

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9.06.2022 r. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że **R. C. (1)** jako pracownik u płatnika składek **M. T. (1) Kancelaria Doradztwa (...)** nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.02.2012 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że w przedmiotowej sprawie strony nie przedstawiły wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez **R. C. (1)** pracy w oparciu o stosunek pracy w spornym okresie. Przedłożone dokumenty związane ze stosunkiem pracy nie stanowią dowodu na podjęcie i wykonywanie pracy. Organ rentowy wskazał iż ww miała świadczyć pracę u płatnika jako specjalista ds. kadrowo płacowych począwszy od 1.02.2012 r. na 1/2 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 2000 zł a potem na podstawie aneksu od 1.01.2020 r. w wymiarze 3/4 etatu za wynagrodzeniem 3000 zł. Tymczasem w znaczącym okresie czasu począwszy już od dnia 20.04.2012 R. C. (1) była niezdolna do jej wykonywania lub nieobecna w pracy z powodu urlopu wychowawczego lub okresów zasiłków opiekuńczych. W okresie nieobecności ww pracę miał wykonywać właściciel kancelarii i do 6.2019 r. inny pracownik. Powyższe jednak budzi poważne zastrzeżenia gdyż z danych zapisanych w systemie informatycznym ZUS wynika, że pracownik który miał wykonywać obowiązki R. C. (1) również korzystał z długotrwałych okresów wypłaty zasiłków chorobowych.

Jednocześnie R. C. (1) była zatrudniona od 8.06.2009 r. u innego płatnika w wymiarze 1/2 etatu a od 6.11.2018 r. u kolejnego w wymiarze pełnego etatu. Wątpliwość zatem budzi jak łączyła pracę na tych etatach. W ocenie ZUS uzasadnionym jest zatem stanowisko, że podpisanie umowy o pracę i zgłoszenie R. C. (1) do ubezpieczeń jako pracownika było czynnościami pozornymi dokonanymi z zamiarem uzyskania przez R. C. (1) pracowniczego tytułu do ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą. W związku z powyższym ww nie podlega ubezpieczeniom we wskazanym okresie.

/ decyzja k. 115-118 akt ZUS/

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła zarówno płatniczka M. T. (1) w dniu 11.07.2022 r. jak i ubezpieczona R. C. (1) w dniu 12.08.2022 r. (daty nadania w placówce pocztowej) wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie iż w spornym okresie od 1.02.2012 r. R. C. (1) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu jako pracownik, nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu ww stanowiska podniesiono iż w spornym okresie praca przez R. C. (1) zgodnie z zawartą umową była faktycznie wykonywana.

/ odwołanie k3-4 akt VIII U 1475/22 i odwołanie k. 3-12 akt VIII U 1760/22/

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania płatnika i odrzucenie odwołania ubezpieczonej jako wniesionego po terminie, oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, co do meritum podtrzymując argumentację zawartą w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k 6-8 akt VIII U 1475/22 i odpowiedź na odwołanie k. 30-32 akt VIII U 1760/22/

Zarządzeniem z dnia 14.09.2022 r. sprawy z ww odwołań połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia

/ zarządzenie k. 34 akt ZUS/

Pismem z dnia 24.08.2022 r. ustanowiony w toku procesu pełnomocnik płatnika poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie od organu na rzecz płatnika składek kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

/ pismo k. 51-58/

Na rozprawie w dniu 10.10.2023 r. Pełnomocnik płatnika poparł odwołanie, wnioskodawczyni R. C. (1) poparła odwołanie. Pełnomocnik ZUS wniósł oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w stawce ryczałtowej, od obu wnioskodawczyń z ustawowymi odsetkami od daty uprawomocnienia się orzeczenia

/ końcowe stanowiska procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:23:45 -00:46:02/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik M. T. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą KANCELARIA DORADZTWA (...) M. T. (1) od 1.10.1994 r. Według wpisu w (...) przeważającym rodzajem działalności jest "działalność rachunkowo-księgowa: doradztwo podatkowe". Kancelaria świadczyła też usługi kadrowe dla klientów.

/ odpis z (...) k. 85-84, wydruk ze strony internetowej płatnika składek k. 95-96 zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33 zestawienie klientów z uwzględnieniem świadczenia usług kadrowych k. 388-411/

Wnioskodawczyni R. C. (1) ukończyła studia wyższe w dziedzinie ekonomii, studia podyplomowe kursy i szkolenia w zakresie finansów, podatków prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Zna 3 języki obce.

/ bezsporne aplikacja na stanowisku specjalista księgowy k. 101 akt ZUS i k. 64 . CV k. 62-63k. 99- 100, zaświadczenia i dyplomy k. 64-83 akt ZUS i k. 65-83 /

Wnioskodawczyni R. C. (1) orzeczeniami (...) ds. Orzekania o niepełnosprawności została zaliczona do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Orzeczenie z dnia 1.02.2011 r. zostało wydane na okres do 31.03.2013 r. a stopień niepełnosprawności datowano od dnia 1.10.2009 r. Orzeczenie z dnia 6.06.2018 r wydano na okres do 30.06.2021 r. a stopień niepełnosprawności datowano od dnia 27.04.2018 r.. Orzeczenie z dnia 14.07.2021 r. wydano na okres do 31.07.2023 r. wskazano, iż stopień niepełnosprawności ww datuje się od 27.04.2018 r.

/ bezsporne orzeczenie w aktach osobowych (...) S.A załączonych do k. 262 oraz orzeczenia k. 426- 428/

W 2011 r. wnioskodawczyni była w trakcie rozwodu, borykała się z trudną sytuacją osobistą związaną ze śmiercią córki w dniu 27.06.2007 r. a potem rodziców.

/zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22/

W dniu 1.02.2012 r. strony tj. R. C. (1) i M. T. (1) zawarły od tego dnia umowę nazwaną „umową o pracę” na czas nieokreślony na stanowisko "specjalista do spraw kadrowo- księgowych" w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu z wynagrodzeniem w kwocie 2000,00 zł. Aneksiem z 1 stycznia 2020 r. zmieniono wymiar czasu pracy na 3/4 oraz zmieniono wynagrodzenie na kwotę 3000,00 zł. Miejscem wykonywania pracy miała być siedzibą kancelarii przy ul. (...) w Ł..

Wynagrodzenie za pracę miało być wypłacane wnioskodawczyni w gotówce do "rąk własnych".

/ umowa o prace k. 97 akt ZUS k. 37, wnioszek o wypłatę wynagrodzenia do rak własnych k. 91 akt ZUS, aneks do umowy o prace k. 86 akt ZUS, listy płac oraz pokwitowane na listach płac 15-63 akt ZUS/

Płatnik zgłosił R. C. (1) do ubezpieczeń jako pracownika od ww daty.

/ bezsporne/

W chwili podpisania wskazanej umowy wnioskodawczyni nie była w ciąży.

/ karta ciąży k. 350-351 oryginał koperta k. 378/

Stanowisko powierzone wnioskodawczyni było stanowiskiem nowoutworzonym. Jego stworzenie miało usprawiedliwiać rozszerzenie działalności kancelarii o obsługę kadrową firm - klientów płatnika. Przy czym płatnik zajmował się sprawami kadrowymi klienta K. L. (...) od początku współpracy z tą firmą tj. od 2001 r. gdy ten miał ok 10 pracowników zatrudnionych w różnym wymiarze obecnie ma ich ok 5 . Ich liczba spadła od ok 2000 r. Od początku prowadził współpracę z kontrahentami zagranicznymi w czym pomagał mu płatnik. Ponadto umowy na obsługę kadrową klientów płatniczka miała podpisane już w 2011 r. Wówczas M. T. (1) zajmowała się wszelkimi sprawami zusowskimi i kadrowymi.

/ zestawienie klientów płatnika od 2012 r. do 2022 r. k. 357- 362 zestawienie klientów z uwzględnieniem świadczenia usług kadrowych k. 388-411 zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33 zeznania świadka K. L. (...) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:13:07-00:36:23 zeznania świadka P. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:36:23-00:56:30/

Do zakresu obowiązków wnioskodawczyni jako pracownika miało należeć m.in: przegląd i przygotowywanie korespondencji przychodzącej i wychodzącej, weryfikacja i sortowanie dokumentów, kadrowych i księgowych, przygotowywanie dokumentów związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy i umów cywilnoprawnych klientów Kancelarii, weryfikacja i sortowanie dokumentów kadrowych i księgowych, przygotowywanie dokumentów związanych z nawiązywaniem i rozwiązywaniem stosunku pracy i umów cywilnoprawnych klientów Kancelarii, weryfikacja dokumentów pracowniczych i prowadzenie akt osobowych, klientów Kancelarii, wpisywanie danych do systemu, śledzenie zmian w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, zmian przepisów podatkowych, tłumaczenie dokumentów na potrzeby wewnętrzne wykonywanie innych poleceń przełożonego.

/ zakres czynności k. 87-88 akt ZUS, k. 38-39 nadto w aktach osobowych koperta k. 61/

W/w nie była uprawniona do podpisywania dokumentów firmowych.

/ bezsporne zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33, zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22 zeznania świadka P. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:36:23-00:56:30/

R. C. (1) miała świadczyć pracę w kancelarii w godzinach popołudniowych od 15-16 do 19-20. Najczęściej przychodziła do biura na godzinę 15:30. Nie były sporządzane listy obecności.

/zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33 zeznania świadka P. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:36:23-00:56:30/

Wnioskodawczyni miała robić ZUS-y zajmować się sprawami kadrowymi, sporządzać deklaracje zusowskie akta osobowe pracowników klientów tym umowy o pracę aneksy do umów i świadectwa pracy, ustalała urlopy dla pracowników klientów np. wprowadzała dokumenty do systemu rachunki klientów

/zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:24:29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33 zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22 zeznania świadka P. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:36:23-00:56:30/

W/w kontaktowała się z klientem płatnika K. L. (...) odbierała od niego w biurze dokumenty wyjaśniała sprawy urlopowe jego pracowników. Zajmowała się dokumentami eksportowymi niemieckojęzycznymi i anglojęzycznymi.

/ zeznania świadka K. L. (...) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:13:07-00:36:23/

Z inicjatywy wnioskodawczyni R. C. (1) kancelaria miała utworzyć swoją stronę internetową i zarejestrowano domenę www. nat-mar.com w dniu 20.07.2012 r. Nadto spersonalizowano firmową skrzynkę e-mail. Powyższe miało miejsce w okresie niezdolności do pracy wnioskodawczyni.

/ potwierdzenie utworzenia domeny internetowej k. 40, kopia pisma płatnika o zmianie adresu skrzynki e-mail k. 41 zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:33:33-01:13:22/

Wnioskodawczyni wymieniała z płatnikiem korespondencją mailową w dniach:

- 6.03.2012 r./odebraną 12.09.2015/, w której poinformowała o konieczności wypełnienia określonych dokumentów celem uzyskania dofinansowania z PFRON . Wskazała też, iż w piątek chciałaby się z M. T. rozliczyć i zapytała w jakich godzinach ta będzie w kancelarii

- 18.06.2012 r.- okres zwolnienia lekarskiego / odebraną 12.09.2015/, przesyłając załączone pliki dotyczące czasu pracy i ewidencji czasu pracy. Wskazywała też, że jeżeli będzie problem z ich otwarciem albo jeśli zaistnieje potrzeba zmiany chętnie pomoże. Prosi też o pilne przesłanie (...) od płatnika skan z podpisem bo w piątek zapomniała.

-16.12.2012 - okres zwolnienia lekarskiego / odebraną 12.09.2015/. wnioskodawczyni przeproszała płatnika za opóźnienie w przesłaniu załącznika - „Jednostka rozpoczynająca prowadzenie ksiąg rachunkowych”. Wskazała że w razie pytań służy pomocą,

-13.01.2014 / odebraną 12.09.2015/, dotyczącą wyliczenia jej urlopu za 2012 r. na 1/2 etatu

-14.09.2015 / odebrana 27.09.2015/ dotycząca wyliczenia urlopu na 1/10 etatu

- 10.02.2016 - okres zwolnienia lekarskiego /odebrana 10.02.2016/, w sprawie telefonu G. W. z ZUS o dostarczenie poprawionych druków ZUS-Z3

- w dniu 23.03.2016- okres zwolnienia lekarskiego odebraną w tej samej dacie, w przedmiocie wyliczenia stażu pracy uzależniającego prawo do świadczeń z ZUS . Wnioskodawczyni wskazywała, że gdyby płatniczka chciała chętnie zweryfikuje dokumenty do stażu i podpowie resztę.

/ wydruk korespondencji mailowej k. 41-49/

Wnioskodawczyni pozostawała w stałym kontakcie doradczym z M. T. (3) w okresie swoich zwolnień lekarskich i nieobecności. WW stale pomagała doradzała.

/zeznania świadka P. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:36:23-00:56:30/

Płatnik sporządził za wnioskodawczynię następującą dokumentację kadrowo płacową: umowę o pracę, aneks do umowy o pracę, zakres czynności pracownika, CV oraz list motywacyjny, oświadczenia pracownika dla celów kadrowych, kwestionariusz osobowy, orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na

zajmowanym stanowisku pracy, kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, listy płac, dyplomy zaświadczenia i certyfikaty potwierdzające kwalifikacje R. C. (1) do wykonywania pracy na wskazanym stanowisku ewidencję czasu pracy od 2019r. .

/ wskazana dokumentacja k. 101-86, 15-83 akt ZUS nadto w aktach osobowych koperta k. 61 ewidencja czasu pracy od 2019 r. koperta k. 412/

R. C. (1) stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży od 20.04.2012 r. do 11.01. 2013 r. Następnie korzystała często i długotrwanie z wypłaty świadczeń z ubezpieczenia chorobowego.

- od 12 .01.2013 r. do 10 .01.2014r. przebywała na zasiłku macierzyńskim.

-od 11.04.2014 r. do 9.10.2014 r. oraz od 14 10.2014 r. do 12.12.2014 r., 20.01.2015 r. od 17.07. 2015 r., ponownie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

- od 22.07 do 5.08. 2015 r. korzystała z wypłaty zasiłku opiekuńczego.

-od 6.08.2015 r. do 4 .09.2015 r. przebywała na urlopie bezpłatnym.

- od 23.09.2015 r. do 20.11.2015 r. oraz od 23.11.2015 r. do 6.12.2015 r. korzystała z wypłaty zasiłku chorobowego,

-od 7.12. 2015 r. do 31.12.2015 r. oraz od 7 .01. 2016 r. do 26 .02.2016 r. z wypłaty zasiłku opiekuńczego.

-od 1.03.2016 r. do 29.08.2016 r. ponownie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

-od 30 .08.2016 r. do 3 .09.2016 r. korzystała z wypłaty zasiłku opiekuńczego,

- od 5 .09.2016 r. do 4.11.2016 r. przebywała na urlopie wychowawczym,

-od 3.11.2016 r. do 23.12.2016 z wypłaty zasiłku chorobowego.

-od 28.12.2016 r. do 17 .01.2017 r. nastąpiła wypłata zasiłku opiekuńczego.

-od 18.01.2017 r. do 31. (...). oraz od 1.02.2017 r. do 28.04. 2017 r. oraz od 2 .05. 2017r. do 8.06.2017 r. ponownie była niezdolna do pracy z powodu choroby.

- od 19.06.2017 r. do 28 .06. 2017 r., korzystała z wypłaty zasiłku opiekuńczego.

- od 3.07.2017 r. do 7 .09. 2017 r. przebywała na urlopie wychowawczym.

-od 8.09.2017 r. do 3.10 2017 r. korzystała z wypłaty zasiłku opiekuńczego.

- od 4.10.2017 r. do 3.04.2018 r. ponownie nastąpiła niezdolność do pracy z powodu choroby.

-od 4.04.2018 r. do 2 .07. 2018 r. R. C. (1) przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym.

-Od 3.07.2018 r. do 2 .10.2018 r. przebywała na urlopie wychowawczym.

-Od 10.10.2018 r. do 31.10.2018 r., od 13.11.2018 r. do 20.12.2018 r. oraz od 28.12.2018 r. do 4.02. 2019 r. nastąpiła wypłata zasiłku opiekuńczego.

- Od 5.02. 2019 r. do 21.06.2019 r. ponownie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

-Od 24.06.2019 r. do 19.07.2019 r. nastąpiła wypłata zasiłku opiekuńczego,

-od 22.07.2019 r. do 2.08.2019 r. i od 5.08.2019 r. do 16.08.2019 r. zasiłku chorobowego.

-Od 19.08.2019 r. do 14.11.2019 r. R. C. przebywała na urlopie wychowawczym,

-od 15.11.2019 r. do 15.12.2019 r. na zasiłku opiekuńczym.

-od 6.01.2020 r. do 20.03.2020 r. ww korzystała z wypłaty zasiłku chorobowego.

- od 23.03.2020 r. do 27.03.2020 r., od 30.03.2020 r. 3.04.2020 r. od 6.04.2020 r. do 10.04.2020 r., od 14.04.2020 r. do 17.04.2020 r., od 20.04.2020 r., do 24.04.2020 r., od 27.04.2020 r. do 30 .04.2020 r., od 4 .05.2020 r. do 8 .05.2020 r., od 11.05.2020 r. do 15.05.2020 r., od 18 .05.2020 r. do 22 .05.2020 r., od 25.05.2020 r. do 29.05.2020 r., od 1.06.2020 r. do 5.06. 2020 r., od 8.06.2020 r do 10.06.2020 r., 12.06.2020 r., od 15.06.2020 r. do 19.06.2020 r., od 22.06.2020 r. do 26 .06. 2020 r. przebywała na zasiłkach opiekuńczych.

- od 29.06.2020 r. do 10 .11.2020 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby,

-od 12.11.2020 r. do 24.12. 2020 r., od 28.12.2020 r. do 11 .02.2021 r. przebywała na zasiłkach opiekuńczych.

-od 12.01.2021 r. do 9 .04.2021 r., od 12 .04. do 14.07.2021 r. występowała niezdolność do pracy z powodu choroby.

-od 19.07.2021 r. do 30.07 2021 r., od 2.08.2021 r. do 31.08.2021 r. przebywała na zasiłkach opiekuńczych.

-od 16.09.2021 r. do 10.10. 2021 r. wykazano w (...) zasiłek chorobowy.

- od 13.12.2021 r. do 28.12.2021 r. do nadal wypłacono zasiłek opiekuńczy.

- od 28,12.2021 r. R. C. (1) ponownie stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Absencja chorobowa trwała nadal do 15.06.2022 r.

/ zestawienie zaświadczeń ubezpieczonego k.123- 134 akt ZUS zestawienie świadczeń wypłaconych k. 6-10 akt ZUS dokumentacja medyczna k. 149-214, koperta k. 217, k. 220-227, koperta k. 230, koperta k. 234 koperta k. 247, koperta zał. do k. 248 koperta k. 251, koperta k. 257, koperta k. 293, koperta k. 302 zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33 zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22 /

W czasie nieobecności i niezdolności do pracy R. C. (1) jej obowiązki wykonywał właściciel kancelarii i do 06/2019 r. M. S..

W okresie od 20.08.2012 r. do 9.06.2019 płatnik zatrudnił M. S. potem T. w oparciu o umowę o pracę początkowo na stanowisku referent do spraw księgowo - kadrowych w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 750 zł brutto, następnie od 1.01.2014 w wymiarze pełnego etatu na stanowisku księgowej do spraw z ZUS i Kadr za wynagrodzeniem 4000 zł miesięcznie. Przy czym ww korzystała z długotrwałych zwolnień lekarskich m.in. w okresie od 18.10.2014 r.-19.06.2015 r., z kilkudniowymi przerwami od 6.03.2017 r. -30.09.2017 r. oraz od 3.03.2018 r. -06.07.2019 r. W dniu 8.06.2019 r. ww zmarła.

/ umowa o pracę k. 84 zakres czynności pracownika k. 85 Druki (...) P (...) i druki (...) P (...) k.93 -94 zestawienie osób zatrudnionych k. 126, zestawienia zaświadczeń ubezpieczonego k. 370, zestawienie osób zgłoszonych do ubezpieczeń k. 372 zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33 /

Oprócz ww płatnik zatrudnił:

1. M. K. od 1.11.2008 r. do 28.02.2017 r. na 1/10 etatu na stanowisku konsultant za wynagrodzeniem 175,00 zł brutto miesięcznie

2. P. C. (1) od 1.11.2008 r. do 4.03.2018 r. początkowo do 31.12.2008 r. na 1/2 etatu następnie w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownik biurowy za wynagrodzeniem 2100 zł miesięcznie. Przy czym w okresie zatrudnienia ww korzystał wielokrotnie z długotrwałych zwolnień lekarskich w tym m.in. od 12.03.2012 r. do 20.04.2012 r.

3. K. M. (T.) od 1.11.2008 r. do 31.12.2011 r. na 1/2 etatu na stanowisku pracownik biurowy za wynagrodzeniem 700 zł miesięcznie

4. D. G. na umowę zlecenie od 10.10.2013 r. do 30.12.2013 r.

/ Druki (...) P (...) i druki (...) P (...) k. 86-91 373--376 zestawienie osób zatrudnionych k. 126 zestawienia zaświadczeń ubezpieczonego, zestawienie osób zgłoszonych do ubezpieczeń k. 372, zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33, zeznania świadka P. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 16.05.2023 r. 00:36:23-00:56:30/

Od 07/2019 r. R. C. (1) była formalnie jedynym pracownikiem kancelarii, płatnik nie zatrudnił innej osoby na zastępstwo.

/zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33/

Stosunek pracy między stronami miał ustać za wypowiedzeniem przez pracodawcę z dniem 31.12.2022 r. w związku z utratą zaufania do pracownika spowodowaną długotrwałymi absencjami. W miejsce wnioskodawcy nikt nie został zatrudniony.

/ świadectwo pracy i oświadczenie płatnika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę koperta k. 356 zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:24;29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33/

W okresie od 8.06.2009 r. do 31.12.2022 r. R. C. (1) była jednocześnie zatrudniona u innego płatnika PPHU (...) w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku specjalista ds. administracyjno - kadrowych za wynagrodzeniem 1600 zł brutto miesięcznie . W/w miała mieć zadaniowy czas pracy w formie telepracy. Miała wówczas popołudniami zajmować się wystawianiem faktur , zleceń wysyłek zagranicznych, specyfikacji tłumaczeniem dokumentów. J. J. jest byłym mężem wnioskodawcy. Jego firma zajmuje się produkcją dzianin wyrobów gotowych, ubrań sportowych, usługami hafciarskimi, przeżyciami.

/ pismo płatnik PPHU (...) k. 311 dokumentacja osobowa z PPHU (...) k. 312-318 zeznania wnioskodawcy R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22/

Jednocześnie R. C. (1) była zatrudniona w (...) S.A. początkowo na podstawie umowy na okres próbny od 15.07.1998 r. do 14.10.1998 r. a od 15.10.1998 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 6.11.2018 r. nastąpiło połączenie spółek (...) S.A oraz (...) S.A w trybie 492 § 1 pkt 1 ksh poprzez przejęcie gdzie spółka przejmująca była (...) S.A. Tym samym pracownicy (...) S.A na podstawie art. 23 ¹kp przeszli na nowego pracodawcę (...) S.A. W związku z powyższym R. C. (1) z dniem 6.11.2018 r. została wyrejestrowana z obowiązkowych ubezpieczeń społecznych u pierwszego z pracodawców i zgłoszona do ubezpieczeń przez (...) S.A. W powyższym zakładzie wnioskodawcy była nieobecna w pracy z przyczyn usprawiedliwionych w ciągłości co najmniej od 1.01.2010 r. Przy czym w 2012 r. do 19.01.2012 r. ww . była nieobecna z powodu choroby. W okresie od 20.01.2012 r. do 19.04.2012 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego od 20.04.2012 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. W okresie od 1.01.2014 r.

do 10.01.2014 r. korzystała z urlopu rodzicielskiego od 13.01.2014 r.-10.04.2014 r. z urlopu wypoczynkowego a od 11.04.2014 r. do 31.05.2014 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. Umowa o pracę ze wskazanym podmiotem nie została rozwiązana.

/ wydruki z systemu dot. obecności w (...) S. A. k. 263-284, karta ewidencji czasu pracy w (...) S. A. za 2019-2022 r. k. 285-288 dokumentacja osobowa z (...) S.A, koperta załączona do akt sprawy przy piśmie 262 zestawienie nieobecności za 2012 r. k. 330, zestawienie nieobecności za 2014 r. k. 415 ewidencja czasu pracy za 2012 r. k. 333-347 zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22/

Decyzją z dnia 8.07.2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w W. umorzył postępowanie w sprawie ustalenia prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek na te ubezpieczenia R. C. (1) z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w (...) S.A

/ bezsporne decyzja w aktach osobowych z (...) S.A koperta załączona przy piśmie k. 262/

Natomiast w toku jest postępowanie sądowe w sprawie dotyczącej podlegania przez wnioskodawczynię ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia w firmie (...)

/ bezsporne zeznania wnioskodawczyni R. C. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:17:35 - 00:23:45 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r 00:33:33-01:13:22/

Kancelaria płatnika prowadzi księgowość dla PPHU (...) od 20 lat

/ bezsporne, protokół z rozprawy z dnia 12.06.2023 r. z akt sprawy VIII U 1621/22 k. 437-439 zeznania płatnika M. T. (1) protokół z rozprawy z dnia 10.10.2023 r. 00:24:29-00:17:35 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 16.02.2023 r. 00:01:58-00:33:33

Z tytułu prowadzonej działalności płatnik w spornym okresie osiągał następujące wyniki finansowe:

- w 2011 r. łączny przychód 147 676,80 zł przy wydatkach 47 628,11 zł,
- w 2012 r. łączny przychód 154 173,60 zł przy wydatkach 71 268,71 zł
- w 2013 r. łączny przychód 170 589,05 zł przy wydatkach 71 081,96 zł
- w 2014 r. łączny przychód 164 729,15 zł przy wydatkach 108 116,13 zł
- w 2015 r. łączny przychód 159 978,91 zł przy wydatkach 64 102,26 zł
- w 2016 r. łączny przychód 160 854,19 zł przy wydatkach 71 538,55 zł
- w 2017 r. łączny przychód 136 662,61 zł przy wydatkach 60 513,79 zł
- w 2018 r. łączny przychód 143 908,44 zł przy wydatkach 43 830,07 zł
- w 2019 r. łączny przychód 142 456,42 zł przy wydatkach 38 482,92 zł
- w 2020 r. łączny przychód 143 529,66 zł przy wydatkach 48 548,04 zł
- w 2021 r. łączny przychód 130 948,34 zł przy wydatkach 44 996,10 zł
- w 2022 r łączny przychód 75 613,29 zł przy wydatkach 8 655,15 zł

/ Podsumowanie księgo przychodów i rozchodów k. 97- 108/

Płatnik w latach 2012 -2022 r. nie otrzymał dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych na podstawie art. 26 a-c ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych z dnia 27.08.1997 r. (Dz. U 2023 poz. 100)

/ pismo PFRON k. 433/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentów zawartych w aktach ZUS jak i złożonych do akt sprawy, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Ponadto ustalenia poczyniono w oparciu o zeznania przesłuchanych w procesie świadków: i częściowo w oparciu o zeznania wnioskodawczynie i płatnika.

Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie i płatnika w zakresie w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom ww, w części w której wskazywali na realność zawartej pomiędzy nimi umowy o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez wnioskodawczynię w reżimie stosunku pracy. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy na podstawie zawartej umowy faktycznie był realizowany.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką ubezpieczona w ramach zawartej umowy pełniła w spornym okresie u płatniczki składek.

Ze spójnych twierdzeń wnioskodawczynie i płatnika i świadków wynika, iż R. C. (1) w spornym okresie na nowo utworzonym przez płatnika stanowisku pracy w istocie wykonywała poszczególne czynności kadrowe w zakresie dokumentów osobowych klientów płatnika obsługiwała ZUS-y. Przy czym sąd nie podzielił twierdzeń stron, iż powyższe było wynikiem rozszerzenia działalności płatnika na obsługę kadrowa klientów, gdyż te czynności M. T. (1) niewątpliwie już wcześniej osobiście wykonywała choćby na rzecz K. L. (...). Nadto umowy w tym przedmiocie miała zawarte już w 2011 r. tj. jeszcze przed zatrudnieniem wnioskodawczynie i obsługę klientów w tym przedmiocie sprawowała wówczas osobiście.

Nie zmienia to jednak faktu, iż pewne czynności faktycznie wnioskodawczynie na rzecz płatnika podejmowała. Powyższe nie jest jednak jednoznaczne z faktyczną realizacją stosunku pracy na warunkach art. 22 kp. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika, bowiem że wykonywanie pracy miało charakter stały, płatnik na bieżąco kierował pracą wnioskodawczynie, by ta wykonywała pracę w warunkach bezpośredniego podporządkowania w określonym czasie i miejscu i na ryzyko płatnika.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności zauważyć należy, że brak podstaw do uznania, iż czas pracy wnioskodawczynie był ściśle określony. Co prawda płatnik i wnioskodawczynie twierdzili iż ww. wypracowywała pół etatu tj. dziennie pełne 4 godziny, lecz nie potwierdza tego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Podkreślenia wymaga, iż strony wskazywały, że wnioskodawczynie miała świadczyć pracę od godziny 15-16 do 19-20. Tymczasem jak zeznał świadek P. C. (1) ww miała najczęściej przychodzić do biura na godzinę 15:30 lecz nie był w stanie potwierdzić jak długo w nim zostawała gdyż sam wychodził z biura o godzinie 16. Nie były sporządzane listy obecności. W/w wskazywał, iż powyższe miało miejsce do czasu powstania niezdolności do pracy wnioskodawczynie. Tymczasem uznać należy, że świadek nie mógł mieć wiedzy w tym przedmiocie bowiem sam m.in. od 12.03.2012 r. do 20.04.2012 r. był długotrwale niezdolny do pracy. Podnieść należy, że takiej godziny rozpoczęcia pracy nie potwierdza też przedstawiona ewidencja czasy pracy prowadzona z resztą dopiero od 2019 r. Wskazać również należy, iż wymiar czasu pracy wnioskodawczynie miał ulec zmianie do ¾ etatu od stycznia 2020 r. Tymczasem w praktyce co bezsporne ww nigdy w tym wymiarze czynności nie wykonywała.

Podkreślić należy że wnioskodawczynie twierdziła, iż płatniczka miała ją każdorazowo kontrolować w zakresie czasu pracy i wykonywanych czynności, codziennie jak zamykała biuro. Niejasnym jest zatem dlaczego skoro była na

bieżąco kontrolowana w dniu 6.03.2012 r., wnioskodawczynie wysłała maila do płatnika, w którym poinformowała o konieczności wypełnienia określonych dokumentów celem uzyskania dofinansowania z PFRON. Wskazała też, iż w piątek chciałyby się z M. T. rozliczyć i zapytała w jakich godzinach ta będzie w kancelarii. W ocenie Sądu powyższe jest nielogiczne. Gdyby nad pracą wnioskodawczynie była sprawowana bieżąca kontrola takie komunikaty byłyby zbędne. Powyższe odnieść należy też do maili z dnia 13.01.2014 r. i 14.09.2015 r. Podkreślenia wymaga też że korespondencja mailowa była prowadzona między stronami także w okresie zwolnień lekarskich. Powyższe wskazuje, iż współpraca stron była oderwana od realizacji stosunku pracy. Wskazaną okoliczność potwierdzi też świadek P. C., który podnosił, iż w okresie nieobecności wnioskodawczynie gdy w biurze była płatniczka i p. M. T. (4) strony były w stałym kontakcie doradczym R. C. (1) trwale stale pomagała doradzała. Okoliczność ta potwierdzają zwroty jakimi odnosiła się w mailach wnioskodawczynie względem płatnika, iż w razie konieczności „chętnie pomoże” „w razie pytań służy pomocą” „gdyby płatniczka chciała chętnie zweryfikuje dokumenty do stażu i podpowie resztę”. W ocenie Sądu gdyby relacja stron oparta była o podporządkowanie pracownicze maile wysyłane byłyby na skutek poleceń służbowych a ich wykonywanie byłoby obowiązkiem wnioskodawczynie. Deklaracje o ewentualnej pomocy nie miałyby miejsca. Sąd przy tym zauważa, iż wnioskodawczynie miała być wtedy na zwolnieniach lekarskich co ewentualnie mogłoby tłumaczyć użycie tych sformułowań. Niemniej jednak świadek C. wskazywał, iż w okresie jego zatrudnienia tego typu współpraca miała charakter stały. Sąd przy tym zauważa że zaofiarowane wydruki maili z niejasnych przyczyn wskazują fakt odebrania poszczególnych z nich nawet kilka lat po ich wysłaniu. Okoliczność ta nie została w żaden sposób w procesie wyjaśniona. Powyższe nakazuje poddać w wątpliwość czy w ogóle komunikaty wysyłane przez wnioskodawczynię miały dla płatniczki jakiegokolwiek znaczenie skoro sama także zajmowała się kwestiami kadrowymi i ich nie odbierała - czy też strony w ten sposób pozorowały wykonanie pracy przez wnioskodawczynię w ramach umowy nazwanej umową o pracę. A zatem wymiar, fakt i sposób wykonywania pracy w miejscu w którym podaje płatnik i wnioskodawczynie pozostaje fikcją. Wypracowywanie przez wnioskodawczynię podanego wymiaru czasu pracy i podleganie kierownictwu w zakresie bieżącego wykonywania obowiązków pozostaje zatem nieudowodnione.

Podkreślić również należy, iż w spornym okresie wnioskodawczynie była także zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w zakładach (...) S.A w pełnym wymiarze czasu pracy i od 8.06.2009 r. do 31.12.2022 r. w PPHU (...) w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku specjalista ds. administracyjno - kadrowych. Sąd przy tym zauważa, iż pracę u płatniczki miała podejmować w okresie urlopu lub urlopu rodzicielskiego w firmie (...), pozostawało przy tym jednak dalsze wykonywanie pracy PPHU (...) nawet przy założeniu pracy zdalnej i w późniejszym okresie sprawowanie opieki nad dzieckiem. Podkreślić przy tym należy, iż w firmie PPHU (...) wnioskodawczynie w praktyce miała po części zajmować się tym co robiła rzekomo w ramach obowiązków pracowniczych u płatnika, gdyż firma płatnika w świetle zeznań M. T. (1) miała zajmować się też obsługą księgowo kadrową tego klienta . Ponadto zauważyć należy, iż firma płatnika zajmowała się (...) PPHU (...) od 20 lat . Skoro zatem wnioskodawczynie R. C. (1) od 2009 r. miała też w firmie (...) zajmować się sprawami administracyjno- kadrowymi nieprawdopodobnym jest by nie знаła wcześniej płatnika co M. T. i R. C. w procesie utrzymywały. Zdaniem Sądu strony wykorzystały powyższą znajomość i wzajemne relacje po to by stworzyć dla wnioskodawczynie pozorny tytuł do ubezpieczeń i umożliwić wykorzystanie jej odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Wątpliwą jest też potrzeba gospodarcza zatrudnienia wnioskodawczynie w oparciu o umowę o pracę skoro płatnik w okresie nieobecności wnioskodawczynie a potem w okresie długotrwałych zwolnień lekarskich M. T. (3) nie zatrudniał nikogo do obsługi kadrowej. Tym samym Sąd doszedł do przekonania, iż w zachodzących okolicznościach faktycznych brak dowodów na potrzebę zatrudnienia w warunkach określonych w reżimie stosunku pracy, zwłaszcza że wnioskodawczynie w sposób długotrwały przez wiele lat pracy faktycznie nie świadczyła a strony wykorzystały jedynie tak skonstruowaną sytuację prawną i wcześniejszą wzajemną współpracę wynikającą z innych relacji (których Sąd w tym postępowaniu nie musi oceniać), celem uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego przysługujących pracownikowi.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania jako niezasadne podlegają 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 roku o systemie ubezpieczeń społecznych Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 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 (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 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 i 2 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

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

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.

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 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 przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę zawarta między ubezpieconą R. C. (1) a płatnikiem składek M. T. (1) Kancelaria Doradztwa (...) została zawarta dla pozorów celem wyłudzenia świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

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 (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. 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 dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

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.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wynika, 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 dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) 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 dnia 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt 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 przy tym wszak 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 umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Reasumując w odniesieniu do umowy o pracę pozorność polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 KP. Należy przypomnieć, że pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Znaczenie ma faktyczne niewykonywanie pracy albo jej wykonywanie jednak w realiach nie korespondujących z właściwościami pracowniczymi./Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2022 r., VII U 323/22/ Pozorność umowy o pracę (art. 83 KC w zw. z art. 300 KP) 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. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2021 r., III AUa 1713/21/ Ocena, czy praca jest wykonywana na podstawie łączącego strony stosunku pracy, zależy przy tym od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. /por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, I UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11, oraz wyrok SA Łódź z dnia 17-09-2019 III AUa 39/19/

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 ubezpieczoną a płatnikiem składek w spornym okresie od 1.02.2012 r. istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Przesądzenie rzeczywistego charakteru pracowniczego zatrudnienia wymaga przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. / (...) 117/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 24-03-2021/

Przy tym bezwzględnie należy mieć na uwadze, iż nawet krótkotrwałe świadczenie pracy przed skorzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie jest wystarczającą przesłanką do stwierdzenia nieważności umowy o pracę w sytuacji, gdy zamiarem stron tej umowy było nawiązanie stosunku pracy, a zgodna wola stron znalazła odzwierciedlenie w faktycznej realizacji pracowniczego zatrudnienia, czyli wówczas, gdy został wdrożony proces świadczenia pracy, a pracodawca z tejsze pracy korzystał. /III AUa 38/18 - wyrok SA Kraków z dnia 07-04-2021/

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez ZUS art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Przy tym podstawową zasadą odróżniającą stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. /patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165/. Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym

i dystrybucyjnym. Nadto podkreślenia wymaga iż to na pracodawcy spoczywa ryzyko ekonomiczne gospodarcze i osobowe związane z zatrudnieniem pracownika i powierzeniem mu określonej pracy.

Podsumowując, jak zauważa się w orzecznictwie, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

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

W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca się osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w wyznaczonym miejscu i czasie, w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy w reżimie art. 22 kp. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona w spornym okresie zatrudnienia wykonała pewne czynności na rzecz płatnika składek świadcząc usługi na rzecz klientów płatnika w zakresie ich obsługi kadrowej.. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności wykonywane przez ubezpieczoną były przez nią świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

O ile w świetle ustalonych faktów nie budzi wątpliwości, że wykonywanie powierzonych wnioskodawczyni czynności mogło mieć osobisty i odpłatny charakter, o tyle wysoce wątpliwe jest jej wykonywanie na ryzyko płatnika i głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie w procesie świadczenia pracy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż strony musiały się znać z racji wykonywania czynności kadrowych przez wnioskodawczynię R. C. (1) dla męża w ramach PPHU (...) od 2009 r. i obsługę księgową sprawowaną przez płatnika na rzecz wskazanego klienta. Co przy dłuższej znajomości i trudnej sytuacji życiowej wnioskodawczyni zwłaszcza że ta mogła służyć płatnikowi pomocą w ramach podejmowanych przez nią czynności kadrowych mogło skłaniać płatnika do zawarcia umowy pozornej.

W ocenie Sądu, w realiach badanej sprawy odtworzone fakty przeczą temu, że strony łączył realny stosunek pracy. Nie ma bowiem żadnych dowodów na to, że wnioskodawczyni wykonywała pracę stale w podporządkowaniu pracowniczym wobec płatnika w wyznaczonym przez niego czasie i miejscu. Brak dowodów na wydawanie jej bieżących poleceń dotyczących pracy przydzielanie jej bieżących zadań i rozliczania ubezpieczonej z jakości, ilości a w szczególności z czasu i wymiaru ich wykonania. Płatnik powierzył wnioskodawczyni obsługę kadrową własnych klientów., które sama dotychczas w całości podejmowała. Ubezpieczona rzekomo miała stale godziny pracy od 15.16 do 19-20 ale de facto nikt ich nie kontrolował. Płatnik nad czasem pracy wnioskodawczyni nie sprawował bieżącej kontroli, godziny pracy nie były rozliczane, nie prowadzono list obecności ani ewidencji czasu pracy (ta istniała od 2019 r. kiedy wnioskodawczyni była stale w pracy nieobecna). Wnioskodawczyni podejmowała określone czynności na rzecz płatnika np. obsługiwała jej klienta K. L. (...) sporządzała deklaracje zusowskie akta osobowe pracowników klientów tym umowy o pracę aneksy do umów i świadectwa pracy, ustalała urlopy dla pracowników klientów np. wprowadzała dokumenty do systemu rachunki klientów lecz przy braku rozliczenia ich czasu wypracowywanie założonego wymiaru miało charakter wyłącznie iluzoryczny. Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala też uznać, że wykonywanie tych czynności odbywało się pod kierownictwem pracodawcy. Brak dowodów na to by w badanym okresie płatnik sprawował bieżącą kontrolę i nadzór nad pracą wnioskodawczyni, przydzielał jej konkretne zadania, rozliczał z jakości ich wykonania. Brak dowodów by tryb jej pracy był modyfikowany biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej ani czasem w jakim czynności wykonywała a jest to istotne, albowiem zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Przeczy temu przedstawiona w procesie korespondencja mailowa.

Jednocześnie czynności jakie podejmowała wnioskodawczyni były formalnie oderwane od zwartej z nią umowy gdyż stale świadczyła pomoc płatnikowi na co wskazywał świadek P. C. także w okresach nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy. Wnioskodawczyni współpracowała z płatnikiem pomagając jej przy prowadzeniu działalności ale nie odbywało się to na ryzyko płatnika skoro współpraca była utrzymywana mimo zwolnień lekarskich czy innych usprawiedliwionych nieobecności a przynajmniej przez część tych okresów na jakie wskazywał P. C.. Potem zaś stale praca nie była w ogóle wykonywana. Jeszcze raz należy powtórzyć, że Sąd nie kwestionuje, że wnioskodawczyni wykonała pewne czynności dla firmy płatnika w badanym okresie, ale z całokształtu zebranego materiału dowodowego nie wynika, że robiła to stricte jako pracownik. Temu ostatniemu przeczy bowiem brak pracy w czasie i miejscu wyznaczonym i podporządkowania pracowniczego w ramach charakterystycznego reżimu dla stosunku pracy.

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Dlatego zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zblizonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących). Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy, a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie oraz praktyce i w konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Wiążąca ta cechuje praca pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tą tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodne z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez zadaniowe wskazanie zakresu obowiązków, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy ubezpieczonej - brak dowodów na tą okoliczność, brak podporządkowania co do czasu pracy w jakim wykonywała na rzecz płatnika pewne czynności i ich wymiaru, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną. Konkluzja ta oznacza, że stron nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składek czynności już z tego względu nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p. Dodatkowo wątpliwą jest też w ogóle potrzeba zatrudnienia pracownika, jeśli w jego miejsce i miejsce pracownika rzekomo go zastępującego a również długotrwale w pracy nieobecnego nikt nie został zatrudniony.

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. Wybór przez strony formy zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy. 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 to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Czynność prawna – jaką jest w realiach niniejszej sprawy umowa o pracę zawarta przez strony - jest sprzeczna z ustawą tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz firmy płatnika składek, ale nie w reżimie stosunku pracy.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 §1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie. Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów: po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika, a po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczynię decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu ubezpieczonej na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może w tym postępowaniu tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem zaskarżonych decyzji jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Jeszcze raz podnieść należy, że zawarcie umowy o pracę i jej realizacja muszą odpowiadać ww. ustawowym kryteriom tej umowy, bowiem właśnie przez te kryteria jest definiowana istota umowy o pracę. Natomiast zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i podleganie ubezpieczeniom są pochodne w stosunku do zawartej i realizowanej umowy. Bez umowy o pracę nie ma podstaw do ubezpieczenia. Zatem jeżeli umowa o pracę, mimo zgłoszenia do ubezpieczenia jest wykonywana w taki sposób, że nie realizuje ustawowych przesłanek, czyli nie realizuje się co do istoty, to nie można mówić o legalnym istnieniu umowy o pracę, a to oznacza że nie ma formalnoprawnych podstaw do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Przy takim rozumieniu istoty umowy o pracę nie można więc legalnie wywodzić, że celem tego rodzaju umowy może być już tylko objęcie ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczenie społeczne, przysługuje nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego pozyskać rażąco nadmierne korzyści, lecz tym podmiotom które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym systematycznie i sumiennie opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2021 r. III AUa 332/21. III AUa 279/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 23-09-2021/

W ocenie sądu okoliczności rozpatrywanego przypadku potwierdzają, iż zawarcie umowy o pracę było jedynie elementem formalnym niejako sztucznie wykreowanym przez wnioskodawczynię i płatnika celem uzyskania przez ubezpieczoną statusu pracownika i świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy minimalnym udziale w jego tworzeniu. Nawiązanie pozorne umowy o pracę – bez zamiaru ciągłego i stałego jej wykonywania w warunkach podporządkowania wbrew naturze stosunku pracy wynikającej z art. 22 kp nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników. Intencjonalne kreowanie sytuacji i jej wykorzystywanie, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, stwarza poczucie nieuczciwego wykorzystania, bycia oszukanymi i naiwnymi w osobach, które w swoim życiu zawodowym latami budują ten fundusz bez intencjonalnego wykorzystania sytuacji. W niniejszej sprawie chociaż strony umowy zawarły ją zgodnie z przepisami, dopełniając wszystkich formalności, to jednak nie zasługuje ona na ochronę z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, bo jedyną przyczyną i jej celem nie było świadczenie pracy na warunkach określonych w art. 22 kp, a jedynie uzyskanie korzyści związanych z posiadaniem statusu pracownika.

W tym stanie rzeczy, organ rentowy słusznie zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Brak jest zgody na manipulowanie przepisami prawa w zależności od interesu stron.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c., a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego w odniesieniu do wnioskodawczyni jak i płatnika 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 2023 r., poz. 1935).