

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 6 września 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. G. od 1 kwietnia 2022 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek A. K. (1). W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w jego ocenie M. G. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych i prawa do wypłaty świadczeń z tego tytułu. Na podstawie art.83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art.300 Kodeksu pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że umowa o pracę zawarta między płatnikiem, a M. G., jako zawarta dla pozor, jest nieważna i M. G. z tego tytułu nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

/decyzja k.20 – 22 plik I akt ZUS/

W dniu 10 października 2022 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie pełnomocnika płatnika składek A. K. (1) od ww. decyzji. W treści odwołania wskazał, że jakkolwiek pomiędzy płatnikiem, a M. G. zawarto umowę o pracę , to jednak z uwagi na chorobę dziecka i jego hospitalizację, nie mogła ona podjąć zatrudnienia w ww. dacie. Po trzytygodniowej nieobecności M. G. powróciła do pracy i wykonuje powierzone obowiązki w systemie dwuzmianowym. Pełnomocnik A. K. (1) podkreślił także, że w okresie od 22 do 28 czerwca 2022 r. M. G. była nieobecna w pracy przez kilka dni z uwagi na problemy zdrowotne dziecka i przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim. Niemniej jednak M. G. nadal wykonuje powierzone obowiązki pracownicze. Pełnomocnik skarżącego wniosł o uchylenie zaskarżonej decyzji oraz zasądzenie na rzecz odwołującego kosztów postępowania według norm przepisanych.

/odwołanie k.3 – 7/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w związku z wyjaśnieniem okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni, decyzją z dnia 20 października 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. G. w okresie od 1 kwietnia 2022 r. do 26 kwietnia 2022 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek A. K. (1) , a także podlega ww. ubezpieczeniom jako jego pracownik od dnia 27 kwietnia 2022 r.

/odpowiedź na odwołanie k.24 – 25 odwrót/

W dniu 10 października 2022 r. do organu rentowego wpłynęło ponownie odwołanie M. G. od ww. decyzji. W treści odwołania wskazała, że u płatnika składek A. K. (1) pracowała już wcześniej w okresie od 17 sierpnia 2020 r., a w dniu 30 sierpnia 2021 r. złożyła wypowiedzenie. M. G. podkreśliła, że wyłącznie z uwagi na chorobę dziecka nie mogła podjąć obowiązków pracowniczych z dniem 1 kwietnia 2022 r., a tym samym brak jest podstaw do twierdzenia, że sporna umowa o pracę została zawarta dla pozor. M. G. wniosła o uchylenie zaskarżonej decyzji.

/odwołanie k.3 – 4 akt o sygn. VIII U 2082/22/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniosł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w związku z wyjaśnieniem okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni , decyzją z dnia 20 października 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. G. w okresie od 1 kwietnia 2022 r. do 26 kwietnia 2022 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek A. K. (1) , a także podlega ww. ubezpieczeniom jako jego pracownik od dnia 27 kwietnia 2022 r.

/odpowiedź na odwołanie k.6 – 7 odwrót akt o sygn. VIII U 2082/22/

Zarządzeniem z dnia 12 stycznia 2023 r. Sąd połączył sprawę o sygnaturze akt VIII U 2082/22 ze sprawą o sygnaturze akt VIII U 2081/22 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz zarządził ich prowadzenie pod sygnaturą VIII U 2081/22.

/postanowienie k.9 akt o sygn. VIII U 2082/22/

Decyzją z dnia 20 października 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. G. w okresie od 1 kwietnia 2022 r. do 26 kwietnia 2022 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek A. K. (1) , a także podlega ww. ubezpieczeniom jako jego pracownik od dnia 27 kwietnia 2022 r. W ocenie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wyjaśnienia stron oraz załączone do tych wyjaśnień dokumenty, jakie zostały złożone przy odwołaniu od decyzji z dnia 6 września 2022 r. potwierdzają fakt wykonywania przez M. G. pracy na rzecz płatnika A. K. (1) od 27 kwietnia 2022 r.

/decyzja k.24 – 25 plik I akt ZUS/

W dniu 23 listopada 2022 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie pełnomocnika płatnika składek A. K. (1) od ww. decyzji. W treści odwołania wskazał, że jakkolwiek pomiędzy płatnikiem, a M. G. zawarto umowę o pracę , to jednak z uwagi na chorobę dziecka i jego hospitalizację , nie mogła ona podjąć zatrudnienia w ww. dacie. Po trzytygodniowej nieobecności M. G. powróciła do pracy i wykonuje powierzone obowiązki w systemie dwuzmianowym. Pełnomocnik M. G. podkreślił także, że w okresie od 22 do 28 czerwca 2022 r. M. G. była nieobecna w pracy przez kilka dni z uwagi na problemy zdrowotne dziecka i przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim. Niemniej jednak M. G. nadal wykonuje powierzone obowiązki pracownicze. Pełnomocnik skarżącej wniósł o uchylenie zaskarżonej decyzji oraz zasądzenie na rzecz odwołującego kosztów postępowania według norm przepisanych.

/odwołanie k.3 – 7 akt o sygn. VIII U 2353/22/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że w związku z wyjaśnieniem okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni, decyzją z dnia 20 października 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że M. G. w okresie od 1 kwietnia 2022 r. do 26 kwietnia 2022 r. nie podlegała ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, jako pracownik u płatnika składek A. K. (1), a także podlega ww. ubezpieczeniom jako jego pracownik od dnia 27 kwietnia 2022 r.

/odpowiedź na odwołanie k.21 – 22 odwrót akt o sygn. VIII U 2353/22/

Postanowieniem z dnia 15 grudnia 2022 r. Sąd zarządził połączenie sprawy o sygnaturze akt VIII U 2353/22 ze sprawą o sygnaturze akt VIII U 2081/22 w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz zarządził ich prowadzenie pod sygnaturą VIII U 2081/22.

/postanowienie k.24 akt o sygn. VIII U 2353/22/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni M. G. urodziła się (...), legitymuje się wykształceniem średnim.

/okoliczność bezsporna/

Wnioskodawca płatnik składek A. K. (1) od 3 września 1990 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą P.H.U. (...) A. K. (1). W ramach działalności płatnik prowadzi dwa sklepy spożywcze zlokalizowane w miejscowości O. oraz w miejscowości G.. W sklepie zlokalizowanym w miejscowości O. płatnik, co do zasady, zatrudnia 2 sprzedawców. W okresie od stycznia do września 2022 r. firma płatnika osiągnęła przychód w wysokości 3 186 470,00 zł.

/okoliczności bezsporne , zestawienie pracowników k.68 , zestawienie przychodów k.68/

W okresie od 17 sierpnia 2020 r. do 30 września 2021 r. M. G. była pracownikiem ww. płatnika zatrudnionym na stanowisku sprzedawcy. Płatnik składek był zadowolony z jej pracy. Wnioskodawczyni zrezygnowała z pracy ze względu na to, że był to okres pandemii, prowadzona była nauka zdalna i musiała zostać z trójką dzieci w domu, gdyż córka narobiła sobie zaległości i trzeba było nadrobić z nią naukę. Nie była wówczas w stanie pogodzić opieki nad dziećmi z pracą.

/świadczenie pracy w dokumentacji osobowej wnioskodawczyni k.68 , zeznania wnioskodawcy min.01:09:47 – 01:12:27 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:45 – 00:47:02 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240 , skierowanie na badanie k.21/

W marcu 2022 r. płatnik składek poszukiwał pracownika do sklepu, na miejsce pracownika, którego zamierzał zwolnić. Dotychczasowa pracownica, P. S., przebywała bardzo często na zwolnieniach lekarskich, nie wywiązywała się ze swoich obowiązków i A. K. (1) nie był zadowolony z jej pracy. Częste nieobecności powodowały konieczność zastępowania pracownicy przez płatnika, który nie miał czasu na obsługiwanie jednego ze swoich sklepów. W związku z tym płatnik poinformował tę pracownicę, która miała umowę o pracę na czas określony, że nie przedłuży z nią umowy. Wówczas pracownica udała się na zwolnienie lekarskie. Poszukując pracownika na jej miejsce odwołujący umieścił stosowne ogłoszenie zarówno w sklepie w O., jak i w internecie. M. G., przebywająca w O., udała się do sklepu i wówczas zauważyła to ogłoszenie. Był to okres, w którym tylko mąż odwołującej pracował i mieli ciężką sytuację materialną. Po zobaczeniu ogłoszenia skarżąca porozmawiała z mężem i ustalili, że spróbuje podjąć to zatrudnienie. Wówczas zadzwoniła do płatnika, że byłaby zainteresowana podjęciem tej pracy. Skarżąca była jedyną osobą, która odpowiedziała na ogłoszenie.

/zeznania wnioskodawcy min.01:09:47 – 01:12:27 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:45 – 00:47:02 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240 , zeznania wnioskodawczyni min.01:04:40 – 01:09:47 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:44 – 00:27:45 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240/

A. K. (1) uzgodnił z M. G., że zatrudnienie w jego firmie podejmie ona z dniem 1 kwietnia 2022 r. W dniu 23 marca 2022 r. płatnik składek wystawił wnioskodawczyni skierowanie na badania lekarskie mające wykazać zdolność do pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym.

/zeznania wnioskodawczyni min.01:04:40 – 01:09:47 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:44 – 00:27:45 , zeznania wnioskodawcy min.01:09:47 – 01:12:27 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:45 – 00:47:02 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240 , skierowanie na badanie k.21/

W dniu 1 kwietnia 2022 r. M. G. odbyła badania lekarskie, które nie wykazały przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym.

/zaświadczenie lekarskie w dokumentacji osobowej wnioskodawczyni k.68/

W dniu 1 kwietnia 2022 r., w godzinach przedpołudniowych, podczas wizyty w poradni zdrowia w K., u syna wnioskodawczyni (D. G.), w oparciu o wcześniej wykonane badania, stwierdzono cukrzycę typu I. Ze względu na bardzo zły stan zdrowia syn wnioskodawczyni otrzymał natychmiastowe skierowanie do szpitala.

/dokumentacja medyczna k.53 , zeznania wnioskodawczyni min.01:04:40 – 01:09:47 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:44 – 00:27:45 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240/

W dniu 1 kwietnia 2022 r. wnioskodawczyni, w okolicach godziny 12:00, przyjechała do sklepu w O.. Wprawdzie, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, wnioskodawczyni miała zjawić się w pracy o godzinie 14:00, to jednak na prośbę pracownicy sklepu (...) przyjechała wcześniej. A. M. znała odwołującą z wcześniejszego zatrudnienia i wiedziała już, że przychodzi ona do pracy, bo poinformował ją o tym A. K. trzy dni wcześniej. Ponieważ miała zaplanowane na ten dzień

załatwianie spraw urzędowych, poprosiła odwołującą, żeby przyjechała wcześniej i ją zastąpiła na te dwie godziny. O powyższych ustaleniach nie wiedział płatnik składek.

/zeznania świadka A. M. min.00:49:13 – 01:02:18 , zeznania wnioskodawczynie min.01:04:40 – 01:09:47 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:44 – 00:27:45, zeznania wnioskodawcy min.01:09:47 – 01:12:27 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:45 – 00:47:02 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240/

Płatnik składek, A. K. (1) przyjechał do sklepu w O. około godziny 14.00, tak jak umówił się ze skarżącą, m.in. w celu podpisania umowy. Po jego przyjeździe, wnioskodawczynie przedstawiła mu swoją sytuację, w związku ze stwierdzoną ciężką chorobą dziecka i koniecznością jego natychmiastowej hospitalizacji, i poprosiła o możliwość wcześniejszego opuszczenia pracy. Płatnik wyraził zgodę na wcześniejsze opuszczenie pracy przez wnioskodawczynię i sam zastąpił ją za ladą. Jednocześnie, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, płatnik podpisał również umowę o pracę z wnioskodawczynią. Wnioskodawczynie otrzymała skierowanie do szpitala w Ł. na ulicę (...), ale lekarz powiedział jej, że jeżeli pojedzie bezpośrednio do Ł. to przyjęcie do szpitala będzie trwało za długo, dlatego lepiej, aby udała się do Szpitala do K., gdzie karetką zostaną przewiezieni z synem do szpitala w Ł.. Dziecko miało ponad 400 cukru, gdzie dopuszczalna norma jest 100. Po godzinie 14:00 wnioskodawczynie przyjechała do swojego domu, a następnie udała się z dzieckiem do szpitala w K..

/zeznania wnioskodawczynie min.01:04:40 – 01:09:47 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:44 – 00:27:45 , zeznania wnioskodawcy min.01:09:47 – 01:12:27 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:45 – 00:47:02 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240 , dokumentacja k.82 -95/

W dniu 1 kwietnia 2022 r. płatnik składek podpisał z wnioskodawczynią umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2022 r. do 31 marca 2023 r. M. G. została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem wysokości 3 010,00 zł brutto.

/umowa o pracę w dokumentacji osobowej wnioskodawczynie/

Płatnik składek zgłosił M. G. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jako pracownika od 1 kwietnia 2022 r.

/okoliczność bezsporna/

W okresie od 1 do 26 kwietnia 2022 r. M. G. przebywała na zwolnieniu lekarskim z tytułu opieki nad dzieckiem, z którym przebywała również w szpitalu.

/okoliczność bezsporna/

Z dniem 27 kwietnia 2022 r. wnioskodawczynie powróciła do pracy w firmie płatnika na stanowisko sprzedawcy w sklepie spożywczym w O.. Pracę wykonywała codziennie na dwie zmiany z drugą sprzedawczynią A. M. od godziny 6.00 do 14.00 lub od 14.00 do 22.00. Do jej obowiązków należała obsługa klienta, wykładanie towaru, przyjmowanie dostaw, sprzątanie. Powierzone jej obowiązki wykonywała do dnia 31 grudnia 2022 r.

/okoliczność bezsporna, zeznania świadka A. M. min.00:49:13 – 01:02:18 zeznania wnioskodawczynie min.01:04:40 – 01:09:47 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:44 – 00:27:45 , zeznania wnioskodawcy min.01:09:47 – 01:12:27 w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:27:45 – 00:47:02 rozprawy z dnia 4 lipca 2023 r. , płyta CD k.240; świadectwo pracy w dokumentacji osobowej wnioskodawczynie k.68/

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadka, a także płatnika i wnioskodawczynie, które to dowody tworzą spójną, logiczną całość, wzajemnie ze sobą korespondując i uzupełniając się, co pozwala na przypisanie im w całości waloru wiarygodności.

Sąd Okręgowy zważył, że ZUS był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika i nie podważył w toku postępowania ani wartości dowodowej zeznań wskazanych wyżej osób, ani dokumentów, które posłużyły do odtworzenia istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności.

Wnioskodawczyni i płatnik składek w sposób logiczny wyjaśnili zarówno okoliczności poprzedzające zawarcie spornej umowy o pracę, w szczególności motyw, którymi kierował się płatnik składek zatrudniając wnioskodawczynię, a także motyw, którymi kierowała się odwołująca podejmując pracę u płatnika. Wersja przedstawiana przez płatnika i odwołującą się jest spójna i konsekwentna.

W ocenie Sądu nie ulega wątpliwości, że wolą stron była realizacja umowy o pracę począwszy od dnia 1 kwietnia 2022 r., na co wskazuje choćby wcześniejsze skierowanie wnioskodawczyni na badania lekarskie mające wykazać jej zdolność do pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczym. Z uwagi zaś na fakt, że płatnik wcześniej zatrudniał wnioskodawczynię i był zadowolony z jej pracy nie może dziwić, iż chciał ponownie podjąć z nią współpracę. Nie ulega wreszcie wątpliwości, że wnioskodawczyni nie mogła przewidzieć nagłej choroby dziecka i zdarzeń, jakie nastąpiły w dniu 1 kwietnia 2022 r.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2023 r., poz.1230) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Definicja pracownika na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy, o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanego przez art. 22 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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, Legalis nr 88987).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia

11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. 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.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uzasadnieniu wyroku z dnia 25 stycznia 2005 roku (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym stwierdza się, iż stronom umowy o pracę, na podstawie której rzeczywiście były wykonywane obowiązki i prawa płynące z tej umowy, nie można przypisać działania w celu obejścia ustawy (art.58§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.). Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji, gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia. Nawiązanie umowy o pracę może, bowiem wynikać z czynności faktycznych wyrażających się z jednej strony zobowiązaniem pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z drugiej zobowiązaniem pracodawcy do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art.22 § 1 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej pomiędzy wnioskodawczynią, a płatnikiem składek stojąc na stanowisku, iż jej podpisanie oraz zgłoszenie wnioskodawczyni do ubezpieczeń społecznych było czynnościami pozornymi dokonanyymi jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, gdyż wnioskodawczyni de facto nie podjęła pracy z dniem 1 kwietnia 2022 roku, a dopiero z dniem 27 kwietnia 2022 r., po pobycie z dzieckiem w szpitalu i korzystaniu w tym zakresie z zasiłku opiekuńczego.

W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle dokonanych ustaleń faktycznych nie ma podstaw do uznania, że zawarta między wnioskodawczynią, a płatnikiem składek umowa o pracę nie była realizowana.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jako podstawowe cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych wymienione zostały: dobrowolność; osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się; podporządkowanie, wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez niego; ryzyko pracodawcy; odpłatny charakter zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 roku I PK 110/06 Lex nr 207175; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 roku, III PK 39/09, Lex nr 578140). W wyroku z dnia 25 listopada 2005 roku (I UK 68/05, Lex nr 177165) Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej) jest cechą o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy. Z kolei w uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 marca 2006 roku (I PK 146/05 (Lex nr 234370) Sąd Najwyższy przypomniał, iż cechami charakterystycznymi dla stosunku pracy – wskazywanymi w orzecznictwie – są także: obowiązek osobistego wykonywania pracy, zakaz wyręczania się osobami trzecimi; bezwzględne obowiązywanie zasady odpłatności; pracowniczy obowiązek starannego działania, a nie osiągnięcia rezultatu, oraz obciążenie pracodawcy ryzykiem prowadzenia działalności; wykonywanie pracy skoooperowanej, zespołowej; ciągłość świadczenia pracy; występowanie pewnych cech charakterystycznych dla stosunku pracy, np. wypłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Sąd Najwyższy wskazał także, że o kwalifikacji stosunku prawnego jako stosunku pracy decyduje przede wszystkim sposób wykonywania zatrudnienia. Strony mogą więc złożyć wyraźne oświadczenia woli co do ukształtowania podstawy prawnej zatrudnienia. Jednak nawet bez wyraźnego wyrażenia woli przez strony (złożenia oświadczeń woli w tym zakresie) stosunek prawny może być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

Zdaniem Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że wnioskodawczyni przystąpiła do pracy w sklepie płatnika w dniu 1 kwietnia 2022 r. i świadczyła ją przez ok. 2 godzin, przy czym musiała ją przerwać z uwagi na nagłą ciężką sytuację zdrowotną, w jakiej znalazło się jej dziecko. Następnie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, na którym przebywała od 1 do 26 kwietnia 2022 r., powróciła do pracy i wykonywała dalej powierzone jej przez płatnika

obowiązki pracownicze sprzedawcy, a płatnik tę pracę przyjmował. Należy podkreślić, iż ostatecznie organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania zatrudnienia przez odwołującą się po powrocie do pracy, od dnia 27 kwietnia 2022 roku. Fakt świadczenia pracy, w ramach zawartej umowy o pracę, potwierdziło również całe postępowanie dowodowe, w tym zeznania stron i świadka – pracownicy sklepu, która świadczyła pracę razem ze skarżącą.

Niewątpliwie zatem odwołująca wykonywała obowiązki sprzedawcy, w jednym ze sklepów zainteresowanego, pod jego kierownictwem, za umówionym wynagrodzeniem. Poza tym płatnik miał uzasadniony powód do zatrudnienia w tym czasie pracownika na stanowisku sprzedawcy, gdyż nie przedłużył umowy o pracę z dotychczasowym sprzedawcą pracującym w tym sklepie, z uwagi na korzystanie przez niego z częstych zwolnień lekarskich i nieprawidłowe wykonywanie obowiązków, co znacznie utrudniało pracę zainteresowanemu. Pracownik, jak dowiedział się, że umowa nie będzie przedłużona poszedł na zwolnienie lekarskie. Bezspornym jest bowiem, iż koniecznym było zatrudnienie w tym sklepie dwóch sprzedawców, gdyż był on otwarty od godziny 6.00 do 20.00 i pracownicy musieli wykonywać swoje czynności na zmiany. Jeżeli któregoś z pracowników nie było, to właściciel musiał „stawać za ladą” i obsługiwać klientów. Z pewnością było to duże utrudnienie biorąc pod uwagę, że zainteresowany posiada 2 sklepy spożywcze w różnych miejscowościach. Również wnioskodawczyni miała rzeczywisty powód do podjęcia zatrudnienia, a była nim ciężka sytuacja finansowa rodziny.

Orzekając w powyższy sposób Sąd miał na uwadze, że organ rentowy ma oczywiście prawo do badania, a także kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Niemniej jednak w takiej sytuacji, to na organie rentowym spoczywa obowiązek udowodnienia pozorności umowy lub jej sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, w myśl art. 6 k.c.

Stanowisko takie zajął także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 lutego 2007 r., I UK 269/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 78 oraz w wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. I UK 74/10, w którym stwierdził, iż: „na organie rentowym, który przyjął zgłoszenie do ubezpieczenia pracowniczego i nie kwestionował tytułu tego zgłoszenia oraz przyjmował składki, spoczywa ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli. 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 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych).

W niniejszej sprawie, organ rentowy nie wykazał, że zakwestionowana przez niego umowa o pracę od 1 kwietnia 2022 r. miała charakter pozorny.

Należy podkreślić, że nawet jakby uznać, iż wnioskodawczyni w dniu 1 kwietnia 2022 roku nie przystąpiła do wykonywania pracy (gdz nie przyjechała o godzinie 12.00 i nie wykonywała obowiązków do godziny 14.00, a stawiała się dopiero o godzinie 14.00 w miejscu pracy – jak sugerował organ rentowy), gdyż jedynie stawiała się u pracodawcy celem podpisania umowy i zgłoszenia prośby o zwolnienie jej z wykonywania pracy w tym dniu, z uwagi na konieczność pojechania do szpitala z dzieckiem, to nadal nie można mówić o pozorności zawartej spornej umowy w okresie od 1 do 26 kwietnia 2022r.

Bezsporne było między stronami, że odwołująca dostała skierowanie na badania w dniu 23 marca 2022 r., zaś do pracy miała się zgłosić w dniu 1 kwietnia 2022 r. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że de facto strony zawarły umowę o pracę ustnie już co najmniej w dniu 23 marca 2022 r., kiedy to odwołująca otrzymała skierowanie na badania, po uprzednim ustaleniu z płatnikiem wszystkich istotnych warunków umowy o pracę to jest zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, z określonym wynagrodzeniem i ustaleniem, iż rozpocznie pracę w dniu 1 kwietnia 2022 roku. Oczywistym jest bowiem, że umowa o pracę nie musi być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności, a jedynie jej zawarcie musi zostać potwierdzone na piśmie. A zatem strony zawarły umowę o pracę już wcześniej, zaś w dniu 1 kwietnia 2022 r. potwierdziły jej zawarcie na piśmie.

Podkreślić należy, że z żadnego z dowodów nie wynika, że zamiarem wnioskodawczyni w momencie zawierania umowy o pracę nie było świadczenie pracy, a jedynie stworzenie pozorów jej wykonywania, w celu uzyskania w przyszłości świadczeń z ubezpieczenia społecznego w postaci zasiłku chorobowego. Nie ma również żadnego dowodu

świadczącego o tym, że płatnik nie zamierzał korzystać z pracy odwołującej. Nadto w tym czasie odwołująca nie wiedziała jeszcze, że jej dziecko ma poważną chorobę, która będzie wymagała natychmiastowej hospitalizacji. O tym powzięła informację dopiero w dniu 1 kwietnia 2022 r., co wynika wprost z załączonej do akt dokumentacji medycznej.

Pozwany nie wykazał również, że wnioskodawczyni zawierając umowę o pracę z płatnikiem była niezdolna do podjęcia powierzonych jej obowiązków. Z analizy dokumentacji medycznej złożonej do akt sprawy wynika, że nie istniały przeszkody zdrowotne do wykonywania przez skarżącą pracy w sklepie, gdy strony zawierały umowę o pracę. W żaden sposób nie zakwestionowano też wiarygodności zeznań stron umowy i świadka złożonych w procesie ani zaferowanych w sprawie dokumentów. Sąd zaś nie dopatrywał się jakichkolwiek niespójności, sprzeczności, braku logiki, które pozwalałyby na to z urzędu.

W tym miejscu należy podkreślić, że stan faktyczny w niniejszej sprawie jest niezwykle specyficzny, jeżeli przyjąć stanowisko organu rentowego, że wnioskodawczyni nie rozpoczęła świadczenia pracy w dniu 1 kwietnia 2022 r.. Strony zawarły bowiem umowę o pracę ze wskazanym dniem rozpoczęcia jej świadczenia na 1 kwietnia 2022 r., dopełniły wszystkich formalności i w dniu, w którym skarżąca miała przystąpić do pracy okazało się, że ma dziecko w ciężkim stanie, które wymaga natychmiastowej hospitalizacji. Z powyższego organ rentowy wywodzi, w sposób dla siebie najwygodniejszy, że zawarta między stronami umowa o pracę obowiązywała dopiero od dnia 27 kwietnia 2022 r., po powrocie odwołującej ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem i przystąpieniu przez nią do świadczenia pracy. Przyjmując to rozumowanie ZUS należałoby uznać, że zupełnie prawidłowym i akceptowalnym społecznie jest sytuacja, w której strony zawierają umowę o pracę, która zdecydowanie nie ma charakteru umowy pozornej, gdyż pracownik zamierza świadczyć pracę, a pracodawca ją przyjmować i płacić z tego tytułu wynagrodzenie, a po zaistnieniu okoliczności nieprzewidywalnych, jak ciężka choroba dziecka wymagająca natychmiastowej hospitalizacji, płatnik oświadcza pracownikowi, że w tej sytuacji to termin rozpoczęcia pracy będzie jednak inny. Powyższe jest nie do pogodzenia zarówno z brzemieniem obowiązujących przepisów, jak i zasadami etycznymi.

W tym miejscu należy przypomnieć, że zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy o SUS obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne - pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

A zatem, jak wynika wprost z powyższego, pracownicy obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają w okresie od dnia nawiązania stosunku pracy. Każda osoba, która jest pracownikiem, jest zgłaszana do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych bez względu na to, czy jest to jej jedyny tytuł do ubezpieczeń, czy też równocześnie ma inne tytuły, z których obowiązkowo podlega ubezpieczeniom. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych określają, że pracownik podlega ubezpieczeniom społecznym (tj. emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu) w okresie od dnia nawiązania do dnia ustania stosunku pracy. W tym okresie pracodawca musi traktować daną osobę jako pracownika.

Jedynym wyjątkiem od powyższego jest sytuacja, w której umowa o pracę jest zawarta dla pozorów. Wówczas nie może ona stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym. Jednakże z pozornością mamy do czynienia tylko wówczas, gdy przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony **z góry zakładają**, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. .

Niewątpliwie w przedmiotowej sprawie nie mamy do czynienia z taką sytuacją. Nie można bowiem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli strony nie tylko nie zakładały z góry, że nie będą realizowały swoich zobowiązań, ale wręcz przeciwnie – były przekonane, że takie zobowiązania będą realizować, w tym wypadku, od 1 kwietnia 2022 r., a pracownik ostatecznie (po zakończeniu nieprzewidywalnej sytuacji) podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował przez wiele kolejnych miesięcy. Przypomnijmy, że zatrudnienia, po powrocie wnioskodawczyni ze zwolnienia na opiekę, organ rentowy ostatecznie nie kwestionował.

Co ważne mimo tak trudnej sytuacji, odwołująca stawiała się do pracy w dniu 1 kwietnia 2022 r., we wskazanym miejscu, przedstawiła sytuację płatnikowi i poprosiła o zwolnienie jej ze świadczenia pracy, ażeby móc jechać z dzieckiem do szpitala. Czyli zachowała się prawidłowo, jak powinien każdy pracownik – zwróciła się do zwierzchnika z prośbą o zwolnienie jej.

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.).

W prawie ubezpieczeń społecznych o ważności umowy o pracę nie decyduje zamiar dyktujący potrzebę jej zawarcia z punktu widzenia uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz to, **czy zawierające ją strony miały zamiar wzajemnego zobowiązania się** - pracownik do świadczenia pracy, a pracodawca - do dania mu pracy i wypłacania wynagrodzenia za nią.

A zatem nawet jeżeliby przyjąć stanowisko organu rentowego, że odwołująca nie zdążyła przystąpić do pracy w dniu 1 kwietnia 2022 r., z uwagi na nagłą konieczność natychmiastowego jechania z dzieckiem do szpitala, to brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż zawarta między stronami sporna umowa o pracę, była zawarta jedynie dla pozorów czy też miała służyć do obejścia przepisów prawa, a na dodatek jedynie w okresie od 1 do 26 kwietnia 2022 r., bo dalszego okresu zatrudnienia odwołującej od 27 kwietnia 2022 roku, ZUS nie kwestionuje. Przyjęcie takiego stanowiska skutkowałoby absolutnie niedopuszczalną i nieakceptowalną społecznie praktyką pracodawców, zmieniania dowolnie warunków umowy o pracę (data rozpoczęcia świadczenia pracy) zawartej z pracownikiem, który rzeczywiście ma świadczyć pracę i ostatecznie ją świadczy, w sytuacjach bardzo trudnych życiowo. W niniejszej sprawie pracodawca zachował się jak najbardziej prawidłowo, a wręcz – w ocenie Sądu Okręgowego – wzorowo, w stosunku do pracownika, z którym zawarł umowę o pracę, a który ze względu na nagłą, skomplikowaną sytuację zdrowotną i życiową, nie był w stanie od razu przystąpić do wykonywania obowiązków. Również skarżąca zachowała się jak najbardziej prawidłowo stawiając się do pracy i wyjaśniając zwierzchnikowi swoją sytuację, z prośbą o zwolnienie jej ze świadczenia pracy i umożliwienie w ten sposób pojechania z synem do szpitala.

Warto również podkreślić, że strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28 lutego 2013 r. I ACa 613/12 LEX nr 1294695.

Tym samym okoliczności wynikające z twierdzeń odwołującej się i płatnika, które znalazły potwierdzenie w złożonych do akt dokumentach oraz w zeznaniach świadka, uznać należało za wystarczającą podstawę ustaleń. Organ rentowy nie wykazał natomiast, żeby zawarta między stronami umowa – w okresie od 1 do 26 kwietnia 2022 r. miała charakter pozorny.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy, na podstawie art.477¹⁴§2 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję o czym orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. zasądzając od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. na rzecz A. K. (1) kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego , po 180 zł za każdą z połączonych spraw , w których był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił zgodnie z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).