

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 31 października 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że P. W. nie podlega od 1 lutego 2017 r. ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek M. W.. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w dniu 1 lutego 2017 r. strony zawarły umowę , której nadały nazwę umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lutego 2017 r. i mocą której P. W. powierzono obowiązki kierownika restauracji w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 4 000,00 zł , a już od dnia 9 maja 2017 r. P. W. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. W ocenie organu rentowego P. W. została zatrudniona na specjalnie utworzonym stanowisku pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił, że w okresach niezdolności P. W. do pracy , powierzone jej obowiązki były wykonywane osobiście przez właściciela firmy tj. M. W.. Ponadto M. W. , pomimo długiej nieobecności P. W. w pracy, nie zatrudnił pracownika na jej miejsce. Co również istotne, M. W. posiada zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenia , co uniemożliwiało mu zatrudnienia pracownika z wynagrodzeniem 4 000,00 zł brutto. Ponadto nie przedłożono zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez P. W. pracy na stanowisku kierownika restauracji. W ocenie organu rentowego działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń P. W. w charakterze pracownika świadczą o chęci świadomego osiągnięcia korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych i skorzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą. Tym samym na podstawie art.83 § 1 Kodeksu cywilnego w związku z art.300 Kodeksu pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził , że umowa o pracę zawarta między M. W. , a P. W. , jako zawarta dla pozor, jest nieważna i od 1 lutego 2017 r. P. W. nie podlega ubezpieczeniom społecznym. /decyzja k.17 – 23 plik I akt ZUS/

W dniu 29 listopada 2017 r. do organu rentowego wpłynęło odwołanie P. W. od powyższej decyzji. P. W. wskazała, że faktycznie świadczyła pracę w firmie płatnika zgodnie z zawartą umową o pracę , a płatnik odprowadzał za nią stosowne składki. Tym samym w ocenie wnioskodawczyni podlega ona ubezpieczeniom społecznym. /odwołanie k.2 – 4/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie. Pełnomocnik organu rentowego przytoczył argumentację zawartą w treści zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie k. 9 – 10 odwrót/

Płatnik składek przyłączył się do złożonego przez wnioskodawczynię odwołania.

/oświadczenie zainteresowanego min.01:44:26 rozprawy z dnia 20 czerwca 2018 r. , płyta CD k.293/

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

W spornym okresie płatnik składek M. W. prowadził przy ulicy (...) w Ł. restaurację – bar. W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą płatnik ponosił stratę.

/zeznania zainteresowanego min.00:23:31 – 00:45:17 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jego zeznaniami min.00:36:18 – 01:07:17 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

W związku z prowadzoną działalnością gospodarczą M. W. posiada w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych zadłużenie z tytułu nieopłaconych składek.

/ustalenia w aktach ZUS/

Wnioskodawczyni P. W. legitymuje się wykształceniem średnim w zawodzie technika gastronomii. W okresie od 7 października 2016 r. do 28 stycznia 2017 r. P. W. była studentką Wyższej Szkoły (...) o Zdrowiu.

/okoliczności bezsporne/

P. W. mogła podjąć pewne czynności zawodowe w zakresie usług gastronomicznych w firmie płatnika począwszy od listopada 2016 r. , przy czym płatnik nie zawarł z nią jakiegokolwiek umowy w tym zakresie. Wtedy wnioskodawczynie mogła świadczyć pracę 2 – 3 razy w tygodniu przez kilka godzin..

/zeznania wnioskodawczynie min.00:04:14 – 00:23:31 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jej zeznaniami min.00:06:50 – 00:36:18 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

Ciąża u wnioskodawczynie została stwierdzona w dniu 14 lutego 2017 r.

/wynik badania k.21/

W dniu 17 lutego 2017 r. M. W. zgłosił P. W. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych począwszy od dnia 1 lutego 2017 r. /ustalenia w aktach ZUS/

Z treści umowy nazwanej przez strony umową o pracę zawartej na czas nieokreślony ma wynikać, że w dniu 1 lutego 2017 r. M. W. powierzył P. W. (noszącej jeszcze wówczas nazwisko (...)) obowiązki pracownicze kierownika restauracji z wynagrodzeniem w wysokości 4 000,00 zł w pełnym wymiarze czasu pracy.

/umowa o pracę k.45 plik II akt ZUS/

P. W. nie odbyła badań lekarskich dopuszczających ją do pracy na powierzonym stanowisku. Wnioskodawczynie nie odbyła szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/zeznania zainteresowanego min.00:23:31 – 00:45:17 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jego zeznaniami min.00:36:18 – 01:07:17 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

Wnioskodawczynie mogła dorywczo pracować w kuchni oraz zajmować się obsługą klientów należącej do płatnika restauracji ( m.in. przyjmowała zamówienia , rozliczała kasę fiskalną). Wnioskodawczynie zdarzało się również dostarczać do mieszkań klientów zamówione przez nich dania.

/zeznania wnioskodawczynie min.00:04:14 – 00:23:31 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jej zeznaniami min.00:06:50 – 00:36:18 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89 , zeznania świadków: G. I. min.00:07:36 – 00:28:17 , L. D. min.00:28:17 – 00:41:40 , P. P. min.00:41:40 – 01:02:37 , S. S. min.01:02:37 – 01:21:25 , K. U. min.01:21:25 rozprawy z dnia 20 czerwca 2018 r. , płyta CD k.293/

W trakcie wykonywania powierzonych prac wnioskodawczynie była zwalniana przez płatnika z obowiązku świadczenia pracy celem odbycia badań , bądź załatwienia innych spraw ( m.in. zakupu towaru do restauracji). Fakt nieobecności wnioskodawczynie w pracy nie był odnotowywany przez pracodawcę.

/zeznania zainteresowanego min.00:23:31 – 00:45:17 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jego zeznaniami min.00:36:18 – 01:07:17 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89 oraz zeznania wnioskodawczynie min.00:04:14 – 00:23:31 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jej zeznaniami min.00:06:50 – 00:36:18 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

Wnioskodawczynie, bardzo sporadycznie, mogła zajmować się również dostarczaniem dokumentacji rozliczeniowej firmie księgowej obsługującej firmę płatnika.

/zeznania wnioskodawczynie min.00:04:14 – 00:23:31 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jej zeznaniami min.00:06:50 – 00:36:18 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89 oraz zeznania świadka J. K. min. 01:14:13 – 01:34:28 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

W spornym okresie płatnik składek nie zatrudniał innych osób w oparciu o umowy o pracę ( jedynie sporadycznie korzystał z pracy studentów).

/zeznania wnioskodawczyni min.00:04:14 – 00:23:31 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jej zeznaniami min.00:06:50 – 00:36:18 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

Wcześniej zatrudniane przez płatnika osoby za świadczoną pracę otrzymywały wynagrodzenie minimalne. /dokumentacja pracownicza k.306/

Do akt złożono dokument z którego ma wynikać, że wnioskodawczyni podpisywała listy obecności w pracy. /listy obecności w pracy k.51 – 55/

Zdarzało się , że lokal przy ulicy (...) nie był otwierany regularnie ( bywał zamknięty nawet do 2 tygodni).

/zeznania zainteresowanego min.00:23:31 – 00:45:17 rozprawy z dnia 21 stycznia 2019 r. , płyta CD k.346 w związku z jego zeznaniami min.00:36:18 – 01:07:17 rozprawy z dnia 28 marca 2018 r. , płyta CD k.89/

Od 9 maja 2017 r. P. W. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży. /ustalenia w aktach ZUS/

W czasie nieobecności wnioskodawczyni w lokalu, płatnik składek nie zatrudnił pracownika na jej miejsce. /dokumentacja pracownicza k.306/

Wnioskodawczyni urodziła dziecko w dniu 30 sierpnia 2017 r.

/okoliczność bezsporna/

Od dnia 7 października 2017 r. P. W. oraz M. W. pozostają w związku małżeńskim. /okoliczność bezsporna/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w szczególności zawarte w dokumentacji osobowej sporządzonej w związku z zatrudnieniem wnioskodawczyni u płatnika składek , dokumentacji medycznej oraz w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach rentowych, a jedynie w niewielkim zakresie w oparciu o zeznania wnioskodawczyni , zainteresowanego oraz świadków. Wprawdzie zeznający w sprawie świadkowie wskazywali na czym polegały wykonywane przez wnioskodawczynię prace w restauracji płatnika , to jednak z zeznań tych nie wynika fakt świadczenia przez wnioskodawczynię pracy na rzecz płatnika w ramach stosunku pracy. Podkreślić należy, że samo wykonywanie przez wnioskodawczynię pewnych czynności w zakresie obsługi klientów, w świetle wszelkich ustalonych w niniejszej sprawie okoliczności, nie przesądza o ich wykonywaniu w ramach stosunku pracy. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że w relacji łączącej płatnika oraz wnioskodawczynię występowały elementy obce stosunkowi pracy , a wskazuje na to choćby brak podporządkowania pracowniczego oraz kontroli wnioskodawczyni pod kątem prawidłowości wykonywania powierzonych jej zadań. Nie są również jasne dla Sądu okoliczności zatrudnienia wnioskodawczyni bowiem z całokształtu materiału dowodowego wynika, że po stronie płatnika w rozpatrywanym okresie nie zaistniała potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika z uwagi choćby na fakt, że restauracja nie była otwarta każdego dnia (zdarzało się , że restauracja bywała zamknięta nawet do 2 tygodni). Podkreślić również należy, że sytuacja ekonomiczna płatnika ( tj. fakt posiadania zadłużenia , a także okoliczność ponoszenia strat w związku z prowadzoną działalnością ) nie pozwalała mu na zatrudnienie pracownika z tak wysokim , jak na realia prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, wynagrodzeniem. Co więcej , z praktyki prowadzonej przez zainteresowanego wynika, że zatrudniał on osoby jedynie w oparciu o wynagrodzenie minimalne. Wskazać także należy , że w dokumentacji osobowej wnioskodawczyni z okresu jej zatrudnienia w firmie płatnika brak jest podstawowych dokumentów jakimi są zaświadczenie lekarskie wskazujące czy pracownik może podjąć pracę na danym stanowisku oraz karty szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy na powierzonym stanowisku. Ich powstanie powinno nastąpić przed zatrudnieniem wnioskodawczyni a szkolenia bhp najpóźniej w dniu zatrudnienia przez fachowca w tej dziedzinie. Płatnik składek, jako osoba prowadząca działalność gospodarczą, posiadał wiedzę z tego zakresu. Skoro więc tych dokumentów brakuje to oznacza, że pomysł zatrudnienia powstał po informacji o ciąży wnioskodawczyni. Trudno zatem przyjąć by pracodawca chcąc powierzyć pracownikowi określone obowiązki zapomniał o podstawowych

obowiązkach jakie na nim ciąży i zaniechał sprawdzenia czy stan zdrowia pracownika pozwala mu na pracę, czy też nie poinformował go o zagrożeniach występujących na powierzonym mu stanowisku pracy. Zauważyć przy tym należy, że dokumentacja zatrudnienia wnioskodawczyni (w szczególności zawarta umowa o pracę, czy też listy obecności) jest przejawem jedynie formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi zainteresowanego jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez wnioskodawczynię faktycznie wykonywana. Nie można wykluczyć, że wskazywane dokumenty zostały wygenerowane na potrzeby ewentualnych postępowań administracyjnych czy sądowych. Przy czym, Sąd nie neguje, że wnioskodawczyni mogła wykonywać pewne czynności w spornym okresie zatrudnienia na rzecz płatnika składek, Rzecz jednak w tym, że zgromadzony materiał dowodowy w sposób oczywisty wskazuje, że czynności te nie były wykonywane w reżimie stosunku pracy. Okoliczność zaś, że wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych dopiero w dniu 17 lutego 2017 r. (tj. już po uzyskaniu informacji o fakcie zajęcia przez wnioskodawczynię w ciążę) wskazuje na prawdziwe motywy kierujące wnioskodawczynią i zainteresowanym tj. chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą. Oczywiście nie można negować motywów zawarcia umowy (chęć ubezpieczenia społecznego) jednakże okoliczność ta musi być poparta zamiarem zatrudnienia wnioskodawczyni. A zamiar ten wynika nie tylko z pewnego zachowania się stron stosunku prawnego do chwili uzyskania przez pracownicę niezdolności do pracy ale także z zachowania w okresie niezdolności do pracy wnioskodawczyni jak i po okresie ustania tej niezdolności. Szczególnie wnikliwie należy wtedy badać potrzebę utworzenia nowego miejsca pracy i to jako stanowisko kierownicze, w sytuacji gdy płatnik nie wskazał motywów potrzeby odciążenia go w zajmowaniu się prowadzeniem lokalu gastronomicznego. Także nie wyjawiono w jaki sposób miał płacić płatnik wynagrodzenia za pracę skoro działalność generowała długi a więc sam płatnik nie uzyskiwał dochodów.

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

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 roku, poz.300) 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 definiowanym 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.

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987). Sam 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.

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 stwierdzono, 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.).

Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do ustalenia, czy P. W. świadczyła pracę na rzecz płatnika składek M. W. , czy też strony zawarły kwestionowaną umowę o pracę wyłącznie w celu wyłudzenia świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a więc dla pozorów.

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy na rzecz ww. płatnika na podstawie umowy o pracę. (nie udowodniła tej okoliczności).

W wykonywaniu umowy o pracę nie występuje element podporządkowania co do czasu pracy. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć , aby wnioskodawczyni świadczyła pracę w stałych godzinach , a wskazuje na to choćby specyfika prowadzonej przez płatnika działalności. Podkreślić w tym miejscu należy ,że pracowników zatrudnionych w podstawowym czasie pracy obowiązuje ta sama norma czasu pracy określona w art.129§1 k.p. (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym), pracownicy są zobowiązani do wykonywania pracy określonego rodzaju, który powinien wynikać z umowy o pracę i są rozliczani z wykonania pracy pod kątem starannego działania. Z całą pewnością płatnik nie nadzorował czynności wykonywanych przez wnioskodawczynię i tym samym nie sposób stwierdzić , aby wykonywała je w ramach podporządkowania pracowniczego. Co również istotne , P. W. nie miała ściśle określonych czynności jakie ma wykonać danego dnia , a także nie była rozliczana z wykonywanych obowiązków. Zatem trudno mówić w tym przypadku o podporządkowaniu pracownika co do miejsca , czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania go z powyższego. Zatem brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, czy codziennie wnioskodawczyni wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy wyklucza zakwalifikowanie spornej umowy jako umowy o pracę. Strony umowy nie wykazały, by taka kontrola miała miejsce.

Nadto zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie wskazuje, aby u płatnika składek zaistniała realna potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku kierownika restauracji. Oczywiście w niniejszym postępowaniu nie jest rolą ani organu rentowego ani Sądu oceniać sposób organizacji czy funkcjonowania płatnika, ale niemniej jednak należy przyjmować, że zachowania podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym w celu zarobkowym są racjonalne

ekonomicznie. W niniejszym postępowaniu pracodawca nie wykazał, że zatrudnienie wnioskodawczynie na podstawie umowy o pracę było uzasadnione, gdyż wskazuje na to specyfika prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Co więcej, podczas nieobecności wnioskodawczynie w pracy nie zatrudnił pracownika na jej miejsce. Wprawdzie wnioskodawca może płacić wynagrodzenia w dowolnej wysokości, ale jeżeli takie postanowienia dotyczą osoby najbliższej pracodawcy czyli żony i matki jego dziecka, to wtedy zasadność decyzji płacowej pracodawcy musi ulec weryfikacji.

Podkreślić także należy, że zawierając umowę o pracę, pracodawca nie dopełnił obowiązków wynikających z treści art.229§1 punkt 1 k.p., gdyż wnioskodawczynie została dopuszczona do pracy bez wstępnych badań lekarskich, co niewątpliwie rzutuje na ocenę zawartej umowy.

Podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji, gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym. Natomiast sam fakt wykonywania za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną ze stron na rzecz drugiej w zależności od cech danego stosunku prawnego, co do zasady może zostać zakwalifikowany, jako umowa o dzieło, umowa zlecenia lub też umowa o świadczenie usług, o której mowa w art.750 k.c. wobec której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Ocena z jakim faktycznie stosunkiem prawnym mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy pozostaje jednak poza zakresem rozważań Sądu Okręgowego, albowiem przedmiotem zaskarżonej decyzji była wyłącznie umowa o pracę.

Wprawdzie płatnik składek przedstawił dokumenty osobowe wnioskodawczynie, po kolejnym wezwaniu Sądu, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły. Pewne prace pomocowe bliskiej dla wnioskodawczynie osobie (płatnikowi składek) nie wskazują na zamiar zawarcia umowy o pracę, szczególnie, że działalność ta nie była kontynuowana z uwagi na jej niedochodowość a płatnik dalsze generowanie kosztów zamierzał powetować sobie (przez zawarcie umowy z wysokim uposażeniem) przez wysokie wypłaty zasiłku chorobowego i macierzyńskiego dla wnioskodawczynie.

Reasumując, z zebranego w sprawie materiału dowodowego, oceny zawartej umowy o pracę, sposobu jej wykonywania, wynika, że wnioskodawczynie i płatnik składek zawarli umowę o pracę, której nie mieli zamiaru realizować. Umowa ta została zawarta jedynie w celu uzyskania przez wnioskodawczynię wypłaty wysokich świadczeń ubezpieczeniowych (skoro nie mogła otrzymywać wynagrodzeń od płatnika) i był to jedyny cel zawarcia umowy o pracę. Wnioskodawczynie nie świadczyła pracy w reżimie umowy o pracę, bowiem w wykonywaniu pracy występują elementy obce dla stosunku pracy jak choćby brak podporządkowania co do czasu świadczenia pracy czy regularności świadczenia pracy. Swoboda ubezpieczonej w wykonywaniu i organizacji pracy nie pozwala na uznanie, że wykonywała pracę w ramach pracowniczego podporządkowania.

Zgodnie z art.83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. 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 przez strony na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana.

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. 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.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że umowa o pracę nie była wykonywana w reżimie prawa pracy. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Przedstawione wyżej rozważania jednoznacznie wskazują, iż zawarta umowa o pracę i sposób jej realizacji nie odpowiada treści art.22 k.p. Umowa ta jest zatem nieważna z uwagi na jej pozorność (art.83§1 k.c.).

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalająca niepodleganie przez P. W. ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w firmie (...) odpowiada prawu i na podstawie art.477<sup>1</sup>§1 k.p.c. w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. zasądzając od P. W. i od M. W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. kwoty po 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił zgodnie z § 9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. , poz.265).

S.B.