Sygn. akt VIII U 1822/20

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 czerwca 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych
I Oddział w Ł. stwierdził, że D. K. (1) nie podlega od dnia 01.11.2019 r. ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik zatrudniony u płatnika składek – (...) Spółka z o.o. w Ł. podnosząc pozorność zawartej umowy o pracę, mającej na celu obejście przepisów prawa oraz uzyskanie pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą, a nie w celu rzeczywistego świadczenia pracy.

(decyzja k. 1 – 7 akt ZUS)

Od powyższej decyzji ubezpieczona D. K. (1) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika złożyła odwołanie w dniu 7 sierpnia 2020 r. do Sądu Okręgowego w Łodzi wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że D. K. (1) jako pracownica płatnika podlegała ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 listopada 2019 r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od uprawomocnienia się orzeczenia wydanego w niniejszej sprawie do dnia zapłaty.

(odwołanie k. 3 – 10)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie wywodząc jak w zaskarżonej decyzji a nadto wniósł o zasądzenie od ubezpieczonej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(odpowiedź na odwołanie k. 56 - 59)

Płatnik, spółka z o.o. (...) z siedzibą w Ł. nie zajęła żadnego stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił co następuje:

Spółka z o.o. (...) z siedzibą w Ł. została zawiązania w dniu 3.04.2013 r. Przeważającym przedmiotem jej działalności jest prowadzenie restauracji i innych placówek gastronomicznych. W skład Zarządu tej spółki wchodzi T. A. jako prezes oraz M. A. jako wiceprezes. R. W. nie jest w zarządzie, nie jest również prokurentem, ale faktycznie zarządza tą spółką.

(odpis z KRS k. 190 – 194, zeznania świadka R. W. 01:04:02 – 01:30:53, płyta CD k. 174)

D. K. (1) (dawnej K.) urodziła się w dniu (...)

Ubezpieczona legitymuje się wykształceniem wyższym, ukończyła w 2017 r. studia na (...), kierunek zarządzanie uzyskując tytuł magistra.

(kwestionariusz osobowy k. 75, kopia dyplomu k. 84 – 84 verte, CV k. 83 – 83 verte)

W latach 2013 - 2015 wnioskodawczyni, będąc jeszcze studentką wykonywała na rzecz płatnika czynności zlecenia polegające na pracy w restauracji (...) przy ul. (...) w Ł. tj. m.in. przygotowywała i wydawała posiłki według instrukcji i procedur określonych przez sieć S. oraz obsługiwała kasy fiskalne i sprzątała placówki.

(umowa zlecenia k. 22 – 23, zeznania wnioskodawczyni 00:05:07, - 00:27:27 płyta CD k. 174 w zw. z 00:03:16, płyta CD k. 189)

W okresie od 13.04.2016 r. do 13.10.2016 r. ubezpieczona wykonywała czynności na podstawie umowy zlecenia na rzecz (...) Spółki z o.o. w Ł. polegające na pracach administracyjno – biurowych.

(umowa zlecenia k. 24 - 25)

W okresie od 10.04.2017 r. do 31.07.2017 r. D. K. (2) wykonywała czynności na podstawie umowy zlecenia na rzecz C. Spółka z.o.o. w P. polegające na wsparciu w realizacji prowadzonych projektów rekrutacyjnych selekcja aplikacji, wstępnej weryfikacji kandydatów i budowaniu bazy kandydatów.

(umowa zlecenia k. 27 - 28)

W okresie od 11.07.2017 r. do 10.10.2019 r. D. K. (1) była zatrudniona na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w C. Spółka z.o.o. w P. jako asystent ds. rekrutacji a od 11.10.2017 r. - młodszy specjalista ds. rekrutacji z wynagrodzeniem w kwocie około 3.000 zł brutto miesięcznie.

(świadectwo pracy k. 81)

C. Spółka z.o.o. stanowiła agencję pracy tymczasowej i wnioskodawczyni u tego pracodawcy zajmowała się rekrutacją pracowników. D. K. (1) przepracowała tam faktycznie około pół roku. Od 8.01.2018 roku stała się niezdolna do pracy, następnie w dniu 31.05.2018 r. ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim do maja 2018 r. a następnie na zwolnieniu lekarskim od 30 maja 2019 r. do 10 października 2019 r. Wnioskodawczyni po urodzeniu pierwszego dziecka leczyła się psychiatrycznie.

(kwestionariusz osobowy k. 75, zeznania wnioskodawczyni 00:05:07, płyta CD k. 174 w zw. z 00:03:16, płyta CD k. 189, dokumentacja medyczna z S. Sp. zo.o., Sp. k. k. 116 – 118, świadectwo pracy k. 81)

D. K. (1) zawarła z (...) Spółką z o.o. w Ł. reprezentowaną przez R. W. umowę o pracę, gdzie wskazano datę zawarcia jako - 29 października 2019 r. na czas nieokreślony od dnia 1.11.2019 r. w wymiarze pełnego wymiaru czasu pracy na stanowisku menagera zarządzającego placówkami gastronomicznymi S. zlokalizowanymi w Ł. przy ul. (...). Strony umowy ustaliły, że D. K. (1) będzie wykonywała swoje obowiązki w trybie zadaniowym z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym – 7.000 zł brutto oraz wynagrodzeniem dodatkowym - 3% od kwoty netto łącznej sprzedaży miesięcznej netto placówek ponad kwotę 150.000 zł.

(umowa o pracę k. 19)

Ubezpieczona przed datą zawarcia spornej umowy o pracę znała R. W. z uwagi na wykonywanie czynności we wcześniejszym okresie na podstawie umowy zlecenia na rzecz (...) Spółką z o.o. w Ł.. (okoliczność przyznana – zeznania wnioskodawczyni 00:05:07, płyta CD k. 174 w zw. z 00:03:16, płyta CD k. 189)

D. K. (1) przedłożyła orzeczenie podpisane przez lekarza do badań profilaktycznych o zdolności do pracy na stanowisku menagera z dnia 7.11.2019 r. Podczas badań profilaktycznych ubezpieczona nie przyznała się, że jest w ciąży z drugim dzieckiem.

(orzeczenie lekarskie k. 80, karta badania profilaktycznego k. 181 - 184)

W karcie szkolenia wstępnego BHP wskazano, że ubezpieczona odbyła przedmiotowe szkolenie w dniach 2 i 3 listopada 2019 r.

(karta szkolenia wstępnego BHP k. 78)

W dniu 18.11.2019 r., tj. po ustawowym terminie płatnik składek dokonał zgłoszenia wnioskodawczyni do ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego, wypadkowego oraz zdrowotnego z tytułu zawartej umowy o pracę od dnia 1.11.2019 r.

(okoliczność bezsporna)

W latach 2018 – 2019 (...) Spółka z o.o. w Ł. zatrudniała na umowę o pracę wyłącznie R. W. w okresie od 1.05.2018 r. do 30.04.2019 r., a także średnio około 7 osób na umowę zlecenia w danym miesiącu. Od daty zawiązania spółki zatrudniła ona łącznie około 150 osób na umowę zlecenia.

R. W. był do 30.04.2019 r. zatrudniony jako manager. Na tym stanowisku musiał układać grafiki, rekrutować nowych zleceniobiorców (przeważanie studentów), składać zamówienia.

(wykaz pracowników k. 87- 91 verte, zeznania świadka R. W. 01:04:02 – 01:30:53, płyta CD k. 174)

Wnioskodawczyni D. K. (1) nie otrzymała pisemnego zakresu obowiązków pracowniczych w zakresie spornej umowy o pracę. Nie miała obowiązku codziennie stawiać się w siedzibie spółki a jedynie w razie takiej potrzeby (dwa – trzy razy w tygodniu na kilka godzin), gdyby np. personel lokalu sobie nie radził, czy podczas dostaw bądź rozmów rekrutacyjnych. Pracę miała w części wykonywać w domu Miała ona w zadaniowym czasie pracy pełnić obowiązki managera dwóch lokali. Miała rekrutować nowe osoby na umowy zlecenia, miała sprawować nadzór nad już zatrudnionymi osobami, tworzyć dla nich grafiki pracy, sporządzać raporty sprzedażowe w oparciu o dane z kasy fiskalnej raz w tygodniu, w tym raporty o sprzedaży kanapek, napojów, przekąsek. Raz w tygodniu miała też raportować dane dotyczące inwentaryzacji lokalu, miała także robić zamówienia towarów i przygotowywać umowy i dokumenty dla księgowej. Rekrutacja miała odbywać się wstępnie za pośrednictwem telefonu, a potem ubezpieczona miała spotykać się osobiście z kandydatem w lokalu, w którym miał pracować. D. K. (1) miała też być obecna podczas dostaw, ale nie codziennie. Z domu wnioskodawczyni nie było możliwości przyjęcia towaru. D. K. (1) nie podpisywała listy obecności. Jej przełożonym miał być R. W., który sporadycznie bywał w siedzibie spółki z uwagi na okoliczność, że urodziło mu się dziecko a dodatkowo prowadzi on inną działalność gospodarczą.

(zeznania wnioskodawczyni 00:05:07 – 00:27:27, płyta CD k. 174 w zw. z 00:03:16, płyta CD k. 189, zeznania świadka D. K. (1) 00:52:21, płyta CD k. 174, zeznania świadka R. W. 01:04:02 – 01:30:53, płyta CD k. 174)

Ubezpieczona w dacie zawarcia spornej umowy o pracę była w ciąży. Ostatnią miesiączkę ubezpieczona miała w dniu 19.09.2019 r. D. K. (1) w dniu 15.10.2019 r. w Centrum Medycznym (...) w Ł. odbyła wizytę z uwagi na podejrzenie ciąży. W dniu 30.10.2019 r. odbyła kolejną wizytę u lekarza ginekologa w S., podczas której lekarz zdiagnozował wczesną ciążę. Od dnia 2 stycznia 2020 r. stała się ona niezdolna do pracy w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży. W dniu 2.07.2020 r. ubezpieczona urodziła drugie dziecko i od tej daty przebywała na urlopie macierzyńskim.

(karta ciąży k. 51, 53 - 54, dokumentacja medyczna z Centrum Medycznym (...) w Ł. k. 121, historia leczenia z (...) w Ł. k. 94 - 101, dokumentacja medyczna z S. k. 113 - 115, zeznania wnioskodawczyni 00:05:07, płyta CD k. 174 w zw. z 00:03:16, płyta CD k. 189)

W okresie usprawiedliwionej nieobecności wnioskodawczyni płatnik nie zatrudnił nowego pracownika na stanowisko menagera. Obowiązki przydzielone wnioskodawczyni wykonywał R. W..

(zeznania świadka R. W. 01:04:02 – 01:30:53, płyta CD k. 174)

Oceniając materiał dowodowy Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom wnioskodawczyni, D. K. (1) oraz świadków D. K. (1) – jej męża i R. W. co do faktycznego świadczenia pracy - w oparciu o umowę o pracę, przez ubezpieczoną od dnia 1 listopada 2019 r.

Sąd nie neguje, że w spornym okresie wnioskodawczyni mogła wykonywać określone czynności na rzecz R. W., ale na pewno nie w reżimie umowy o pracę. Przede wszystkim z żadnego dokumentu nie wynika, że R. W. jest umocowany do zawierania umów o pracę w imieniu płatnika. Sąd nie dysponuje jakimikolwiek dowodami na to, że jest on osobą faktycznie zarządzającą spółką i mającą umocowanie do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, w tym do zawierania umów o pracę. Wszak nie należy tracić z pola widzenia przepisu art. 3^1 Kp, ale za każdym razem pracodawca

musi w określony sposób wskazać, że dana osoba została wyznaczona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

W niniejszym postępowaniu płatnik w ogóle nie zajął stanowiska, jak też nie wykazano, w oparciu o co R. W. ma być traktowany jako osoba uprawniona do dokonywania czynności w imieniu spółki.

Ubezpieczona oraz R. W. utrzymują, że praca D. K. miała polegać na nadzorowaniu zatrudnionych osób oraz pozyskiwaniu nowych zleceniobiorców, ale nie zgłoszono żadnego świadka, który mógłby obiektywnie potwierdzić, że faktycznie D. K. (1) świadczyła pracę. Nie przedstawiono też żadnego dokumentu w postaci umowy zlecenia zawartej w spornym okresie z osobami, które wnioskodawczyni miałby pozyskać. Nie przestawiono też dokumentów w postaci: grafików pracy, raportów sprzedażowych, czy raportów z inwentaryzacji, które to ubezpieczona miała sporządzać w ramach swoich obowiązków pracowniczych.

W ocenie sądu okoliczność, że wnioskodawczyni wykonałaby nawet jakieś pojedyncze czynności (wystawienie kilku faktur VAT oraz przyjęcie kilu dostaw) w stosunku do pełnego wymiaru czasu pracy i stanowiska pracy menagera nie przesądza o zamiarze podjęcia zatrudnienia w Spółce z o.o. (...), tylko o zamiarze stworzenia przeświadczenia u osób trzecich, że praca była wówczas wykonywana.

Co najwyżej ubezpieczona mogłaby wykonywać te czynności w ramach umowy zlecenia (jak miało to miejsce we wcześniejszym okresie), nie zaś umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy szczególnie, że nie mogło być mowy o podporządkowaniu typu pracowniczego w sytuacji, gdy faktycznie R. W., który miał pełnić rolę jej bezpośredniego przełożonego, bywał w siedzibie firmy sporadycznie. Ubezpieczona zaś miała wykonywać czynności głównie w domu i nie podpisywała listy obecności.

Natomiast dokumenty w postaci: umowy o pracę oraz pozostałej dokumentacji osobowej z firmy płatnika w rzeczywistości nie stanowią dowodów faktycznego wykonywania przez ubezpieczoną pracy w przedmiotowym okresie i czasie oraz w pełnym wymiarze czasu pracy, a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia, szczególnie, że z karty szkolenia wstępnego z zakresu BHP wynika, że miałoby ono odbywać się w dniach 2 i 3 listopada 2019 r., podczas, gdy dniami tymi była sobota oraz niedziela. Dodatkowo także orzeczenie lekarskie zostało wystawione dopiero w dniu 7.11.2019 r. podczas, gdy zgodnie z treścią umowy ubezpieczona miała podjąć pracę już od 1.11.2019 r. Fakt formalnego sporządzenia wskazanej wyżej dokumentacji miało na celu skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu ubezpieczonej w stosunku pracy z tą spółką, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Na uwadze należy mieć też okoliczność, iż zarówno D. K. (1) jako mąż wnioskodawczyni i ojciec jej dzieci a także świadek R. W., jako osoba zarządzająca płatnikiem i osoba, która miała być bezpośrednim przełożonym, mają interes w zeznawaniu na jej korzyść w związku z czym ich zeznania, mimo, iż zbieżne z zeznaniami wnioskodawczyni, są niewiarygodne w świetle całokształtu materiału dowodowego zebranego w sprawie.

Wreszcie nie należy tracić z pola widzenia tego, że umowa miała być zawarta od razu na czas nieokreślony i z dosyć wysokim wynagrodzeniem (7000 zł plus 3% wynagrodzenia dodatkowego od obrotu). Wszak R. W. nie miał pojęcia, jakim pracownikiem jest wnioskodawczyni, bowiem wcześniejsze doświadczenie dotyczyło pracy studenckiej na umowę zlecenie i to przy robieniu i wydawaniu kanapek.

Teraz wnioskodawczyni miała zostać menagerem i to na czas nieokreślony, bez zweryfikowania jej umiejętności, bez informacji, jak wywiązywała się z obowiązków u poprzedniego pracodawcy, czy jest osobą zdyscyplinowaną, a przede wszystkim, czy jest osobą dyspozycyjną skoro R. W. miał na nią przerzucić zarządzanie dwoma punktami usługowymi.

W świetle powyższego Sąd odmówił wiary zeznaniom wnioskodawczyni oraz świadka R. W. na okoliczność prowadzonych między ww. rozmów w okresie letnim 2019 r. dotyczących zatrudnienia ubezpieczonej u płatnika, gdyż jak wynika z zebranej dokumentacji D. K. (1) korzystała wówczas ze zwolnień lekarskich i leczyła się psychiatrycznie

po urodzeniu pierwszego dziecka. Ponadto latem 2019 roku była jeszcze formalnie pracownikiem innego podmiotu, chociaż faktycznie nie wykonywała pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności.

W końcu Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom wnioskodawczyni, że nie miała świadomości, aby w chwili podpisania umowy o pracę była w ciąży.

Z dokumentacji lekarskiej wynika, że w dniu 30 października 2019 r. lekarz stwierdził ciążę. O tym, że już wcześniej ubezpieczona podejrzewała, że jest w ciąży świadczy okoliczność, że już w dniu 15.10.2019 r. stawiła się na wizytę u lekarza ginekologa podejrzewając ciążę, a w kolejnym badaniu wykonanym dzień po rzekomym zawarciu umowy o pracę, tj. w dniu 30.10.2019 r. wykonano badanie, w którym stwierdzono wczesną ciążę. Ubezpieczona została zaś zgłoszona do ubezpieczeń dopiero 18.11.2015 r., a orzeczenie lekarskie wystawiono w dniu 7.11.2019 r.

W tych okolicznościach zatem motywy zawarcia spornej umowy wydają się jednoznaczne.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 235^2 pkt. 3 i 4 kpc, pominął wnioski dowodowe organu rentowego zawarte z pkt. 3b, 4, 5 odpowiedzi na odwołanie, jako zmierzające jedynie do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania. Dotychczas zgromadzony materiał dowodowy okazał się w pełni wystarczający dla wydania rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz przeprowadzonej wyżej oceny dowodów należy uznać, że odwołanie D. K. nie jest zasadne i podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r., poz. 266 ze zmianami) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

O uznaniu stosunku łączącego dwie osoby za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 Kp, 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, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych.

Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. 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 z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W myśl art. 83 § 1. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, 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 działania stron 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 (opubl. OSNAP 2002/21527, 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 kc w związku z art. 300 kp).

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że organ rentowy wykazał, że D. K. (1) od 1 listopada 2019 r. łączyła pozorna umowa o pracę ze Spółką z o.o. (...) w Ł..

W ocenie Sądu o pozorności umowy o pracę świadczą już same okoliczności jej zawarcia.

W okresie od 11.07.2017 r. do 10.10.2019 r. D. K. (1) była zatrudniona na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w C. Spółka z.o.o. w P.. Jednakże przepracowała faktycznie w tej firmie tylko pól roku. Na zwolnieniu lekarskim była od 8.01.2018 roku. W dniu 31.05.2018 r. ubezpieczona urodziła pierwsze dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim do maja 2019 r. a następnie na zwolnieniu lekarskim od 30 maja 2019 r. nieprzerwanie do 10 października 2019 roku. Co najmniej zaś od dnia 30.10.2019 r. wiedziała o fakcie drugiej ciąży, którą podejrzewała co najmniej od 15.10.2019 roku. Podkreślić przy tym należy, że podczas wizyty lekarskiej u lekarza ds. badań profilaktycznych nie podała ona, że jest ona w ciąży.

W ocenie Sądu o pozorności spornej umowy o pracę świadczy też fakt, że D. K. (1) została zatrudniona jako jedyna na umowę o pracę, na stanowisku na którym nie miała żadnego doświadczenia zawodowego, ale od razu z wysokim wynagrodzeniem. Wnioskodawczyni nie świadczyła wcześniej pracy jako menager lokali gastronomicznych. Wprawdzie w latach 2013 - 2015 wnioskodawczyni, będąc jeszcze studentką, wykonywała na rzecz płatnika czynności zlecenia jednak w całkiem innym charakterze, gdyż polegały one na przygotowywaniu i wydawaniu posiłków oraz obsługiwaniu kas fiskalnych i sprzątaniu placówki. Do jej obowiązków jako menagera na podstawie spornej umowy o pracę miało należeć: rekrutowanie nowych osób na umowy zlecenia, sprawowanie nadzoru nad już zatrudnionymi osobami, tworzenie dla nich grafików pracy, sporządzanie raportów sprzedażowych, raportów z inwentaryzacji lokalu, miała także robić zamówienia towarów i przygotowywać umowy i dokumenty dla księgowej.

Jednakże ze spornego okresu brak jest osób pozyskanych przez wnioskodawczynię w charakterze świadków, brak jest jako świadków zleceniobiorców płatnika, którymi ubezpieczona miała zarządzać. Brak jest także dokumentów takich jak: grafiki pracy, czy raporty. Wnioskodawczyni nie przedstawiła też swojego pracowniczego loginu komputerowego, co umożliwiłoby weryfikację dokonywanych przez nią czynności za pośrednictwem komputera.

Ponadto wskazać należy, że fakt zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku menagera na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie był uzasadniony rzeczywistymi potrzebami pracodawcy. W okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy ubezpieczonej pracodawca nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, a jej obowiązki jak to miało miejsce we wcześniejszym okresie, miał wykonywać nadal R. W.. Przy czym na podkreślenie zasługuje okoliczność, że dopiero od dnia 20 marca 2020 r. w Rzeczypospolitej Polskiej obowiązuje stan epidemii w związku

z rozprzestrzenianiem się wirusa (...)2 wywołującego chorobę (...) 19, a ubezpieczona stała się niezdolna do pracy już od stycznia 2020 r.

W ocenie Sądu również wynagrodzenie ustalone w spornej umowie było wygórowane. Nie było bowiem adekwatne do rodzaju powierzonych wnioskodawczyni obowiązków. Podkreślić należy, że wnioskodawczyni była nowo pozyskanym pracownikiem. Zgodnie z umową miała świadczyć pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menagera. Faktyczny jednak zakres jej obowiązków dotyczył prostych czynności i był iluzoryczny, bo pokrywał się z pracami, które w rzeczywistości wykonywał sam R. W., czy też Biuro (...) (sporządzenie umów).

W świetle powyższych okoliczności więc zatrudnienie pracownika na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 7.000 zł brutto miesięcznie jak w przypadku wnioskodawczyni stanowiło działania całkowicie nieracjonalne. Celem racjonalnego pracodawcy jest bowiem osiągnięcie zysku z działalności gospodarczej, dochodów finansowych, aby mieć się z czego utrzymywać i żeby spółka funkcjonowała i mogła się rozwijać.

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że przedmiotowa umowa o pracę z dnia 1 listopada 2019 r. była pozorną umową o pracę. Pozorność jej polegała na tym, że strony sporządziły umowę wyłącznie w celu objęcia wnioskodawczyni ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia D. K. (1) wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, iż w spornym okresie faktycznie świadczyła ona pracę w ramach stosunku pracy.

Tym samym przedmiotowa umowa jako pozorna jest nieważna w świetle art. 83 § 1 k.c. i nie wywołuje skutku w postaci objęcia D. K. (1) obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi, nawet w sytuacji, gdy w jej przypadku była odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne jako od pracownika.

Mając powyższe na uwadze Sąd, w oparciu o treść art. 477^{14} § 1 kpc, orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i § 3 kpc w zw. z § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 t.j. z późn. zm).

ZARZĄDZENIE

odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi wnioskodawczyni.

Doręczyć przez PI

16.09.21r.

K.B