

Sygnatura akt III U 13/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 26 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia – **SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Alina Darul

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2014 r. w Koninie

sprawy **A. B.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

o podleganie ubezpieczeniom

na skutek odwołania A. B.

od decyzji **Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

z dnia 12.11.2013r. Nr (...) - (...)

przy udziale zainteresowanej (...) BIURO OCHRONY OSÓB I MIENIA - (...)

i (...) Spółka Jawna

**1. O d d a l a o d w o ł a n i e .**

**2. Zasądza od odwołującej na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem**

**zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt III U 13 / 14

## UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) - (...) z dnia 12 listopada 2013 r. znak (...) - (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. stwierdził, że A. B. jako pracownik u płatnika składek (...) Spółka Jawna nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 12.11.2012 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy stwierdził, iż A. B. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez płatnika składek (...) SPÓŁKA JAWNA jako pracownik od dnia 12 listopada 2012 r. Od dnia 02.01.2013 r. do 03.02.2013 r. otrzymała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy finansowane przez pracodawcę, od dnia 4.02.2013 r. do 25.03.2013 r. otrzymała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego , a od 26.03.2013 r. do 30.09.2013 r. pobrała zasiłek macierzyński. Z uwagi na to, że w tak krótkim okresie od czasu zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych zostało złożone roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego organ rentowy przeprowadził postępowanie wyjaśniające w celu potwierdzenia wykonywania zatrudnienia i zasadności zgłoszenia do ubezpieczenia. W wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego organ rentowy ustalił, że brak jest dowodów potwierdzających , że umowa była faktycznie wykonywana np. brak list potencjalnych kontrahentów, do których miałyby dostarczać oferty, brak list pozyskanych klientów, odwołująca zatrudniona jako pracownik ds. marketingu nie była upoważniona do podpisywania żadnych dokumentów , a

przedstawiona lista płac nie jest wystarczającym dowodem na potwierdzenie faktu świadczenia pracy. Zdaniem organu rentowego pracownika nie posiadała kwalifikacji i doświadczenia zawodowego do zatrudnienia jako pracownik ds. marketingu bowiem ukończyła (...). Podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim płatnik składek nie zatrudnił nowego pracownika, któremu powierzyłby obowiązki wykonywane przez A. B. co może wskazywać na brak rzeczywistej potrzeby zatrudnienia na tym stanowisku przez Spółkę. W kontekście tych ustaleń, zdaniem organu rentowego, brak jest podstaw do uznania za zasadne zgłoszenia A. B. do ubezpieczeń jako pracownika. Prawdziwą przyczyną zawartej między stronami umowy o pracę nie była bowiem potrzeba zatrudnienia pracownika i świadczenia pracy lecz zapewnienie ubezpieczonej prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego związanych z długotrwałym przebywaniem na zwolnieniu lekarskim. Zawarta więc umowa o pracę była umową pozorną i jako taka nie może stanowić podstawy do zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Z decyzją tą nie zgodziła się A. B. wnosząc odwołanie. Odwołująca podniosła, iż ustalenia organu rentowego są błędne bowiem zawarła umowę o pracę i ją wykonywała, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Wbrew wywiadowi organu rentowego posiada kwalifikacje do pracy na stanowisku specjalista ds. marketingu bowiem posiada wykształcenie średnie - (...) - obejmujące w ramach kształcenia szeroko rozumiany marketing. Zdaniem odwołującej brak było podstaw do przyjęcia, że umowa była umową pozorną, a ocena organu rentowego została oparta wyłącznie na przypuszczeniach, domniemaniach, które nie uwzględniają faktu, że pracę rzeczywiście wykonywała. Odwołująca domagała się więc zmiany zaskarżonej decyzji i objęcia ubezpieczeniem społecznym z tytułu zatrudnienia od dnia 12.11.2012 r.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania powołując się na argumenty zawarte wcześniej w decyzji.

(...) BIURO OCHRONY OSÓB I MIENIA – (...) i (...) Spółka Jawna w K. nie zajęła stanowiska w sprawie.

#### **Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje :**

Spółka (...) Spółka Jawna z siedzibą w K. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie działalności ochroniarskiej i działalności detektywistycznej. Spółka jest reprezentowana na zewnątrz jednoosobowo przez współnika M. S., prokurentem spółki jest mąż M. K. S.. Spółka zatrudnia pracowników ochrony i pracowników dozoru i mienia, w różnych okresach była to liczba od 7 do 11 osób. Siedziba Spółki mieści się w K. przy ul. (...) (...) i jest to jednocześnie miejsce zamieszkania (...) Spółki (...) i jej męża K. S. (1). Pracownicy ochrony przebywają jednak w innym miejscu – przy ul. (...), gdzie znajduje się punkt monitoringu.

M. S. pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kadrowej w przedszkolu w godzinach od 8.00 do 12.00, natomiast mąż K. S. (1) jako prokurent zajmował się prowadzeniem spraw Spółki, odbierał telefony, kontaktował się z klientami, nadzorował pracowników. K. S. (1) prowadzi także własną działalność gospodarczą związaną z ochroną mienia i osób.

Spółka Jawna (...) powstała z przekształcenia Spółki Cywilnej (...) Spółka Cywilna na podstawie uchwały współników spółki cywilnej z dnia (...) r., a umowa spółki jawnej zawarta została dnia (...) r.

W dniu 12 listopada 2012 r. M. S., działając w imieniu Spółki, zawarła na piśmie umowę o pracę z A. B.. Umowa ta została zawarta na czas określony do 11.11.2014 r., rodzaj umówionej pracy – pracownik ds. marketingu w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 1.500 zł brutto. Jak wynika z zakresu czynności do obowiązków pracownika należało: koordynacja działań marketingowych, mających na celu pozyskiwanie nowych przychodów dla firmy, reprezentowanie firmy w działaniach marketingowych, pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie ofert handlowych, przedstawianie ofert handlowych klientom. A. B. w chwili podpisywania umowy o pracę miała ukończone (...) lat, w (...)r. ukończyła (...) w Zespole Szkół (...) w Ż., nie „podchodziła” do egzaminu maturalnego. Wcześniej nie była nigdzie zatrudniona.

W chwili podpisywania umowy o pracę odwołująca była w ciąży. W dniu 16 października 2012 r. udała się bowiem do lekarza ginekologa, który zanotował w dokumentacji lekarskiej, że ostatnia miesiączka wystąpiła u pacjentki

16.06.2012 r. Na podstawie badania lekarz zdiagnozował , że pacjentka jest w 17/18 tygodniu ciąży. W aktach osobowych znajduje się zaświadczenie lekarskie stwierdzające zdolność do pracy odwołującej wystawione dnia 9.11.2012 r.

Po podpisaniu umowy o pracę odwołująca nie wykonywała pracy w charakterze specjalisty do spraw marketingu, zdarzyło się jedynie okazjonalnie, że roznosiła ulotki reklamowe dotyczące usług świadczonych przez Spółkę (...) i wówczas w określone rejony miasta zawoził ją jeden z pracowników firmy – Z. B. (1). Tego czy odwołująca rozniosła ulotki i jaką ich liczbę nikt nie kontrolował, nie rozliczał też ile czasu zajmował jej ta czynność. Przed zawarciem umowy o pracę z odwołującą Spółka (...) nie zatrudniała pracownika na stanowisku specjalisty ds. marketingu, a rozwożeniem ulotek oraz pozyskiwaniem klientów zajmował się prokurent Spółki (...).

Odwołująca została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych przez Spółkę (...) z tytułu zatrudnienia w dniu 23.11.2012 r. na formularzu zgłoszeniowym (...). Za miesiąc listopad płatnik dokonał rozliczenia składek od podstawy 1080 zł , a za miesiąc grudzień od podstawy 1.500 zł. Od dnia 2 stycznia 2013 r. ubezpieczona przedstawiła w Spółce zwolnienie lekarskie i do dnia 3.02.2013 r. pobierała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy , od dnia 4.02.2013 r. do dnia porodu przebywała na zasiłku chorobowym w związku z ciążą. W okresie nieobecności odwołującej pracodawca nikogo nie zatrudnił na jej miejsce, a obowiązki związane z pozyskiwaniem klientów , podejmowaniem działań marketingowych (w tym także roznoszenie ulotek reklamowych) wykonywał K. S. (1), tak jak w okresie przez zawarciem umowy o pracę z odwołującą.

W dniu (...) r. odwołująca urodziła syna J. i przebywała na urlopie macierzyńskim , od dnia 25 marca 2014 r. wniosła o udzielenie urlopu wychowawczego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się aktach ZUS, dokumentów złożonych do akt sprawy , dokumentów znajdujących się w aktach osobowych odwołującej oraz częściowo na podstawie zeznań świadka Z. B. (1). Sąd nie oparł się natomiast na zeznaniach świadka K. S. (1) oraz zeznaniach stron uznając, iż nie zasługują na uwzględnienie.

Za nieprzydatne dla rozstrzygnięcia Sąd uznał także zeznania świadka D. R. bowiem świadek nie posiadała żadnej wiedzy na temat tego czy odwołująca była zatrudniona w firmie (...) i czy pracę tą wykonywała, świadek zeznała jedynie, iż widziała jak odwołująca wręczała przechodniom ulotki, ale nie wiedziała co to były za ulotki i kiedy dokładnie sytuacja ta się wydarzyła. W ocenie Sądu zeznania te nie mogą stanowić podstawy ustaleń Sądu ze względu na ich ogólnikowość i brak konkretów co do czasu. Jeśli jednak nawet przyjąć , że zdarzenie to miało miejsce w okresie po sporządzeniu przez strony umowy o pracę to nie sposób przyjąć , że to właśnie ulotki reklamowe Spółki (...) były wręczane przechodniom przez odwołującą skoro, co do zasady, oferta usług Spółki jest kierowana do firm i instytucji, a nie do osób fizycznych i wręczanie takich ulotek przechodniom w żaden sposób nie byłoby uzasadnione i nie leżało w interesie firmy.

Sąd dał częściowo wiarę zeznaniom świadka Z. B.. Świadek jest pracownikiem zainteresowanej Spółki i z tego względu do jego zeznań Sąd był zobowiązany podejść ze szczególną ostrożnością. Zauważyć jednak należy, że dla odwołującej jest on osobą obcą , a jego zeznania były przekonywujące. Świadek potwierdził, że w spornym okresie miał kontakt z odwołującą i zawoził ją w różne części K., gdzie miała się zajmować roznoszeniem ulotek, przyznał jednak , że taka sytuacja zdarzała się raz w tygodniu , czasem częściej. Świadek przyznał także, że już wcześniej zdarzało się , że były zatrudniane osoby w celu roznoszenia ulotek, ale jest to praca na krótki czas. W pozostałym zakresie zeznania świadka nie były przydatne bowiem świadek nie ma wiedzy na temat tego na jakim stanowisku , na jaki okres i na jakich warunkach odwołująca miała być zatrudniona, a kontakt ten był sporadyczny.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka K. S. (1). Świadek jest mężem (...) Spółki Jawnej (...) i sam w tej Spółce pracuje, jak przyznał jego teść zna się także z ojcem odwołującej i to na polecenie teścia odwołująca miała zostać tam zatrudniona. Zeznania tego świadka są sprzeczne z twierdzeniami samych stron, a poza tym są sprzeczne z doświadczeniem życiowym i interesem Spółki. Świadek z jednej strony twierdzi, że stanowisko odwołującej miało istotne i strategiczne znaczenie dla działalności Spółki i zostało utworzone w celu reklamy firmy, a z drugiej strony

na tym stanowisku zostaje zatrudniona osoba młoda, bez jakiegokolwiek doświadczenia i przygotowania (nawet teoretycznego), a jej obowiązki de facto ograniczają się do wykonywania prostych czynności fizycznych, powierzanych osobom bez kwalifikacji czyli roznoszenia ulotek. W tym zakresie więc zeznania te są nielogiczne, sprzeczne z doświadczeniem życiowym i jako takie nie zasługują na uwzględnienie. Są też częściowo sprzeczne z zeznaniami samej odwołującej, która twierdziła, że przychodziła do pracy codziennie o godzinie 10.00 natomiast z zeznań świadka K. S. wynika, że odwołująca przychodziła do pracy różnie, wtedy kiedy jemu pasowało. Ponadto świadek twierdził, że to on nadzorował odwołującą podczas kiedy sama ubezpieczona w swoich zeznaniach wywodziła, iż bezpośrednio była podporządkowana Pani M.. Z uwagi na te istotne rozbieżności i zainteresowanie świadka wynikiem postępowania Sąd odmówił tym zeznaniom wiarygodności.

Sąd nie dał także wiary zeznaniom odwołującej i zainteresowanego z uwagi na to, że są wzajemnie sprzeczne i niespójne. Odwołująca w swoich zeznaniach twierdziła, że przychodziła do pracy codziennie o godzinie 10.00 do mieszkania M. S. – współnika firmy, a pani M. przyjmowała ją w salonie i ona mówiła jej na jakie ulice ma się udać żeby roznieść ulotki. Tymczasem M. S. przesłuchiwana w imieniu zainteresowanej Spółki jako osoba uprawniona do jej reprezentowania przyznała, że poza tym, że jest współnikiem to jest także zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy w przedszkolu jako kadrowa i pracuje w godzinach od 8.00 do 12.00, nie było więc możliwe by to ona przyjmowała odwołującą. Przyznała natomiast, że robił to mąż i to on ją kontrolował. Odwołująca wywodziła natomiast, że bezpośrednio podlegała M. S.. Nie sposób też przyjąć, by potrzeba roznoszenia ulotek reklamowych uzasadniała zatrudnienie pracownika na umowę o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy i to na okres 1 roku gdyż tego rodzaju czynności ze swej natury mają charakter okresowy, krótkotrwały i praca ta najczęściej jest powierzana na podstawie umowy zlecenia. O tym, że takiej potrzeby nie było świadczy dodatkowo fakt, iż zarówno przed zawarcie umowy z odwołującą jak i po powstaniu niezdolności do pracy roznoszeniem ulotek reklamowych zajmował się K. S. (1), wykonując tą pracę niejako przy okazji innych obowiązków. Zeznania stron pozostają też w sprzeczności z treścią dokumentów sporządzonych dla potwierdzenia zawarcia umowy o pracę i z tego względu także nie zasługują na uwzględnienie. Z zakresu czynności, jaki miał być powierzony odwołującej i jaki został sformułowany na piśmie nie wynika by do jej obowiązków miało należeć roznoszenie ulotek reklamowych, a jak twierdzą strony to do tych czynności miała się w zasadzie ograniczać jej praca. Przedstawianie ofert handlowych klientom nie jest bowiem równoznaczne z roznoszeniem ulotek, jest czynnością bardziej złożoną bowiem wymaga znajomości i wiedzy dotyczącej oferty i zakresu usług prowadzonych przez firmę, jakiej jednak odwołująca nie posiadała.

Z powodu tych właśnie okoliczności Sąd nie dał wiary zeznaniom odwołującej i współnika zainteresowanej, gdyż są wzajemnie sprzeczne, niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego i nielogiczne.

Zgodnie z treścią **art. 6 ust. 1 pkt 1** ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ( Dz. U. 2013.1442. t.j.) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają m. in. osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami.

Zgodnie z treścią **art. 11 ust. 1** powołanej ustawy osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1, a więc pracownicy, podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu. Natomiast osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu podlegają także obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu **art. 12 ust. 1**.

Definicja pracownika zawarta została w **art. 8 ust. 1** ustawy, w którym za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 2a. Jeśli jednak pracownik spełnia kryteria określone dla osób współpracujących, o których mowa w ust. 11 - dla celów ubezpieczeń społecznych jest traktowany jako osoba współpracująca – art. 8 ust. 2.

Ponadto w świetle ust. 2a za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie czy odwołująca w spornym okresie była pracownikiem i czy z tego tytułu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym.

Nie ulega wątpliwości, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest organem upoważnionym do oceny ważności umowy o pracę, która stanowi podstawę ubezpieczenia. W świetle bowiem przepisu art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy „systemowej” do zakresu działania Zakładu należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Zawarcie umowy o pracę, jej skuteczność i ważność oceniać należy zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W myśl przepisu **art. 22 KP** przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oczywiście jest, że zawarcie umowy o pracę w celu wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy odpowiada prawu pracy (por. art. 22 k.p.), a naturalnym - całkowicie zgodnym z porządkiem prawnym i zasadami współżycia społecznego - jest dążenie stron umowy o pracę do tego, ażeby pracownik z tytułu pracowniczego statusu uzyskiwał przewidziane w prawie o ubezpieczeniach społecznych prawa i świadczenia. Są to, można powiedzieć, elementarne i niebudzące żadnych wątpliwości relacje między stosunkami pracy i stosunkami ubezpieczenia społecznego. Sam jednak fakt złożenia przez strony oświadczeń zawierających formalne elementy określone w art. 22 KP nie oznacza jednak, że taka umowa jest ważna.

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy 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.

W judykaturze utrwalony jest pogląd, że w sytuacji, gdy 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 r. III AUa 433/2005, (...)). 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 r. o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 - 16/251).

Zasadnicze znaczenie dla wyjaśnienia istoty sporu miało ustalenie, czy ubezpieczona A. B. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz Spółki (...) Spółka Jawna zgodnie z warunkami zawartej umowy o pracę.

Zgodnie z zasadami procesu cywilnego, ciężar gromadzenia materiału procesowego spoczywa na stronach (art. 232, art. 3 k.p.c., art. 6 k.c.). Jego istota sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem. W sprawie z zakresu ubezpieczeń społecznych to zainteresowany świadczeniem ma wykazać fakty uzasadniające jego prawo.

W ocenie Sądu ubezpieczona oraz płatnik składek, wbrew ogólnej regule dowodowej, nie wykazali, by rzeczywiście A. B. świadczyła pracę na rzecz (...) Biuro Ochrony Osób i Mienia Spółka Jawna w charakterze pracownika do spraw marketingu. Strony nie przedstawiły żadnego materialnego dowodu na potwierdzenie wykonywania przez odwołującą powierzonych jej czynności takich jak reprezentowanie firmy w działaniach marketingowych, pozyskiwanie nowych klientów, przygotowywanie ofert handlowych i przedstawianie tych ofert klientom. Fakt, że odwołująca okazjonalnie rozniosła ulotki reklamowe na terenie miasta nie świadczy by wykonywała pracę podporządkowaną, spełniająca wymogi określone w kodeksie pracy i zgodną z zawartą umową. Zdaniem Sądu nie sposób przyjąć by w firmie istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika do spraw marketingu skoro przez cały czas tymi sprawami zajmował się prokurent K. S. (1). Z punktu widzenia interesów firmy i rachunku ekonomicznego nie wydaje się

także by było uzasadnione zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę li tylko od roznoszenia ulotek reklamowych podczas kiedy tego rodzaju prostą i fizyczną pracę, która nie wymaga podporządkowania i nadzoru ze strony pracodawcy, powierzyć można na zlecenie tym bardziej, że koszty zatrudnienia pracownika są znacznym obciążeniem dla pracodawcy, a umowa zlecenia takich kosztów nie powoduje.

W tej sytuacji zatrudnienie odwołującej nie było uzasadnione i uznać je należy za nieracjonalne. Z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest bowiem kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Racjonalny pracodawca powinien unikać niekorzystnych skutków będących następstwem nawiązania stosunku pracy (z punktu widzenia "możliwości" i "celowości" zatrudnienia).

Ponadto istotne znaczenie dla oceny czy odwołująca wykonywała rzeczywiście prace na podstawie zawartej umowy miała także okoliczność, że po krótkim okresie stała się niezdolna do pracy, a pracodawca nikogo w jej miejsce nie zatrudnił w charakterze pracownika. Zarówno przed zawarciem umowy jak i po przedłożeniu przez odwołującą zwolnienia lekarskiego wszystkie te obowiązki wykonywał K. S. (1). Wszystko to wskazuje na to, że w firmie (...) w spornym okresie nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku specjalisty ds. marketingu, a obowiązki wynikające z umowy o pracę nie były faktycznie wykonywane przez odwołującą.

W ocenie Sądu w stanie faktycznym sprawy, zawarcie umowy o pracę i zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego nie spowodowało powstania obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, bowiem z okoliczności sprawy wynika, że praca nie była świadczona w ramach stosunku pracy, zaś ustalone warunki nie odpowiadały zatrudnieniu, ale zostały uzgodnione w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą.

Reasumując, w niniejszej sprawie nie doszło do objęcia ubezpieczonej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, bowiem zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczyło osoby, która w rzeczywistości nie świadczyła pracy w tym charakterze, a więc nie pozostawała w stosunku pracy. Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych stanowi o ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, a więc osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, pozostających w stosunku pracy, a nie tych, które jedynie podpisały umowę o pracę. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Chociaż przepisy kodeksu pracy wskazują, że niezbędnym, ale jednocześnie wystarczającym warunkiem do zawarcia umowy o pracę, są zgodnie oświadczenia woli pracownika i pracodawcy, to nie jest możliwe w wyniku tylko tej czynności prawnej nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Domniemanie powstania stosunku pracy, niezależnie od tego, czy pracownik do pracy przystąpił, obala bowiem twierdzenie, że pomimo zawarcia umowy nie nastąpiło zatrudnienie pracownika i że zgłoszenie do ubezpieczenia z tej przyczyny miało charakter fikcyjny.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd zgodnie z którym jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Pozorność stanowi wadę oświadczenia woli polegającą na niezgodności między aktem woli a jej przejawem na zewnątrz, przy czym strony zgodne są co do tego, aby wspomniane oświadczenie woli nie wywołało skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2000 r. II UKN 744/99, OSNAPiUS 2002/8/194). Dla zaistnienia pozornej czynności prawnej konieczne są trzy elementy: złożenie oświadczenia woli tylko dla pozorów, złożenie oświadczenia woli drugiej stronie i zgoda adresata takiego oświadczenia na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem, a w takiej sytuacji w ogóle nie dochodzi do złożenia oświadczeń woli, a tym samym do nawiązania stosunku pracy, a raczej stworzenia fikcji jego nawiązania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997/15/275 i z dnia 23 marca 1999 r. II UKN 536/98, OSNAPiUS 2000/10/403). Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie sposób jest przyjąć, że celem i zamiarem stron, które podpisały sporną umowę o pracę, było jej

faktyczne wykonywanie. Brak jest w przedmiotowej sprawie konkretnych okoliczności mogących świadczyć o tym, że wnioskodawczyni faktycznie miała świadczyć pracę w wyznaczonym do tego miejscu i pod kierownictwem pracodawcy oraz tego by po stronie pracodawcy istniała realna potrzeba zatrudnienia takiego pracownika i przyjmowania od niego świadczonej pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd , na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. oddalił odwołanie ubezpieczonej i orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art., 98 i 108 kpc w związku z § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).

SSO E. Majewska