganizowana, by zostały mu określone jakiegokolwiek ramy czasowe, nie wskazano sposobu realizacji obowiązków, czynności jakie winny być podejmowane, godzin w jakich praca miała być wykonywana. Nie ma też jakiegokolwiek dowodów iż R. W. był na bieżąco rozliczany z podejmowanych działań. Powyższego nie można zaś utożsamiać z bieżącym monitorowaniem pracy wnioskodawcy. 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 R. W. w spornym okresie świadczył 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 wnioskodawcy 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 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 tę cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę 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 o pracę łącząca wnioskodawcę i płatnika składek miała charakter fikcyjny. Stanowisko takie uzasadniają ustalone okoliczności faktyczne. Wnioskodawca

nie wykazał, że w ramach zawartej spornej umowy 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 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 wnioskodawcę i płatnika umowy o pracę wskazuje na to, że strony nie miały zamiaru jej realizować. O pozorności umowy o pracę wnioskować należy z całokształtu okoliczności od momentu jej zawarcia: zatrudnienie osoby skoliigaconej więzami rodzinnymi, z poważnymi schorzeniami, które nie gwarantują wykonywania powierzonych czynności na przyszłość, w sytuacji gdy wnioskodawca nie ma innego tytułu ubezpieczenia, brak nadzoru nad wykonywaną pracą i ścisłego określenia wykonywanych zadań, jak i przez pryzmat zdarzeń późniejszych – krótki okres świadczenia pracy, brak zatrudnienia innego pracownika, brak usprawiedliwienia ekonomicznego i gospodarczego wskazanych działań. 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 płatnik w ogóle w spornym okresie nie miał potrzeby zatrudniania pracownika w oparciu o umowę o pracę. P., wcześniej sama z powodzeniem wykonywała wszystkie czynności powierzone wnioskodawcy. W sprawie nie wykazano też takiej zmiany sytuacji gospodarczej czy wzrostu kontraktów po stronie płatnika, która nawet przy przyjęciu iż prowadzenie działalności gospodarczej osobiście wymagało wsparcia, uzasadniałyby zatrudnienie wnioskodawcy konkretnie w ramach umowy o pracę. Podkreślenia wymaga także że w świetle przedłożonej dokumentacji finansowej nie nastąpił żaden znaczący wzrost przychodów a dochody płatnika nie były wysokie. Zatrudnienie wnioskodawcy w oparciu o umowę o pracę ma więc charakter fikcyjny. Sąd doszedł zatem do przekonania iż działania stron były nakierowane wyłącznie na formalne stworzenie tytułu ubezpieczenia.

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. 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 pozorów. 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 pozornoscą polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 KP. Należy przypomnieć, że pozornoscą 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 R. W.. Wprawdzie płatnik składek założył dokumenty wchodzące w skład dokumentacji osobowej wnioskodawcy oraz dokumentację płacową – w procesie przedstawiono też potwierdzenia przelewów wynagrodzenia, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Dokumentacja kadrowa 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. W ocenie Sądu z uwagi na chorobę wnioskodawcy strony musiały mieć świadomość tego, że umowa faktycznie nie będzie ich obowiązywać a obciążenia z tytułu składek będą miały charakter krótkotrwały. 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 wnioskodawcy uzyskanie świadczeń w okresie choroby. 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 zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca niepodleganie przez R. W. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako pracownika u płatnika składek (...) A. K. od dnia 3 grudnia 2018 r. odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.