

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4.03.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych III Oddział w W. stwierdził, że M. L. jako pracownik płatnika składek (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 23.08.2021 r., zarzucając pozorność umowy o pracę. (decyzja k. 2-5 akt ZUS)

Odwołanie od w/w decyzji złożyła wnioskodawczyni, reprezentowana przez adwokata, wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że podlega w okresie objętym zaskarżoną decyzją obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika, negując pozorności umowy o pracę, a nadto wniosła o zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. (odwołanie k. 3-11)

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasowe stanowisko, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych. (odpowieź na odwołanie k. 30-31)

W toku postępowania zainteresowany płatnik składek przyłączył się do odwołania wnioskodawczyni, a strony podtrzymały zajęte stanowiska. (e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:00:16, e-prot. z 19.12.2022 r.: 00:24:18)

### **Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:**

Zainteresowany płatnik składek - (...) Sp. z o.o. w P. prowadzi od dnia 29.09.2020 r. działalność gospodarczą na podstawie wpisu do KRS w przedmiocie pozaszkolnej edukacji sportowej oraz zajęć sportowo rekreacyjnych. Wspólnikami spółki są J. Z. posiadający 75 udziałów o łącznej wartości 3750 zł i K. N. posiadający 25 udziałów o łącznej wartości 1250 zł. J. Z. jest Prezesem Zarządu, a K. N. jest członkiem Zarządu Spółki.

(odpis KRS k. 10-12 akt ZUS, zeznania płatnika składek e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:27:18 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.: 00:23:57)

Wnioskodawczyni - M. L. urodziła się (...) (niesporne)

Odwołująca się w 2015 r. ukończyła 2-letni kurs przygotowujący do pracy jako instruktor tańca w dziedzinie taniec jazzowy.

(świadectwo k. 71 akt ZUS)

W 2017 r. ukończyła studia licencjackie na kierunku finanse i rachunkowość.

(dyplom k. 72 akt ZUS)

W okresie od 1.10.2017 r. do 31.08.2019 r. wnioskodawczyni pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy jako instruktor tańca w M. Ośrodku (...), a ponadto była odpowiedzialna za promocję tej placówki oraz za współpracę z osobami odpowiedzialnymi za marketing tej placówki.

(okoliczności niesporne, a nadto świadectwo pracy k. 70 akt ZUS, oświadczenie M. Ośrodka (...) k. 15)

Po zakończeniu w dniu 31.08.2019 r. w/w zatrudnienia aż do sierpnia 2021 r. wnioskodawczyni nie miała żadnego innego pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych. (niesporne)

Wnioskodawczyni od 8.10.2018 r. prowadziła własną działalność gospodarczą, na podstawie wpisu do (...), pod firmą (...) w S. w przedmiocie: pozaszkolnej edukacji artystycznej, pozaszkolnej edukacji sportowej i rekreacyjnej.

Wnioskodawczyni była zgłoszona z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych do 22.08.2021 r. z podstawą wymiaru składek w kwocie 3155 zł.

Odwołująca zawiesiła prowadzenie własnej działalności gospodarczej z dniem 30.12.2021 r. w związku ze zwolnieniem lekarskim z uwagi na zagrożoną poronieniem ciążę.

(okoliczności niesporne, a nadto wydruk z (...) k. 13 akt ZUS, zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:02:31 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

Płatnik składek wystawił wnioskodawczynie w dniu 10.08.2021 r. skierowanie na wstępne badania lekarskie (skierowanie k. 69 akt ZUS)

Odwołująca otrzymała orzeczenie lekarza medycyny pracy z dnia 20.08.2021 r., w którym stwierdzono brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia przez nią zatrudnienia u płatnika składek na stanowisku koordynatora ds. organizacji zajęć/ trenera sportowego oraz koordynator ds. marketingu.

(orzeczenie k. 68 akt ZUS)

W dniu 23.08.2021 r. została sporządzona umowa o pracę, zgodnie z którą płatnik składek zatrudnił wnioskodawczynie na okres próbny od 23.08.2021 r. do 30.09.2021 r. na stanowisku koordynator ds. organizacji zajęć/ trenera sportowego oraz koordynatora ds. marketingu, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 7000 zł miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano dzień 23.08.2021 r., a jako miejsce wykonywania pracy siedzibę pracodawcy: P. ul. (...), punkty świadczenia usług: obiekty sportowe, przedszkola, szkoły na terenie W. i woj. (...).

(umowa o pracę k. 66 akt ZUS)

Następnie w dniu 30.09.2021 r. została sporządzona umowa o pracę, zgodnie z którą płatnik składek zatrudnił wnioskodawczynie na czas nieokreślony od 1.10.2021 r. na stanowisku koordynator ds. organizacji zajęć/ trenera sportowego oraz koordynatora ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 7000 zł miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano 1.10.2021 r., a jako miejsce wykonywania pracy siedzibę pracodawcy: P. ul. (...), punkty świadczenia usług: obiekty sportowe, przedszkola, szkoły na terenie W. i woj. (...).

(umowa o pracę k. 67 akt ZUS)

Przed zawarciem w/w umów o pracę wnioskodawczynie była znana obu (...) spółki (...) ze wspólnego środowiska sportowego, w którym się obracali. (niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:02:31 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

W dacie sporządzania pierwszej spornej umowy o pracę wnioskodawczynie była w ciąży.

Ostatnią miesięczkę odwołująca się miała 1.07.2021 r. Z karty ciąży wynika, że przewidywany termin porodu wyznaczono na dzień 8.04.2022 r. według miesięczki, a na dzień 10.04.2022 r. według badania USG. W dokumentacji medycznej wnioskodawczynie z badania ginekologicznego w dniu 26.08.2021 r. wynika, że przeprowadzona w dn. 12.08.2021 r. próba ciążowa dała pozytywny wynik. W badaniu ginekologicznym z 17.08.2021 r. stwierdzono 7 tydzień ciąży. Termin poczęcia oznaczono na dzień 14.07.2021 r. W dniu 16.09.2021 r. odnotowano, że wnioskodawczynie jest w 10 tygodniu ciąży, ma dokuczliwe nudności, zaparcia, a poza tym czuje się dobrze. Od 25.11.2021 r. wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy. U wnioskodawczynie stwierdzono zagrożenie przedwczesnym porodem. Odwołująca przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia porodu. Urodziła dziecko – syna siłami natury w dniu 24.03.2022 r. w 37/38 tygodniu ciąży. Aktualnie wnioskodawczynie korzysta z urlopu macierzyńskiego.

(karta ciąży k. 80-83 akt ZUS, dokumentacja medyczna k.86- 91, 99-104, 107-110)

Ojcem dziecka wnioskodawczynie jest J. Z. wspólnik a zarazem Prezes Zarządu Sp. z o.o. (...). Odwołująca i J. Z. nie są w związku, nie prowadzą wspólnego gospodarstwa domowego. Nigdy razem nie mieszkali.

(niesporne, a nadto zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:02:31 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57, zeznania płatnika składek e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:27:18 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

Przed zatrudnieniem odwołującej w strukturze organizacyjnej płatnika składek nie istniało tożsame stanowisko pracy. (niesporne)

Początkowo ze spółką (...) współpracował trener K. N., w ramach prowadzonej działalności gospodarczej a następnie K. H. w ramach umowy zlecenia. Wskazane wyżej osoby prowadziły wyłącznie zajęcia sportowe.

(umowa zlecenia k. 26-28 akt ZUS, zestawienie osób zatrudnionych u płatnika k. 48)

Z karty wstępnego szkolenia bhp wynika, że płatnik składek przeszkolił wnioskodawczynię ogólnie 23.08.2021 r., a także stanowiskowo na stanowisku koordynator ds. organizacji zajęć/ trenera sportowego w dniach 23-24.08.2021 r. a na stanowisku koordynator ds. marketingu w dniach 25-26.08.2021 r.

(karta szkolenia wstępnego bhp k. 75 akt ZUS)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczyni akta osobowe. (niesporne)

Płatnik sporządził pisemny zakres obowiązków wnioskodawczyni, w którym wymienił: prowadzenie zajęć sportowych, organizacja zajęć sportowych, koordynowanie prac administracyjnych, tworzenie grafiku, kontakt z klientami, kontakt z placówkami, obsługiwanie mediów, pisanie tekstów marketingowych, zarządzanie treściami strony internetowej, nadzorowanie podopiecznych, zaplanowanie ćwiczeń, wspieranie uczestników zajęć, budowanie relacji z dziećmi i rodzicami, dbanie o efektywność realizowanych treningów, motywowanie uczestników do brania udziału w treningach, organizowanie pracy firm współpracujących.

(pisemny zakres obowiązków k. 34 akt ZUS)

Odwołująca miała świadczyć pracę na rzecz płatnika od poniedziałku do piątku w godzinach od 10 do 18 w siedzibie pracodawcy. Wnioskodawczyni za zgodą płatnika wykonywała umówione usługi zdalnie w miejscu zamieszkania, a zajęcia sportowe i taneczne prowadziła w placówkach, z którymi współpracował płatnik. W trakcie spornego zatrudnienia wnioskodawczyni wykonywała takie same czynności dla płatnika jakie przed zawarciem kwestionowanych umów świadczyła w ramach własnej działalności gospodarczej.

Płatnik składek nie prowadził dla wnioskodawczyni list obecności, ani ewidencji czasu pracy.

W sprawie ustalenia grafiku wnioskodawczyni Prezes Zarządu – J. Z. spotykał się z odwołującą w kawiarni.

W badanym okresie do dnia powstania niezdolności do pracy w okresie ciąży, tj. do 25.11.2021 r. wnioskodawczyni prowadziła zajęcia sportowe dla dzieci w Centrum (...) w P., w Szkole Podstawowej nr (...) w (...) razy w tygodniu z dwiema lub trzema grupami oraz w Przedszkolu Dmuchawiec i Przedszkolu mali olimpijczycy. Zajęcia akrobatyczne wnioskodawczyni prowadziła w Centrum (...) w P. w ramach współpracy tego Centrum z płatnikiem. W Centrum (...) w P. wnioskodawczyni sama rozliczała się z rodzicami dzieci, z którymi miała zajęcia taneczne. Z Klubem Sportowym, który prowadził zajęcia w Szkole Podstawowej nr (...) w W. wnioskodawczyni rozliczała się gotówkowo, przynosiła faktury wystawione na płatnika składek. Wnioskodawczyni wykonywała usługi zgodnie z grafikami, które sama przynosiła do w/w placówek. Ponadto wnioskodawczyni prowadziła funpage płatnika na F..

(pisemne oświadczenia rodziców k. 73-75 akt ZUS, grafik k. 36, 76 akt ZUS, listy obecności k. 33, zeznania świadka J. H. e-prot. z 19.12.2022 r.: 00:07:27, zeznania świadka J. K. e-prot. z 19.12.2022 r.: 00:10:27, zeznania świadka M. K. e-prot. z 19.12.2022 r.: 00:15:03, lista zadań k. 16, zrzut ekranu dotyczący kontaktu z Przedszkolem mali olimpijczycy k. 18-19, zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:02:31 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57, zeznania płatnika składek e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:27:18 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

Z płatnikiem w zakresie konsultacji marketingowych współpracowała firma (...) sp. z o.o. na podstawie umowy z 1.09.2021 r. Osobą wyznaczoną do kontaktu z tą firmą była jedynie wnioskodawczyni. Nikt ze strony płatnika nie kontaktował się w sprawie tej umowy z tą firmą. W/w umowę o świadczenie usług zawarła pomiędzy płatnikiem i w/w spółką (...) przyniosła do Prezesa Zarządu (...) sp. z o.o. wnioskodawczyni i z nią jedynie Prezes tej spółki prowadziła rozmowy w sprawie jej zawarcia i wykonania. Była to jedyna umowa zawarta przez te podmioty gospodarcze. Wnioskodawczyni jako koordynator ds. marketingu współpracowała z w/w agencją marketingową, tworzyła relacje na social media oraz teksty na stronę internetową.

(oświadczenie k. 31, umowa k. 13-14, zrzut ekranu k. 17, posty k. 20-26, zeznania świadka B. T. e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:39:24)

Na stanowisko M. L. płatnik składek w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności nie zatrudnił nowego pracownika. (niesporne, a nadto zeznania płatnika składek e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:27:18 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

ZUS odmówił wnioskodawczyni wypłaty zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy. M. L. nie odwołała się od tej decyzji.

(okoliczności przyznane - zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:02:31 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

Płatnik składek zatrudnił od 1.12.2021 r. na umowę zlecenie studenta J. K., który miał dla płatnika świadczyć usługi w zakresie prowadzenia zajęć sportowych i koordynowania działań marketingowych.

(umowa zlecenia k. 24-25 akt ZUS, zeznania płatnika składek e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:27:18 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

Płatnik składek wypłacał wnioskodawczyni wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy.

(potwierdzenie przelewu k. 56-57, 84-88 akt ZUS)

Odwołująca została zgłoszona przez płatnika składek (...) Sp. z o.o. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu zatrudnienia jako pracownik od 23.08.2021 r. Z dokumentu Z-3 wynika, że płatnik ustalił wynagrodzenie w kwocie 7000 zł. i wymiar czasu pracy pełen etat. Dokument zgłoszeniowy wpłynął 31.08.2021 r. Niezdolność do pracy została wykazana od 25.11.2021 r. (niesporne)

W całym okresie prowadzenia działalności przez płatnika wnioskodawczyni była jedyną osobą, z którą płatnik zawarł umowy o pracę. Z innymi osobami płatnik zawierał wyłącznie umowy zlecenia ustalając stawkę godzinową (niesporne, a nadto zestawienie osób zatrudnionych przez płatnika k. 48, zeznania płatnika składek e-prot. z 17.10.2022 r.: 00:27:18 w zw. z e-prot. z 19.12.2022 r.:00:23:57)

W październiku 2021 r. płatnik z działalności gospodarczej miał stratę (minus) – 14849,69 zł.

W okresie od 1.07.2021 r. do 31.12.2021 r. płatnik składek uzyskał z działalności gospodarczej dochód 35.371,00 zł.

W styczniu 2022 r. płatnik miał przychody 10197,50 zł, w lutym 9445,00 zł, w marcu 14097,50 zł, w kwietniu 14355,00 zł, w maju 13072,50 zł, w czerwcu 9487,50 zł, w lipcu 0,00 zł, w sierpniu 1900,00 zł.

(zestawienia k. 49-51)

Powyższy stan faktyczny został odtworzony na podstawie powołanych dokumentów, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony, a częściowo na podstawie zeznań świadków oraz stron spornych umów o pracę, a mianowicie w takim zakresie w jakim znalazły potwierdzenie w innym wiarygodnym materiale dowodowym.

Sąd zważył, że świadkowie przesłuchani w sprawie nie mieli wiedzy na temat tego na jakiej podstawie w badanym okresie wnioskodawczyni z ramienia płatnika wykonywała usługi sportowe oraz marketingowe. Zeznania tych osób nie mogą zatem stanowić podstawy do ustalenia, że wykonywane przez wnioskodawczynię usługi były świadczone przez nią w reżimie stosunku pracy, a więc w ramach podporządkowania pracowniczego płatnikowi.

W tym kontekście zdaniem Sądu nie ma żadnych wiarygodnych dowodów świadczących o tym, że to płatnik wyznaczał na bieżąco i kontrolował oraz nadzorował wykonywanie usług sportowych i marketingowych przez skarżącą w charakterze jego pracownika. Przeciwne wnioski wynikają z zeznań chociażby świadka B. T., która zeznała, że wyłącznie z wnioskodawczynią kontaktowała się w sprawie zawarcia, jak i wykonania jedynej umowy o świadczenie usług marketingowych. Wnioskodawczyni sama ustalała grafiki i pobierała opłaty za zajęcia sportowe. Płatnik składek nie rozliczał odwołującej z czasu pracy, ani nie prowadził dla niej list obecności. Kompleksowa ocena zeznań świadków i przesłuchania stron spornych umów prowadzi do wniosku, że odwołująca sama wyznaczała sobie zadania do wykonania w ramach współpracy z płatnikiem. Jak sama zresztą zeznała na podstawie spornych umów o pracę wykonywała to samo co wcześniej robiła w ramach własnej działalności. Zdaniem sądu nie ma żadnych dowodów na to, że zmienił się sposób wykonywania usług przez wnioskodawczynię po zawarciu umów o pracę – nie ma bowiem przekonujących dowodów, że robiła to w ramach podporządkowania pracowniczego.

Nie ma też żadnych przekonujących dowodów na to, że faktycznie istniała obiektywna potrzeba utworzenia specjalnie dla wnioskodawczyni nowego stanowiska pracy, jako jedynego pracownika płatnika, który ani wcześniej, ani też później do dnia dzisiejszego mimo długotrwałej nieobecności w pracy skarżącej nie zatrudnił nikogo na zastępstwo, ale tak jak dotychczas zlecił część zajęć na umowę zlecenia studentowi i było to w zupełności wystarczające do prowadzenia przez płatnika jego działalności. Ocenę tę wzmacnia także analiza zestawień dochodów i przychodów z działalności prowadzonej przez płatnika, z których wynika, że wątpliwym jest czy był w stanie ponieść umówione wynagrodzenie wnioskodawczyni w kwocie 7000 zł miesięcznie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie, że u płatnika kiedykolwiek powstała potrzeba zatrudnienia pracownika na powierzonym skarżącej stanowisku. Płatnik w październiku 2021 r. poniósł stratę, a zatem wątpliwym wydaje się również, aby świadomie dążył do ponoszenia dodatkowych nakładów ( a takim niewątpliwie było zawarcie umowy o pracę) na dziedzinę działalności marketingowej, której nie zamierzał kontynuować, skoro umowa z (...) sp. z o.o. była jedyną taką umową, a płatnik składek w ogóle nie uczestniczył na żadnym etapie zawarcia tej umowy (poza złożeniem podpisu przez Prezesa Zarządu), ani jej wykonania, i nie starał się nawet pozyskać innych klientów w tym zakresie.

Poza tym oceniając wiarygodność zeznań wnioskodawczyni i płatnika Sąd uznał, że nie zasługują one na wiarę co do tego, że nie wiedzieli w dacie zawierania pierwszej umowy o pracę o ciąży skarżącej i że dowiedzieli się o tym dopiero w październiku, skoro z dokumentacji medycznej wynika, że ostatnią miesięczkę wnioskodawczyni miała 1.07.2021 r. a próba ciążowa z 12.08.2021 r. była pozytywna a w badaniu ginekologicznym z 17.08.2021 r. stwierdzono 7 tydzień ciąży.

Oczywiście sam fakt, że wnioskodawczyni była w ciąży nie miałby znaczenia, ale w świetle pozostałych ustalonych okoliczności pozwala odtworzyć jakimi motywami naprawdę kierowała się wnioskodawczyni i płatnik, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę, że ojcem dziecka skarżącej jest Prezes Zarządu. Zdaniem sądu strony spornych umów zdawały sobie doskonale sprawę, że obciążenie składekowe płatnika będzie krótkotrwałe, a wnioskodawczyni w niedalekiej przyszłości będzie mogła przez dłuższy okres korzystać od wyższej niż dotychczas podstawy wymiaru składek świadczeń związanych z ciążą i rychłym macierzyństwem. Zawierając zatem sporne umowy o pracę ich strony musiały liczyć się z możliwością powstania u skarżącej, w krótkim czasie niezdolności do pracy.

W ocenie Sądu dokumenty w postaci: umów o pracę oraz pozostałej dokumentacji osobowej z firmy płatnika w rzeczywistości nie stanowią dowodów wykonywania przez wnioskodawczynię pracy, a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia, co miało na celu jedynie skonstruowanie okoliczności faktycznych świadczących o pozostawianiu w stosunku pracy, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1 i art. 13 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 1009) pracownicy, to jest osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do jego ustania.

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 (tj. Dz. U. z 2021 r. poz. 1133) 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.

Według zaś art. 4 ust. 3 pkt 3 od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według 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.

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). 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 pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

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 17 stycznia 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 Sądu Najwyższego z 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251).

W przedmiotowej sprawie słusznie organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę z dnia 23.08.2021 r. i następna z 1.10.2021 r. zawarte między płatnikiem składek, a wnioskodawczynią są nieważne, bowiem nie doszło do nawiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu poczynione w sprawie ustalenia uzasadniają stwierdzenie, że zakwestionowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych umowy o pracę zostały zawarte dla pozorów, to jest bez zamiaru realizacji obowiązków z niej wynikających.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. 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 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 (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.).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

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 SN z 2 lipca 2008 r., II UK 334/07, L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 24 lutego 2010 r. w sprawie II UK 204/09 (Lex nr 590241), że 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.

Nadto Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), trafnie stwierdził, że stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

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 wyłączeniu założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 §1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła kwestionowaną umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże tylko warunkiem, że na podstawie tej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 6 sierpnia 2013 roku, II UK 11/13 (LEX Nr 1375189) jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści ubezpieczeniowych.

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 dotychczasowe rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał badać, czy pomiędzy odwołującą się a płatnikiem istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

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

W tym celu Sąd zbadał, czy wnioskodawczyni osobiście świadczyła 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 wnioskodawczyni wykonywała pracę w ramach podporządkowania pracowniczego. Przede wszystkim w niniejszym postępowaniu nie udowodniono, aby po stronie płatnika wystąpiła kiedykolwiek potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku specjalnie utworzonym dla wnioskodawczyni a łączącym w istocie trzy różne zakresy obowiązków, bo koordynatora zajęć/ trenera sportowego i koordynatora ds. marketingu. Brak zaś zatrudnienia pracownika w miejsce nieobecnej wnioskodawczyni z całą pewnością potwierdza to twierdzenie. Oczywiście w niniejszym postępowaniu nie jest rolą ani organu rentowego ani Sądu oceniać sposób organizacji czy funkcjonowania płatnika, jednakże należy przyjmować, że zachowania każdego podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym w celu zarobkowym powinny być racjonalne ekonomicznie. Zważywszy jednak na okoliczność, że wnioskodawczyni była w ciąży a ojcem dziecka jest Prezes Zarządu zainteresowanej spółki, a także że do sierpnia 2021 r. wnioskodawczyni nie miała tytułu pracowniczego do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, a jej dotychczasowa podstawa wymiaru składek z tytułu ubezpieczenia w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą była 2-krotnie mniejsza, to uzasadnionym jest twierdzenie,



że zawarcie pierwszej spornej umowy a następnie kolejnej już na czas nieokreślony, miało na celu zagwarantować odwołującej świadczenia w związku z niezdolnością do pracy w związku z ciążą a następnie tytuł do wyższych świadczeń zasiłkowych. Stworzenie zaś dokumentacji pracowniczej dla wnioskodawczynie świadczy w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącej w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu załączona do akt ZUS dokumentacja zatrudnienia jest przejawem wyłącznie formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi wnioskodawczynie jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez zainteresowaną faktycznie wykonywana w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

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 sporzystały obie umowy wyłącznie w celu objęcia ochroną pracowniczą, w tym ubezpieczeniem pracowniczym, na czym zależało skarżącej, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i rychłym macierzyństwem. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia jej przez płatnika wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, że w spornym okresie faktycznie świadczyła ona umówioną pracę w ramach stosunku pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego charakterystycznym dla stosunku pracy. Brak jest obiektywnych dowodów zwłaszcza dokumentarnych, które potwierdziłyby wykonywanie zatrudnienia przez odwołującą na podstawie ważnego stosunku pracy. Płatnik składek nie prowadził dla skarżącej list obecności, ani ewidencji czasu pracy. Wnioskodawczynie zeznała, że wykonywała w zasadzie takie same usługi jakie świadczyła prowadząc własną działalność. Nie ma dowodów na to, że to płatnik wyznaczał zadania do wykonania skarżącej i że kierował jej pracą oraz sprawował nad nią nadzór. Żaden ze świadków nie miał wiedzy na jakiej podstawie wnioskodawczynie świadczy usługi z ramienia płatnika w badanym okresie. Z zeznań tych wynika, że to wnioskodawczynie załatwiała samodzielnie sprawy związane ze świadczonymi usługami sportowymi czy marketingowymi bez udziału płatnika. Znamienne jest, że płatnik ani wcześniej, ani później nie zatrudniła żadnego innego pracownika na tożsamym stanowisku. Uprawniona jest zatem teza, że u podstaw zaangażowania wnioskodawczynie u płatnika nie leżało zawarcie umowy o pracę, a jedynie stworzenie wnioskodawczynie ochrony ubezpieczeniowej. Samo zaś zgłoszenie wnioskodawczynie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, wprawdzie czyniło zadość wymogom formalnym, ale nie mogło zostać uznane za skuteczne.

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.

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że obie przedmiotowe umowy były pozornymi umowami o pracę. Pozorność ich polegała na tym, że strony sporzystały umowę wyłącznie w celu objęcia zainteresowanej ubezpieczeniem pracowniczym, a w konsekwencji zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia wnioskodawczynie wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, iż w spornym okresie faktycznie świadczyła ona pracę w ramach stosunku pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle poczynionych ustaleń faktycznych, wątpliwości organu rentowego, co do rzeczywistego celu i zamiaru stron nawiązujących ten stosunek prawny były uzasadnione, a zatem zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odpowiada prawu. Tym samym przedmiotowa umowa jako pozorna w okresie jest nieważna w świetle [art.83 §1 k.c.](#) i nie wywołuje skutku w postaci objęcia odwołującej obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi od 23.08.2021 r. u płatnika składek, o czym świadczy szereg okoliczności związanych z zawarciem umowy, a przede wszystkim brak miarodajnych dowodów świadczenia umówionej pracy w reżimie pracowniczym.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).