

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 lipca 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że T. S., jako pracownik u płatnika składek D.K. (...) S.C., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od dnia 1 lutego 2021 roku.

W ocenie ZUS, w w/w spółce, nie było faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego, ubezpieczony miałby być zatrudniony, tylko w celu uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń, a co za tym idzie prawa do wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z jego chorobą.

Sam fakt podpisania umowy o pracę, nie świadczy o faktycznym podjęciu i wykonywaniu pracy. W ocenie ZUS dokonane przez płatnika zgłoszenie ubezpieczonego do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 lutego 2021 roku jako pracownika na krótko przed jego niezdolnością z powodu choroby miało jedynie na celu uprawdopodobnienie nawiązania z ubezpieczonym stosunku pracy oraz świadczenia pracy na rzecz tego płatnika składek. Samo dokonanie zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych nie przesądza jeszcze, że dana osoba spełnia warunki do podlegania ubezpieczeniom społecznym jako pracownik.

(decyzja – k. 38 verte – 42 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołania od w/w decyzji wnieśli płatnik składek D.K. (...) S.C. K. P., D. P. oraz ubezpieczony T. S. zaskarżając ją w całości.

Zaskarżonej decyzji zarzucono :

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, iż T. S. podjął zatrudnienie u płatnika składek D.K. (...) S.C. K. P., D. P. bez zamiaru świadczenia pracy, a jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego;
2. brak wnikliwego przanalizowania przez ZUS zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, z naruszeniem zasad postępowania określonych przepisami kpa określonych w art. 7, 7a, 77;
3. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pracownik T. S. nie podejmował i wykonywał pracy u płatnika składek D.K. (...) S.C. K. P., D. P. w okresie od dnia 1 lutego 2021 roku.

Wobec powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że T. S. podlegał w okresie od dnia 1 lutego 2021 roku i podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

(odwołania – k. 3-8, 3-5 verte w aktach o sygn. VIII U 2363/21 załączonych do sprawy)

W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wniósł o jego oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, podnosząc argumentację, jak w zaskarżonej decyzji. Ponadto, wskazując na pozorność zatrudnienia, ZUS podniósł, że: brak jest dowodów, potwierdzających wykonywanie przez T. S. pracy, w tym w szczególności w systemie pracowniczym, zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych nastąpiło z ponad miesięcznym opóźnieniem, już w trakcie niezdolności T. S. do pracy, co świadczy o tym, że czynności zmierzające do zapewnienia w/w tytułu do ubezpieczeń społecznych zostały podjęte już w trakcie jego niezdolności do pracy, o powyższym świadczy, również, wypłata wynagrodzenia T. S. za miesiąc luty 2021 roku w dniu 16 marca 2021 roku, a więc po terminie, określonym w przepisach kodeksu pracy. Ponadto, płatnik składek nie zatrudniła pracownika, na miejsce T. S., co świadczy o tym, że, w rzeczywistości nie było uzasadnienia ekonomicznego dla zatrudnienia pracownika.

(odpowiedź na odwołania – k. 15-17, k. 7-9 w aktach o sygn. VIII U 2363/21 załączonych do sprawy)

Zarządzeniem z dnia 7 października 2021 roku tutejszy sąd połączył sprawę – VIII U 2363/21 ze sprawą o sygn. akt VIII U 2362/21 celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

(zarządzenie – k. 11 w aktach o sygn. VIII U 2363/21 załączonych do sprawy)

Na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku tutejszy sąd na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. pominął wniosek dowodowy o przesłuchanie świadka D. S. i strony K. P..

(postanowienie wydane na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):47:39 - 00:48:12 – płyta CD – k. 160)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

D.K. (...) S.C. D. P., K. P., T. S. w zakresie przedmiotu swej działalności zajmuje się przemysłową produkcją ogrodzeń. D. P. prowadzi również druga firmę – METROPOLIA OGRODZEŃ DOM – KAM D. P..

(wypis z (...) k. 10, zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160 w związku z rozprawą z dnia 28 marca 2022 roku e-protokół (...):02:21 – 00:15:42 – płyta CD – k. 125)

Przed nawiązaniem spornej umowy o pracę T. S. był bezrobotny.

(zeznania T. S. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):07:30 – 00:32:01 – płyta CD- k. 160 w związku z rozprawą z dnia 28 marca 2022 roku e-protokół (...):02:21 – 00:15:42 – płyta CD – k. 125)

O możliwości zatrudnienia w D.K. (...) S.C. D. P., K. P., T. S. dowiedział się z ogłoszenia zamieszczonego na stronie internetowej (...)

(ogłoszenie o pracę (...) k. 134, potwierdzenia przelewów – k. 12-13, zeznania T. S. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):07:30 – 00:32:01 – płyta CD - k. 160 w związku z rozprawą z dnia 28 marca 2022 roku e-protokół (...):02:21 – 00:15:42 – płyta CD – k. 125)

W dniu 29 stycznia 2021 roku pomiędzy D.K. (...) S.C. D. P., K. P., a T. S. została zawarta umowa, nazwana umową o pracę, na czas określony od dnia 1 lutego 2021 roku do dnia 31 lipca 2021 roku, na mocy której ubezpieczony został zaangażowany, na stanowisku przedstawiciela handlowego, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości: płaca zasadnicza – minimalne wynagrodzenie ustalone wg. przepisów ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Ubezpieczony miał wykonywać czynności od dnia 1 lutego 2021 roku, zaś jako miejsce wykonywania czynności, wskazano: siedziba w miejscowości B..

(umowa o pracę – k. 26 załączonych do sprawy akt organu rentowego w kopercie – k. 35, świadectwo pracy w kopercie – k. 35)

Z informacji dla - pracownika - z dnia 29 stycznia 2021 roku, wynikało, że T. S. obowiązywała 8- godzinna norma dobową czasu pracy i przeciętnie 40- godzinna norma tygodniowa w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym 1 miesiąc, godzinami pracy dla ubezpieczonego były godziny od 7 do 15, wynagrodzenie miało być wypłacane przelewem do 10-tego każdego miesiąca bądź za zgodą pracownika w gotówce w siedzibie pracodawcy w godzinach pracy pracownika.

(informacja dla - pracownika – k. 24 załączonych do sprawy akt organu rentowego w kopercie – k. 35)

Płatnik składek D.K. (...) S.C. D. P., K. P. przekazał zgłoszenie ubezpieczonego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego w dniu 12 marca 2021 roku, tj. z ponad miesięcznym opóźnieniem po obowiązującym terminie.

(okoliczność bezsporna)

Płatnik składek złożył, za ubezpieczonego, dokumenty rozliczeniowe od 02/2021 r. do 05/2021 r. i wykazał w nich pełny wymiar czasu pracy i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w wysokości za 02/2021 r.- 0,00 zł, 03/2021 r. – 2800,00 zł, 04 i 05/2021 r. – 0,00 zł. Ponadto płatnik składek wykazał od dnia 1.03.2021 r. do 2.03.2021 r. okres nieobecności w pracy ubezpieczonego usprawiedliwionej bez prawa do wynagrodzenia, od dnia 3.03.2021 r. do 4.04.2021 r. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy oraz od 5.04.2021 r. do 31.05.2021 r – zasiłek chorobowy.

(okoliczności bezsporne)

Przed 1 lutego 2021 roku przedmiotowa spółka nie zatrudniała nikogo na stanowisku przedstawiciela handlowego - ubezpieczony został zaangażowany, aby wyręczyć D. P..

(zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160 w związku z rozprawą z dnia 28 marca 2022 roku e-protokół (...):02:21 – 00:15:42 i 00:23:55-00:27:04– płyta CD – k. 125)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 1 lutego 2021 roku wynikało, że ubezpieczony był zdolny do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 22 załączonych do sprawy akt organu rentowego w kopercie – k. 35, skierowanie na badania lekarskie w kopercie – k. 35)

W dniach: 1.02.2021 r. – 02.02.2021 r. T. S. odbył szkolenie BHP- instruktaż ogólny i stanowiskowy.

(karta szkolenia wstępnego – k. 20-20 verte załączonych do sprawy akt organu rentowego i w kopercie – k. 35)

W dniu 1 lutego 2021 roku T. S. został zapoznany przez pracodawcę z ryzykiem zawodowym oraz zagrożeniami i czynnikami szkodliwymi występującymi w środowisku pracy na zajmowanym stanowisku przedstawiciela handlowego.

(oświadczenie w kopercie – k. 35)

Jako przedstawiciel handlowy, T. S. nie wykonał żadnej czynności, nie pozyskał żadnego klienta.

(zeznania T. S. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):07:30 – 00:32:01 – płyta CD - k. 160, zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160)

T. S. miał elastyczny czas wykonywania czynności; mógł opuścić siedzibę płatnika wcześniej np. kiedy D. P. wychodził wcześniej z firmy .

(zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160)

Płatnik składek wypłacił ubezpieczonemu wynagrodzenie. Za luty 2021 roku ubezpieczonemu zostało wypłacone wynagrodzenie z opóźnieniem w dniu 16 marca 2021 roku.

(potwierdzenia przelewów z dn. 16.03.2021 r. i z dn. 12.04.2021 r. – k. 16-18 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Płatnik składek wiedział, przed podpisaniem spornej umowy o pracę z ubezpieczonym, że ma on zaplanowany zabieg operacyjny.

(zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160)

Od 27 lutego 2021 roku T. S. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby.

(okoliczność bezsporna)

W dniu 27 lutego 2021 roku T. S. został przyjęty na podstawie skierowania do Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Szpitala (...) w Ł. celem przeprowadzenia operacji artroskopii lewego stawu barkowego. Ów operacja została przeniesiona na luty 2021 roku z sierpnia 2021 roku z uwagi na pandemię (...)19.

(dokumentacja medyczna – k. 48-53, k. 56-59, k. 74-119, zeznania T. S. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):07:30 – 00:32:01 – płyta CD - k. 160, zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160)

W okresie niezdolności do pracy T. S. nikt nie został zatrudniony na jego miejsce jako przedstawiciel handlowy.

(zeznania D. P. na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku e-protokół (...):32:01 – 00:45:15 – płyta CD – k. 160 w związku z rozprawą z dnia 28 marca 2022 roku e-protokół (...):02:21 – 00:15:42 – płyta CD – k. 125)

W okresie od grudnia 2020 roku do maja 2021 roku T. S. korzystał z usług następujących placówek medycznych:

1. (...) N. w Ł.;
2. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej (...) Szpital (...) w Ł.;
3. Przychodnia Miejska (...) w Ł.;
4. Szpital (...) Sp. z o.o. w G.;

(wykaz placówek – k. 28)

W 2021 roku D.K. (...) S.C. D. P., K. P. osiągnęła przychód w wysokości 343 394,62 złotych.

(zestawienie przychodów i wydatków – k. 9)

Niemożliwym było przedstawienie wyciągu z rachunku bankowego T. S. za miesiąc luty 2021 roku ze wskazaniem godzin dokonywania płatności kartą.

(pismo mBank – k. 157)

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w tym dokumentację osobową, medyczną oraz jedynie częściowo w oparciu o osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań T. S. oraz D. P..

Oceniając, zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom T. S. oraz D. P., w których wskazywali na – zatrudnienie - ubezpieczonego u płatnika składek, na podstawie umowy o pracę, oraz że zatrudnienie to nastąpiło z uwagi na rzeczywistą potrzebę pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest **jakichkolwiek** wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie czynności, przez ubezpieczonego, w ramach - stosunku pracy. Przeciwno prawdziwości zeznań T. S. oraz D. P. przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne. W ocenie Sądu, dokumentacja kadrowo – osobowa, sporządzona, przez płatnika, dla T. S., w postaci: umowy o pracę, zaświadczenia lekarskiego, karty szkolenia wstępnie potwierdza, jedynie, fakt formalnego jej sporządzenia, natomiast nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Po pierwsze zwrócić należy uwagę, iż płatnik składek D.K. (...) S.C. D. P., K. P. przekazał zgłoszenie ubezpieczonego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego w dniu 12 marca 2021 roku, tj. z ponad miesięcznym opóźnieniem po obowiązującym terminie. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca

uchybił obowiązkom terminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i jest to istotne uchybienie. Tym bardziej, że w toku procesu w żaden racjonalny sposób nie zostały wyjaśnione przyczyny opóźnienia zgłoszenia T. S. do ubezpieczeń społecznych. Twierdzenia D. P., iż powyższe stanowiło konsekwencję błędu biura księgowego, z którego usług korzystano nie zasługiwały na aprobatę sądu.

Ponadto podkreślić należy, iż pomiędzy zeznaniami samego ubezpieczonego T. S., D. P. oraz pomiędzy zeznaniami T. D. P. występowały zasadnicze rozbieżności.

Na rozprawie w dniu 28 marca 2022 roku, zarówno T. S., jak i D. P. wskazywali, że czas – wykonywania czynności, przez ubezpieczonego, był ewidencjonowany, podczas gdy na rozprawie w dniu 14 września 2022 roku twierdzili, że czas wykonywania czynności, nazwanych – pracą, przez ubezpieczonego, w żaden sposób nie był rejestrowany i nie podpisywał on list obecności. Nie sposób, również, uznać, że ubezpieczonego obowiązywała dobową normą czasu pracy wynosząca 8 godzin, do której przestrzegania był zobowiązany, gdyż, z zeznań D. P., wynikało, że mógł on wyjść wcześniej z siedziby firmy. D. P. dookreślił, że gdy wychodził z pracy nie było sensu, aby ubezpieczony zostawał sam. Sąd ustalił, także, że ubezpieczony miał - pracować - od 7 rano do 15, podczas gdy z jego zeznań wynikało, że zaczynał wykonywanie czynności od 8 rano. Tym samym, niemożliwym było ustalenie dokładnego czasu aktywności ubezpieczonego.

Sąd nie dał również wiary ani T. S., ani D. P., co do okoliczności nawiązania spornego stosunku prawnego z ubezpieczonym. Skoro przed 1 lutego 2021 roku, przedmiotowa spółka nie zatrudniała, ani nie angażowała, nikogo na stanowisku przedstawiciela handlowego, a w okresie niezdolności do pracy T. S. nikt nie został zatrudniony ani zaangażowany, na jego miejsce, na zastępstwo, to nie było w istocie potrzeby jego zatrudnienia. W powyższych okolicznościach, w ocenie sądu, zaangażowanie, nazwane – zatrudnieniem, ubezpieczonego, na specjalnie utworzonym, u płatnika składek, stanowisku pracy na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu – pracy-, zdaniem sądu nie było uzasadnione jego rzeczywistymi potrzebami. Przy ocenie pozorności umowy o pracę, racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Skoro D. P. wprost wskazywał, że „ubezpieczony został zaangażowany do pracy, tylko po to aby wyręczyć go w obowiązkach”, to w żaden sposób, nie można uznać, że potwierdzona została, wskazywana w odwołaniach, potrzeba – zaangażowania, na podstawie stosunku pracy, ubezpieczonego, na stanowisku przedstawiciela handlowego.

W realiach analizowanej sprawy, nie sposób także ustalić zakresu zadań, jakie przynależne były do, powierzonego ubezpieczonemu, przez – pracodawcę - stanowiska przedstawiciela handlowego, bowiem, również, i w tym zakresie, występują zasadnicze rozbieżności pomiędzy zeznaniami T. S. i D. P.. Ubezpieczony, w toku swych zeznań, podkreślał, że był przyuczony do poszczególnych czynności, a mianowicie – jak wykonywać pomiary, poznawał w jaki sposób odbywa się produkcja, poznawał system magazynowy ogrodzeń, zapoznawał się z ofertą katalogową – sprzedażową. W tym celu jak zeznał odbywał szkolenia oraz wyjazdy. Z kolei D. P., wprawdzie wskazywał, że ubezpieczony odbywał wyjazdy, zapoznawał się z katalogiem ofert, co w pewnym stopniu korelowało tożsamość ich zeznań, istotnym było jednak to o czym brak było mowy w zeznaniach ubezpieczonego, a co wielokrotnie podkreślał D. P., iż ubezpieczony od lutego 2021 roku większość czasu przebywał w biurze.

T. S. i D. P. zgodni byli jedynie co do tego, że, jako przedstawiciel handlowy ubezpieczony nie wykonał żadnej czynności, nie pozyskał żadnego klienta, a to z kolei implikuje stwierdzenie, że nie wiadomo więc co w istocie miał robić ubezpieczony począwszy od dnia 1 lutego 2021 roku do czasu kiedy stał się niezdolny do pracy z powodu choroby (27 lutego 2021 roku). Brak pisemnego zakresu obowiązków, jego ustne określenie powoduje, że weryfikacja wykonywanych przez ubezpieczonego czynności jest niemożliwa, a to zdaniem sądu, wskazuje na brak stosunku podporządkowania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. W sytuacji, gdy brak jest szeroko rozumianego - podporządkowania - pracownika - w procesie wykonywania czynności, nie ma możliwości ustalenia, że strony łączyły - stosunek pracy.

W toku postępowania, nie zostało, również, wyjaśnione dlaczego płatnik składek wypłacił ubezpieczonemu wynagrodzenie za miesiąc luty 2021 roku, dopiero w dniu 16 marca 2021 roku, a więc z przekroczeniem terminów określonych w kodeksie pracy.

Jednocześnie Sąd Okręgowy na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c., pominął wniosek dowodowy o przesłuchanie świadka D. S. i strony K. P. jako zmierzający jedynie do niezasadnego przedłużenia postępowania uznając że zebrany w sprawie materiał dowodowy jest wystarczający do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołania podlegają oddaleniu.

Zgodnie z treścią **art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy** z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2022.0.1009 t.j.) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie do treści **art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa** (Dz.U. Dz.U.2022.0.1732.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Definicja pracownika, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok SN z 13.07.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, 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.

W nawiązaniu do przepisu kodeksu pracy w literaturze i judykaturze z zakresu prawa pracy przyjęto wykładnię pojęcia „praca” z **art. 22 § 1 k.p.** rozumianego jako działalność:

- 1) zarobkowa (tj. wykonywana za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywana przez pracownika osobiście (z możliwością wyręczenia się, za zgodą pracodawcy, inną osobą – w zakresie niektórych czynności);
- 3) mająca charakter powtarzalny, wykonywana na ogół codziennie, ewentualnie
– w dłuższych odstępach czasu, nie będąca więc jednorazowym wytworem
- 4) wykonywana na ryzyko pracodawcy, który na ogół dostarcza pracownikowi narzędzi do wykonywania pracy, ale też ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), jak również ponosi ryzyko gospodarcze i ekonomiczne związane z prowadzoną działalnością (na ogół jest to działalność gospodarcza) – musi więc np. płacić pracownikom za niezawinione przez nich przestoje, wypłacać odprawy w przypadku likwidacji stanowisk pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników itp.;
- 5) wykonywana pod kierownictwem pracodawcy.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. 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 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).

Wskazać należy, że 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 SA w Lublinie z 17.01.2006 r. 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 SN z 18.10.2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę zawarta między T. S., a płatnikiem składek D.K. (...) S.C. K. P., D. P. jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozorów.

Zgodnie z treścią art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Inaczej mówiąc strony niejako udają, że dokonują jakiejś czynności prawnej np. zawierają umowę o pracę.

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.

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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2008 r., sygn. akt II UK 334/07).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (Lex nr 590241), iż o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

Warto także wskazać, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 maja 2010 r. w sprawie I UK 43/10 (Lex nr 619658) trafnie stwierdzono, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw

i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z 24 sierpnia 2010 r. w sprawie I UK 74/10 (Lex numer 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności jednakże przy takim tylko założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 §1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Podkreślić także należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania. Podporządkowanie jest jedną z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772).

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne, należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem badać, czy pomiędzy T. S., a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozorów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 września 2015 roku, III AUA 622/15).

W tej sytuacji do Sądu należało przeprowadzenie oceny, czy analizowany stosunek prawny nosił konstytutywne cechy stosunku pracy.

W tym celu Sąd zbadał, czy T. S. osobiście świadczył pracę podporządkowaną pracodawcy (tj. pod kierownictwem pracodawcy), w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawcy obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Z treści zgromadzonego materiału dowodowego, nie sposób wywieść ,aby w spornym okresie T. S. wykonywał jakiegokolwiek czynności w ramach podporządkowania pracowniczego. Ubezpieczony nie był nadzorowany przez nikogo, nikt mu nie wydawał poleceń, ani też nie był rozliczany z wykonanej pracy. Tymczasem podporządkowanie pracownika uważane jest za jedyną cechę rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych prawnych stosunków świadczenia usług.

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/.

Co więcej w niniejszym postępowaniu nie udowodniono, aby po stronie płatnika wystąpiła kiedykolwiek potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku przedstawiciela handlowego. Brak zaś zatrudnienia pracownika w miejsce nieobecnego ubezpieczonego z całą pewnością potwierdza to twierdzenie, tym bardziej że D. P. w żaden sposób nie potrafił wyjaśnić dlaczego nie został zatrudniony żaden pracownik podczas nieobecności ubezpieczonego. Ponadto Sąd zważył, że przed 1 lutego 2021 roku (czyli przed zawarciem badanej umowy z ubezpieczonym) przedmiotowa spółka nie zatrudniała nikogo na stanowisku przedstawiciela handlowego.

Zatrudniając nowego – pracownika - , pracodawca powinien wykazać potrzebę utworzenia danego stanowiska pracy, np. konkretnym zdarzeniem gospodarczym takim, jak: poszerzenie rozmiaru prowadzonej działalności gospodarczej, wzrostem popytu na daną usługę, czy towar, zwiększeniem ilości zamówień, zwolnieniem określonego miejsca pracy przez innego pracownika. Tego rodzaju okoliczności dają bowiem podstawę do stwierdzenia, że w danej firmie zaistniała ekonomicznie uzasadniona potrzeba zatrudnienia nowej osoby. Zakwalifikowaniu wykonywanych czynności do reżimu pracowniczego, decyduje w dużej mierze zgodny zamiar stron i cel zawarcia umowy. Racjonalnie działający pracodawca bierze pod uwagę wszelkie argumenty powierzenia określonej pracy nowo zatrudnionemu pracownikowi, gdyż wiąże się to z realnymi kosztami jego firmy.

Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje potrzeba gospodarza pozyskania nowego pracownika.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. "U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy" (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 marca 2016r., sygn. akt III AUa 1754/15).

Stworzenie dokumentacji pracowniczego dla ubezpieczonego świadczy w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącego w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu załączona do akt ZUS dokumentacja zatrudnienia jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi wnioskodawcy jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez wnioskodawczynię faktycznie wykonywana w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

W ocenie Sądu brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonego. W procesie nie przedstawiono żadnych dowodów wskazujących na rzeczywisty czas pracy i jej wymiar. Nie sposób zatem stwierdzić w jakich konkretnie godzinach i w które konkretnie dni ubezpieczony miałaby świadczyć stosunek pracy. Nie przedłożono żadnych harmonogramów, ewidencji czasu pracy czy jakichkolwiek innych dokumentów pozwalających na rozliczenie czasu pracy T. S.. Tym samym trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca, czasu pracy

i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego. Zatem już brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, w jakim czasie ubezpieczony wykonywał swoje obowiązki wynikające z podpisanej umowy w spornym okresie, wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce.

Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonego oraz D. P., że wykonywał na rzecz płatnika składek pracę na podstawie spornej umowy, albowiem ich zeznania nie znajdują potwierdzenia w żadnym obiektywnym wiarygodnym dowodzie. Z analizy dokumentacji medycznej ubezpieczonego wynika, że zawierając sporną umowę o pracę strony doskonale wiedziały, że czeka on na zaplanowany termin operacji i ma na nią wystawione skierowanie. Ponadto co ważne, bezpośrednio przed zawarciem spornej umowy T. S. nie był zgłoszony do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie wynika to z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

W ocenie Sądu, na gruncie rozpoznawanej sprawy, 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 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 zaś podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

W świetle wskazanych okoliczności, przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że zakwestionowana umowa o pracę była pozorną umową o pracę. Pozorność polegała na tym, że strony sporządziły tę umowę wyłącznie w celu objęcia ochroną pracowniczą, w tym ubezpieczeniem pracowniczym, na czym zależało ubezpieczonemu, a w konsekwencji zapewnienia dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia T. S. przez płatnika wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, iż w spornym okresie faktycznie świadczył on umówioną pracę w ramach stosunku pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego charakterystycznym dla stosunku pracy.

W tym miejscu Sąd pragnie wskazać, że podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji, gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym.

Wobec powyższego, Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustalająca niepodleganie przez T. S. od dnia 1 lutego 2021 roku ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę jako pracownika u płatnika D.K. (...) S.C. 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 organu rentowego 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.) , zasądzając na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. od D. P., K. P. solidarnie kwotę 180 złotych oraz od T. S. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć T. S.