

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 21 czerwca 2018 r. nr (...) nr (...) znak (...) - (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. na podstawie art. 83 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1, art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1, art. 36 ust. 1, art. 38 ust. 2, art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778, z późn. zm.) w związku z art. 58 § 1 i 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2017. 459), stwierdził, że M. B. (1) jako pracownik u płatnika składek (...) SP. Z O.O. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1 lutego 2018 r. do 28 lutego 2018 r.

W uzasadnieniu wskazano, że w trakcie postępowania wyjaśniającego przed organem rentowym została przedłożona umowa o pracę zawarta w dniu 01.02.2018r. pomiędzy M. B. (1), a (...) SP. Z O.O. na czas nieokreślony od dnia 01.02.2018r, w pełnym wymiarze czasu pracy (1/1 etatu) na stanowisku operator z wynagrodzeniem 5360,00 zł.

Z dokumentów zewidencjonowanych w Kompleksowym Systemie Informatycznym ZUS wynika, że płatnik składek zgłosił M. B. (1) do ubezpieczeń od 01.02.2018r. w dniu 05.02.2018r., oraz za okres 21.02.2018-28.02.2018r. w dokumentach rozliczeniowych płatnik wykazał okres świadczenia/przerwy - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, finansowane ze środków pracodawcy.

Ustalone okoliczności faktyczne, w szczególności takie że:

- miejscem pracy M. B. (1) miał być zakład produkcyjny (...) w mieście R. . Powyższy zakład produkcyjny był dopiero w trakcie budowy wg oświadczenia Pracodawcy z dnia 17.04.2018r. M. B. (1) miał wyjechać na szkolenie stanowiskowe do innej fabryki (...). Z O.O, jednakże z powodów osobistych zrezygnował z wyjazdu na szkolenie i rozwiązał umowę na mocy porozumienia stron z dniem 28.02.2018r. -płatnik składek nie przedstawił żadnych dokumentów potwierdzających wykonywanie obowiązków przez M. B. (1). Z przedstawionego świadectwa pracy wynika, iż wnioskodawca wykorzystał urlop wypoczynkowy z -wymiarze trzech dni oraz był niezdolny do pracy przez okres ośmiu dni. W przedstawionej umowie o pracę oprócz stanowiska nie są określone obowiązki M. B. (1) z tytułu stosunku pracy, miały zostać określone odrębnie przez pracodawcę. Jednakże pracodawca nie przedstawił żadnego innego dokumentu określającego zakres obowiązków wnioskodawcy czy ich faktycznego wykonywania

-dokument (...) wystawiony dla ubezpieczonego o numerze (...) i serii BS określa okres niezdolności do pracy od 21.02.2018 do 15.03.2018r. Ponadto M. B. złożył zwolnienia lekarskie po ustaniu zatrudnienia za okres od 16.03.2018 do 10.05.2018r.

skłaniają do wniosku, że została zawarta umowa o pracę dla pozorów tzn. przy składaniu oświadczenia woli obie strony miały świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik, nie będzie świadczyć pracy, a druga strona, określona jako pracodawca, nie będzie z tej pracy korzystać.

Organ rentowy podniósł, że przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017. 1778) stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli - stosownie do art. 22 kodeksu pracy - osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę "formalnie zawarły". Tak więc zawarcie umowy o pracę, bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego, nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę, świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A w sytuacji, w której, stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k. p.) zawarcie umowy o pracę nie może

rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, że osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników.

Zamierzone krótkotrwale, nawet poparte wymaganymi ale formalnymi dokumentami (umowa o pracę, zaświadczenie lekarskie, formularze zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych) rzekome zatrudnienie z wynagrodzeniem (które nie zostało wypłacone za okres 12 miesięcy poprzedzających niezdolność do pracy) świadczą, co jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, o chęci pozyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego a nie o zamiarze podjęcia i kontynuowania pracy.

Pracodawca nie zatrudnia pracownika aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje potrzeba gospodarza pozyskania nowego pracownika

Zdaniem organu rentowego dowody wskazują, że zatrudnienie M. B. (1) było czynnością pozorną, której celem było obejście przepisów prawa i dzięki temu uzyskanie świadczeń wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, które przysługują wyłącznie osobie mającej status pracownika.

Zatem umowa ta jest czynnością prawną mającą na celu obejście przepisów ustawy i tym samym nieważną z mocy prawa. Zgodnie bowiem z art. 58 § 1 i 2 kodeksu cywilnego czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna.

Ponadto art. 5 kodeksu cywilnego stanowi, że nie można czynić ze swego prawa 'użytku, który by był sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Ponadto powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.08.2005r. II UK 3 20/04, stwierdzający , że "sporządzenie dokumentów związanych z zatrudnieniem i opłacenie składki na ubezpieczenie społeczne nie jest wystarczające do uznania, że rzeczywistym zamiarem osoby zgłoszonej do ubezpieczenia było stałe, codzienne wykonywanie pracy, podważyć należy ważność umowy o pracę z powodu niestwierdzenia konieczności zatrudnienia pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lutego 2010r. II UK 204/09 orzekł, że o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytułu ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla pracy, a wynikających z art. 22§1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych. Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę lub ugody pozasądowej nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego.

Jeśli zatem zawierając umowę o pracę strony mają świadomość, że wzajemne obowiązki wynikające ze stosunku pracy nie będą mogły być realizowane (z taką sytuacją bez wątpienia mamy do czynienia) to istnieją uzasadnione wątpliwości co do rzeczywistego celu i zamiaru stron nawiązujących ten stosunek prawny.

/ decyzja plik (...) k.77-81 oraz plik (...) k.77-81 akt ZUS/

Odwołanie od wskazanej decyzji w dniu 23 lipca 2018 r. wniósł ubezpieczony M. B. (1) domagając się jej zmiany.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, iż decyzja ZUS jest bezzasadna. Podkreślił, iż stanowiska Operatora w firmie (...) Sp. z o.o. zajął po trwającym od grudnia 2017 r. procesie rekrutacyjnym przeprowadzonym przez inną firmę pokonując kilkudziesięciu konkurentów. Podkreślił iż po zawarciu umowy o pracę miał odbyć półroczne szkolenie wdrażające na terenie Czech a następnie brać czynny udział uruchomieniu nowego zakładu w R.. Umowę zawarł w dniu 1.02.2018 r. następnie przez kilka kolejnych dni był czas na wykonanie badań wstępnych, szkolenie BHP, prezentacje firmy przez dyrektora i kierownik ds. personalnych oraz możliwość wzajemnego poznania się pracowników. Spotkania odbywały się w wynajętym przez firmę lokalu na terenie R.. Decyzja o wyjeździe w dniu 12 lutego 2018 r. zapadła w dniu

8 lutego 2018 r. a do tego czasu utrzymywał stały kontakt mailowy z współpracownikami celem należytej organizacji tego wyjazdu. W dniu 10 lutego 2018 r. w sobotę otrzymał droga mailową od pracodawcy umowę o podniesienie kwalifikacji zawodowych o której konieczności podpisania wcześniej nie wiedział i na warunki której nie mógł się zgodzić - obowiązek zatrudnienia przez 3 lata obwarowany obowiązkiem zwrotu kosztów szkolenia w kwocie ponad 30.00 zł w przypadku rezygnacji z pracy w tym okresie. (...) Sp. z o.o. nie wyraził zgody na udział w szkoleniu bez podpisania wskazanej umowy. Z tych też względów wniósł o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Okres wypowiedzenia umowy zgodnie z kp trwał tydzień więc pracodawca zlecił mu wykorzystanie urlopu w wymiarze 3 dni. W wyniku zaistniałej sytuacji i depresji z nią związanej stał się niezdolny do pracy. Odwołujący podkreślił, iż gdyby wiedział o zobowiązaniu wynikającym z umowy o podnoszeniu kwalifikacji stosunku pracy by nie zawarł. Niemniej jednak nie oznacza to, iż jego zatrudnienie było fikcyjne.

/ odwołanie k. 3-5 akt VIII U 1618/18 /.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 32 -33 akt VIII U 1618/18 /

Odwołanie od wskazanej decyzji w dniu 26 lipca 2018 r. wniósł też płatnik (...) SP. Z O.O. Odwołujący wniósł o jej zmianę w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez objęcie M. B. (1) ubezpieczeniami obowiązkowymi: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym nadto o zasądzenie na rzecz płatnika kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, iż ww. był rzeczywiście zatrudniony u odwołującej tj miał zamiar świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, umowa o pracę była ważna a nie zawarta dla pozorów oraz że celem obu stron umowy było jej wykonanie. Odwołujący podkreślił, iż w związku z budową nowego zakładu produkcyjnego w R., (...) Sp. z o.o. w grudniu 2017 roku za pośrednictwem (...) Sp. z o.o. oraz serwisu pracuj.pl rozpoczęła rekrutację na stanowisko operatora linii produkcyjnej, inżyniera mechanika, a także inżyniera automatyka.

W trakcie procesu rekrutacji do (...) Sp. z o.o. zgłosiło się 314 osób ubiegających się o zatrudnienie. Wszyscy kandydaci do pracy byli informowani o obowiązkowym szkoleniu, które miało zostać przeprowadzone w jednej z fabryk należących do spółek powiązanych z Grupy (...) w Czechach lub w (...) Sp. z o.o. spotkali się z Panem M. B. (1) już w dniu 21 grudnia 2017 roku, aby mógł on rozpocząć pracę z dniem 1 lutego 2018 roku. W procesie rekrutacji Zainteresowany poważnie podchodził do proponowanej mu pracy i był zainteresowany dostępnymi ścieżkami kariery w strukturze odwołującej się, a także ewentualnymi możliwościami awansu - o co pytał przedstawiciela A. p. z o.o. w wiadomości e-mail z dnia 28 grudnia 2017 r.

M. B. (1) wraz z czterema innymi kandydatami stawiał się w dniu 1 lutego 2018 roku w zakładzie pracy, zawarł umowę o pracę oraz przeszedł odpowiednie szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z przedstawionymi aktami osobowymi pracownika, a także z oświadczeniami złożonymi przez (...) Sp. z o.o. w dniu 17 kwietnia 2018 r., Pan M. B. (1) posiadał kwalifikacje do pracy na tym stanowisku, ponieważ posiada wykształcenie techniczne, doświadczenie w pracy w firmie produkcyjnej, doświadczenie w obsłudze systemów zautomatyzowanych, uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych oraz posługuje się językiem angielskim w stopniu dobrym. Celem przeprowadzenia szkolenia stanowiskowego w innej fabryce (...) pracodawca przedstawił M. B. (1) propozycję zawarcia umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika, a także porozumienie do umowy o pracę dotyczącego podnoszenia kwalifikacji zawodowych poza miejscem pracy. Z powodów osobistych zrezygnował on jednak z wyjazdu na szkolenie zaproponowanej umowy oraz porozumienia nie podpisał, a następnie poprosił o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 28 lutego 2018 roku. Pozostali pracownicy podpisali zaproponowane im umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych, a następnie wyjechali na szkolenie do zakładu redukcyjnego w Czechach. Zamiarem stron było więc rzeczywiste świadczenie pracy przez Zainteresowanego na rzecz Odwołującej się.

Z uwagi na konieczność wyjazdu w celu podnoszenia kwalifikacji, w którym M. B. (1) nie mógł wziąć udziału z powodów osobistych, doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W ocenie płatnika nieuprawnionym jest twierdzenie, że strony miały świadomość, że ich obowiązki nie będą mogły być realizowane. Naturalnym jest, bowiem że w sytuacji, gdy pracodawca zamierza rozwinąć swoją działalność i, jak w przypadku Odwołującej się, stworzyć nowy zakład produkcyjny i nowe miejsca pracy, musi odpowiednio wcześniej rozpocząć rekrutację oraz szkolenia pracowników, aby w momencie jego uruchomienia, możliwe było korzystanie z jego możliwości produkcyjnych. Okoliczność, że w pierwszych dniach pracy pracownicy, w opisanej wyżej sytuacji, nie wykonują jeszcze zadań, które będą wykonywali docelowo, nie stanowi w żaden sposób potwierdzenia pozorności zawartej umowy o pracę.

Co do zaś twierdzeń, iż zakres obowiązków M. B. nie został określony płatnik wskazał, że umowa pracę określała, na jakim stanowisku ww. został zatrudniony M. B. (1), zaś zakres obowiązków wynikał już z ogłoszenia o pracę, co więcej, z przedstawionego nowozatrudnionym pracownikom dokument „Operator (pieluchy dziecięce) -szkolenie na stanowisko operatora linii produkcyjnej pieluch dziecięcych”. Płatnik zaznaczył też, że przepis art. 29 § 1 k.p. nakazuje określić w umowie o pracę „rodzaj wykonywanej pracy”, co strony niewątpliwie uczyniły.

Mając na względzie powyższe, odwołujący wskazał, że zawarta umowa o pracę nie miała charakteru pozornego, pomimo iż M. B. (1) nie rozpoczął wykonywania zadań właściwych dla stanowiska, na którym został zatrudniony, niemniej jednak strony miały na celu nawiązanie stosunku pracy. jedynym zamiarem Odwołującej się było rzeczywiste pozyskanie pracownika oraz wyszkolenie go w pierwszych miesiącach zatrudnienia tak, aby mógł on wykonywać zadania, które zostaną mu powierzone w zakładzie produkcyjnym.

/odpowiedź na odwołanie – k. 3 -10 akt VIII U 1619/18 /

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. wniósł o jego oddalenie, podtrzymując stanowisko zajęte w zaskarżonej decyzji.

/odpowiedź na odwołanie – k. 90 -91 akt VIII U 1619/18 /

Postanowieniem z dnia 14 listopada 2018 roku Sąd Okręgowy połączył sprawy: VIII U 1619/18 ze sprawą VIII U 1618/18 celem wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

/postanowienie k. 102 akt o sygn. VIII U 1619/18 /

Na rozprawie z dnia 14 listopada 2018 r. wnioskodawca oraz pełnomocnik O. poparł odwołanie a pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania.

/protokół rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. – 00:03:56 – 00:05:13 – płyta CD – k. 45/

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

Odwołujący M. B. (1) legitymuje się wykształceniem wyższym, ukończył studia w Akademii (...) w Ł. na kierunku transport w specjalności logistyka i spedycja. Posiada tytuł inżyniera procesów transportowych oraz technika automatyki przemysłowej.

/dyplom – k. 63, kwestionariusz osobowy – k. 50 akt VIII U 1619/18 zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 –00:22:33 płyta CD k. 45 /

Wnioskodawca posiada uprawnienia UDT na konserwację i obsługę na urządzenia transportu bliskiego, podnośniki koszowe, nożycowe, układnice i wciągniki, (...) gr I, II, III, uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym, uprawnienia alpinistyczne do pracy na wysokości, prawo jazdy kat. B, ma też ukończony kurs językowy w M..

/ kwestionariusz osobowy – k. 50 akt VIII U 1619/18, zaświadczenia kwalifikacyjne k. 56-62, 64-68 akt VIII U 1619/18 oraz /

Wnioskodawca w okresie od 2011 r. do 2017 r. pracował w J. jako mechatronik zaś w 2017 r. do 15 stycznia 2018 r. w (...) G. jako elektromechanik.

/świadczenia pracy k. 52,53 akt VIII U 1619/18/.

O. zajmuje się produkcją materiałów higienicznych posiada 20 zakładów produkcyjnych m.in. w Czechach, Niemczech, Francji, Turcji, C..

/ przewodnik kandydata – rekrutacja do firmy (...) k. 22-33 akt VIII U 1619/18/.

W związku z budową nowego zakładu produkcyjnego w R., (...) Sp. z o.o. w grudniu 2017 roku za pośrednictwem (...) Sp. z o.o. oraz serwisu pracuj.pl rozpoczęła rekrutację na stanowisko operatora linii produkcyjnej, inżyniera mechanika, a także inżyniera automatyka.

/ ogłoszenia rekrutacyjne 14-16 akt VIII U 1619/18. oferta pracy k. 21 akt VIII U 1619/18 przewodnik kandydata – rekrutacja do firmy (...) k. 22-33 akt VIII U 1619/18, zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45 zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45, /.

W odpowiedzi na powyższe wnioskodawca wysłał swoje zgłoszenie za pośrednictwem firmy rekrutacyjnej.

/zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 -00:22:33 płyta CD k. 45/.

Chętnych kandydatów do pracy było ponad 300. Pierwszej selekcji kandydatów dokonywała agencja i umawiała wybranych kandydatów z kierownikiem do spraw personalnych firmy (...) oraz Menagerem a potem Dyrektorem Zakładu Produkcyjnego w R. A. B..

/zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45/

(...) Sp. z o.o. spotkali się z Panem M. B. (1) już w dniu 21 grudnia 2017 roku w wynajmowanym lokalu w R. w (...) nie było bowiem jeszcze fabryki.

/ wydruk e – mail k. 6, oraz k. 19 -20 VIII U 1619/18, zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 -00:22:33 płyta CD k. 45 zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45 /

W procesie rekrutacji wnioskodawca był zainteresowany dostępnymi ścieżkami kariery w strukturze odwołującej się, a także ewentualnymi możliwościami awansu - o co pytał przedstawiciela A. p. z o.o. w wiadomości e-mail z dnia 28 grudnia 2017 r.

/ wydruk e - mail k. 8 oraz k 17 akt VIII U 1619/18, zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45 zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45, /

W dniu 1 lutego 2018 r. odwołujący M. B. (1) zawarł z (...) SP. Z O.O. umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.02.2018r, w pełnym wymiarze czasu pracy (1/1 etatu) na stanowisku operator z wynagrodzeniem 5360,00 zł. Jako miejsce pracy wskazano zakład produkcyjny w R.. Jednocześnie wskazano, iż obowiązki pracownika z tytułu stosunku pracy zostaną określone odrębnie przez pracodawcę.

/umowa o pracę plik (...) k. 25-29v akt ZUS oraz k. 41-46 akt VIII U 1619/18 /.

Wnioskodawca miał być operatorem linii produkcyjnej, miał zarządzać ludźmi, zakres produkcji to pieluchy i akcesoria.

/zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 -00:22:33 płyta CD k. 45/.

Wnioskodawca nie otrzymał zakresu obowiązków niemniej jednak zadania operatora linii produkcyjnej były wskazywane przez O. w materiałach rekrutacyjnych a potem w materiałach wysłanym pracownikom w dniu 10 lutego 2018 r. dotyczącym szkolenia w Czechach

/ przewodnik kandydata – rekrutacja do firmy (...) k. 22-33 akt VIII U 1619/18, wydruk email k. 25-26. dokument „operator (pieluchy dziecięce) szkolenie na stanowisko operatora linii produkcyjnej pieluch dziecięcych” k.75 - 89 akt VIII U 1619/18 /.

O zatrudnieniu wnioskodawcy zdecydowało jego doświadczenie w pracy na linii produkcyjnej, ogólna wiedza techniczna, umiejętność pracy.

/zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45/,

W tym samym dniu umowę o pracę zawarto z 4 innymi pracownikami.

/wydruk email k. 12-13, zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 -00:22:33 płyta CD k. 45, zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45 /

Inni pracownicy zatrudnieni na analogicznym stanowisku pracy co M. B. (1) otrzymywali wynagrodzenie za pracę w tej samej wysokości.

/ zbiorcza lista płac plik (...) k. 11-18 akt ZUS/.

Wynagrodzenie wnioskodawcy miało być przelewane na konto.

/oświadczenie k. 40 akt VIII U 1619/18

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim wystawionym w dniu 29 stycznia 2018 r. na podstawie skierowania z dnia 15 stycznia 2018 r. wystawionym przez (...) sp. z o.o. wnioskodawca był zdolny do wykonywania pracy na stanowisku operator.

/ zaświadczenie lekarskie plik (...) k. 55 akt ZUS oraz k. 55 akt VIII U 1619/18 /

Ubezpieczony został przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 1 lutego 2018 r.

/karta szkolenia wstępnego BHP – k. 37 akt VIII U 1619/18 /.

Wnioskodawca miał przejść sześciomiesięczne szkolenie stanowiskowe – podnoszące kwalifikacje na terenie Czech, o czym wiedział już na etapie rekrutacji.

/wydruk e- mail k. 7-8, oferta pracy k. 21 – 33 akt VIII U 1619/18 zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 -00:22:33 płyta CD k. 45, zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45 zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45, /

Decyzje o wyjeździe na szkolenie w dniu 12 lutego 2018 r. podjęto w dniu 8 lutego 2018 r. o czym poinformowano nowozatrudnionych pracowników w korespondencji mailowej.

/wydruk maili k. 14 -27/

Od chwili powzięcia decyzji o wyjeździe na wskazane szkolenie M. B. (3) oraz pozostali pracownicy w drodze mailowej oraz telefonicznie dokonywali uzgodnień dotyczących organizacji tego wyjazdu oraz organizacji zakwaterowania i dojazdów z miejsca zakwaterowania do fabryki w Czechach.

/wydruk maili k. 14 -27, zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 –00:22:33 płyta CD k. 45 /

Celem przeprowadzenia szkolenia stanowiskowego w innej fabryce (...) w Czechach pracodawca w dniu 10 lutego 2018 r. przedstawił M. B. (1) propozycję zawarcia umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika, a także porozumienie do umowy o pracę dotyczącego podnoszenia kwalifikacji zawodowym poza miejscem pracy.

/umowa k. 28 -31 wydruk maili k. 14 -27 /

Umowa datowana jest na 12 lutego 2018 r. i zawiera postanowienia zobowiązujące pracownika do pozostawania w stosunku pracy przez okres 3 lat od zakończenia szkolenia oraz wskazujące na obowiązek zwrotu kosztów związanych z szkoleniem, określonych w umowie na kwotę ponad 30000 zł w przypadku niepodjęcia szkolenia jego przerwania rozwiązania stosunku pracy przez pracownika lub zwolnienia go w trybie dyscyplinarnym.

/umowa k. 28 -31/ .

Wyjazd miało poprzedzać podpisanie kompletu dokumentów.

/ wydruk maili k. 14 -27, zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 –00:22:33 płyta CD k. 45/

Bezpośrednio kwoty za szkolenie nie podawano w rozmowie kwalifikacyjnej

/zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45 /

Wnioskodawca nie podpisał wskazanej umowy uwagi na jej zapisy co do ewentualnej konieczności zwrotu kosztów szkolenia. W rozmowie z dyrektorem powołał się na względy osobiste.

/zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 –00:22:33 płyta CD k. 45 zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45 /.

Nie podpisanie dokumentów wiązało się z koniecznością rozwiązania umowy o pracę.

/zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 –00:22:33 płyta CD k. 45/

W dniu 12 lutego 2018 r. wnioskodawca złożył pracodawcy podanie o rozwiązanie zwartej umowy o pracę za porozumieniem stron. Powyższe zostało zaakceptowane przez płatnika. Strony zgodnie ustaliły, iż do rozwiązania stosunku pracy dojdzie w dniu 28 lutego 2018 r. Jednocześnie wnioskodawca został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

/podanie k. 19 plik (...) k. 11-18 akt ZUS zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 –00:22:33 płyta CD k. 45, zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45, /.

Stosunek pracy wnioskodawcy rozwiązał się w dniu 28 lutego 2018 r. za porozumieniem stron. Wnioskodawca wykorzystał urlop wypoczynkowy z -wymiarze trzech dni oraz był niezdolny do pracy przez okres ośmiu dni.

/ świadectwo pracy k. 35-35 v. akt VIII U 1619/18/.

Pozostali pracownicy podpisali umowy i pojechali na szkolenie. Nadal pracują u płatnika.

/zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45 zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45./

Fabryka w R. została uruchomiona na początku października 2018 r. w chwili obecnej zakład zatrudnia 50 osób w Polsce ok. 35 i reszta na szkoleniu.

/zeznania świadka D. K. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:22:44 -00:35:12 płyta CD k. 45, zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45, /

Pracodawca prowadził dla pracowników listy płac i listy obecności.

/ lista obecności k 59 plik (...) akt ZUS zbiorcza lista płac plik (...) k. 11-18 akt ZUS /.

Wnioskodawca nie wykonywał czynności operatora wynikających stricte z umowy o pracę bo nie było fabryki. Okres przestoju wynikał z konieczności przeszkolenia pracowników w Czechach i faktu, iż była to pierwsza grupa, którą wysyłano na szkolenie

/zeznania wnioskodawcy protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:57:28 -00:58:19 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami 00:05:13 -00:22:33 płyta CD k. 45 zeznania świadka A. B. protokół z rozprawy z dnia 14 listopada 2018 r. 00:35:12 -00:57:28 płyta CD k. 45, /

Płatnik składek zgłosił M. B. (1) do ubezpieczeń od 01.02.2018r. w dniu 05.02.2018r., natomiast za okres 21.02.2018-28.02.2018r. w dokumentach rozliczeniowych wykazał okres świadczenia/przerwy - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa, finansowane ze środków pracodawcy.

/bezsporne/.

Wnioskodawca od dnia 21 lutego 2015 r. do 15 marca 2018r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Ponadto M. B. złożył płatnikowi zwolnienia lekarskie po ustaniu zatrudnienia za okres od 16 marca 2018 do 10 maja 2018r.

/bezsporne/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach organu rentowego oraz przedłożone w procesie w tym wydruki z korespondencji mailowej, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, a także w oparciu o zeznania wnioskodawcy, oraz świadków.

Zgromadzonym dowodom Sąd dał wiarę w całości, a dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że jest on wystarczający by wyjaśnić sporną okoliczność – a mianowicie czy zawarta przez M. B. (1) w dniu 1 lutego 2018 r. umowa o pracę, nosi cechy pozorności i czy została zawarta jedynie dla uzyskania pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, wnioskodawcy, w których wskazali na realność zawartej umowy o pracę, zamiar jej realizacji oraz podjęcie czynności zmierzających do przeprowadzenia szkolenia w ramach stosunku pracy pozwalającego na faktyczne świadczenie pracy przez wnioskodawcę w ramach powyższej umowy.

W ocenie Sądu zeznania świadków, wnioskodawcy w niniejszej sprawie są jasne, logiczne, wzajemnie niesprzeczne oraz wzajemnie uzupełniają się i nie ma między nimi sprzeczności. Wersję zdarzeń przedstawioną przez wnioskodawcę

i płatnika składek potwierdzają świadkowie zeznający w procesie. Z zeznań tych jednoznacznie wynika, że ubezpieczony został zatrudniony na stanowisku operatora dopiero w powstającej fabryce w R. i w ramach umowy o pracę miał zostać odpowiednio przygotowany do realizacji tych zadań na szkoleniu w Czechach. Jednocześnie od chwili zatrudnienia pozostawał w dyspozycji pracodawcy i podporządkowywał się jego poleceniom w zakresie organizacji wyjazdu, przedstawienia danych i uzupełniania dokumentów niezbędnych do realizacji umowy. Stwierdzić należy, iż wskazane przez wnioskodawcę płatnika i świadków okoliczności znajdują również potwierdzenie w treści dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, a więc w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Wskazać należy, że wyjaśniono w toku postępowania przyczynę zatrudnienia ubezpieczonego i okoliczność braku wykonywania czynności operatora. Świadcowie potwierdzili, że powodem zatrudnienia wnioskodawcy była potrzeba zatrudnienia pracownika legitymującego się odpowiednim doświadczeniem zawodowym i umiejętnościami technicznymi, w nowo otwieranej fabryce, a fakt braku jej wykonywania wynikał jedynie z konieczności wcześniejszego jego przeszkolenia. Zatem zatrudnienie ubezpieczonego było podyktowane rzeczywistymi potrzebami pracodawcy i było faktycznie realizowane. Na podkreślenie zasługuje też okoliczność, iż złożone do akt dokumenty oraz zeznania świadków i wnioskodawcy w tym zakresie nie były kwestionowane przez ZUS i nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie wnioskodawcy zasługuje na uwzględnienie i skutkuje zmianą zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z art. 6 ust 1 pkt 1, i art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm). obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym - podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

W myśl art. 36 ust. 1 w/w ustawy, każda osoba objęta obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych.

Ustęp 2 stanowi, że obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych osób określonych w art. 6 ust. 1 pkt 1 (pracowników), należy do płatnika składek.

W myśl ustępu 11 w/w przepisu, każda osoba, w stosunku do której wygasł tytuł do ubezpieczeń społecznych, podlega wyrejestrowaniu z tych ubezpieczeń. Zgłoszenie wyrejestrowania płatnik składek jest zobowiązany złożyć w terminie 7 dni od daty zaistnienia tego faktu.

Zgodnie z treścią art. 17 ust. 1, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych, o których mowa w art. 16 ust. 1 (za pracowników), obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu w całości płatnicy składek.

W niniejszej sprawie organ rentowy podważał skuteczność umowy o pracę zawartej między odwołującymi wnioskodawcą i płatnikiem, wskazując na jej pozorny charakter.

Należy wskazać, że organ rentowy ma prawo do badania a także kwestionowania podstaw ubezpieczenia w tym umów o pracę, ponieważ rodzą one skutki w dziedzinie ubezpieczeń społecznych.

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 takiej 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:

„1. 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.

2. 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). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa umowę o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.” (LEX nr 653664).

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.

Zdaniem Sądu Okręgowego, organ rentowy w żaden sposób nie udowodnił, iż zakwestionowana przez niego umowa o pracę miała charakter pozorny, co zarzucał stronom umowy o pracę. Pełnomocnik reprezentujący ZUS nie zgłosił, w toku procesu, żadnych wniosków dowodowych, za pomocą których wykazał pozorną zawartą między stronami umowy. Sąd ocenił zatem zasadność decyzji w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy, który okazał się wystarczający do wydania orzeczenia.

Stosownie do treści art. 22 §1 kp, 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 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 z dnia 1 lutego 2018 r. zawarta między wnioskodawcą, a płatnikiem składek, nie była realizowana a co za tym idzie jest nieważna, bowiem została zawarta dla pozorów.

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 pozorów. 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 oświadczeniami 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 pozorowości 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 Łodzi podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 25 stycznia 2005 roku, II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), w którym to SN stwierdza, 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.).

Nadto nadmienić należy, iż w niniejszej sprawie to na organie rentowym spoczywał ciężar dowodu, że strony umowy o pracę złożyły fikcyjne oświadczenia woli, a więc, że nie miały zamiaru wywołania żadnych skutków prawnych, gdyż pracownik nie podjął wykonywania pracy, a pracodawca świadczenia tego nie przyjmował. Z tych bowiem faktów organ rentowy wywodzi skutki prawne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 roku, I UK 269/2006, LEX nr 328015).

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.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) można wyczytać, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, 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.

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 świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującemu zarzutów, że zawarł umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

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 wnioskodawcą a płatnikiem składek istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Stosunek pracy, - co ponownie należy podkreślić- to trwała i dobrowolna więź prawna 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 zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Obowiązkiem pracodawcy wynikającym z nawiązania stosunku pracy jest wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia za pracę. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2018 r. III AUa 141/18 L.)

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie może prowadzić do wniosku, który forsuje organ rentowy, iż praca na warunkach stosunku pracy rzecz płatnika w ogóle nie była przez wnioskodawcę świadczona, a co za tym idzie zawarta umowa o pracę jest pozorna. Podkreślić należy, iż przestój w działalności zakładu pracy i brak wykonywania zadań wynikających strictly z umowy o pracę przez pracowników nie jest równoznaczny z nieistnieniem stosunku pracy. (wyr. SN z 18.4.2000 r., I PKN 612/99, OSNAPiUS 2001, Nr 19, poz. 584). Pracownicy pozostają bowiem wówczas dyspozycji pracodawcy i nadal są podporządkowani jego poleceniom. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy należy zaś rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pozostawanie w gotowości do wykonywania pracy ma miejsce także wówczas, gdy pracownik przebywa poza zakładem pracy także we wskazanym przez siebie miejscu (wyr. SN z 4.10.2007 r., I PK 126/07, MoPr 2008, Nr 4, s. 200). Odnosi się jednak do sytuacji, która nie wyłącza dyspozycyjności pracownika, a tym samym nie umożliwia niezwłocznego podjęcia pracy, którą zobowiązał się wykonywać na rzecz pracodawcy, ze strony którego doznał przeszkód w jej wykonywaniu (wyr. SN z 7.7.2000 r., I PKN 721/99, OSNAP 2002, Nr 2, poz. 37; wyr. SN z 2.9.2003 r., I PK 345/02, MoPr 2004, Nr 4, s. 1). Koniecznym warunkiem istnienia gotowości do pracy jest pozostawanie pracownika do dyspozycji pracodawcy w umówionym miejscu, oczekiwanie pracownika na wezwanie go przez pracodawcę do wykonywania pracy musi być usprawiedliwione okolicznościami sprawy. (wyr. SN z 26.6.998 r., I PKN 195/98, OSNAPiUS 1999, Nr 14, poz. 453).

Z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpatrywanego przypadku. Wnioskodawca zawierając umowę o pracę z (...) sp. z o.o. nie mógł od razu przystąpić do wykonywania czynności operatora wskazanych w umowie o pracę z uwagi na brak jeszcze budowanego zakładu pracy jak i konieczność przeprowadzenia szkolenia w Czechach. Niemniej jednak cały czas pozostawał w dyspozycji pracodawcy jak i był podporządkowany jego poleceniom. Był też gotowy do podjęcia pracy co wynika z treści zaświadczenia lekarskiego. Skrupulatnie wypełniał przedstawioną mu dokumentację, wykonał zlecone badania odbył szkolenie BHP. Nadto, na co wskazuje treść korespondencji mailowej, brał udział w organizacji wyjazdu szkoleniowego i uzgadnianiu warunków w jakich miało się ono odbywać zarówno ze współpracownikami jak i kierownikiem personalnym płatnika. Tym samym osobiście przystąpił do realizacji zawartej umowy o pracę. Wykonywał powierzone czynności celem przystąpienia do pracy operatora, które od razu nie mogły być wykonywane z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przy wykonywaniu tych obowiązków był bezpośrednio podporządkowany pracodawcy. Zeznania świadków oraz pozostały zebrany w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów jednoznacznie te okoliczności potwierdzają. Podkreślenia w tym miejscu należy, że 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. Wnioskodawcy dotyczył każdy z tych rodzajów kierownictwa. Musiał reagować na polecenia pracodawcy, godzić się na sposób organizacji pracy – konieczność odbycia szkolenia za granicą jak i ponieść konsekwencje w postaci rozwiązania umowy o pracę za brak chęci podporządkowania się jednemu z wymogów stawianych przez pracodawcę nowozatrudnionym – a mianowicie nie podpisania umowy o podnoszenie kwalifikacji. Wnioskodawca miał wykonywać prace, osobiście stale – przez okres min. 3 lat po ukończeniu szkolenia, w warunkach podporządkowania, na ryzyko pracodawcy, za wynagrodzeniem, które nie odbiegało w żaden sposób od wynagrodzenia innych zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Umowa zawarta z wnioskodawcą określała

rodzaj pracy – co jest warunkiem koniecznym zawarcia umowy o pracę. Wnioskodawca wiedział do jakich czynności będzie zobligowany przy czym brak ich ścisłego sprecyzowania nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż strony taka umowę zawarły zwłaszcza, że w świetle innych przedstawionych pracownikowi dokumentów ten nie miał wątpliwości co generalnie będzie leżeć w zakresie jego czynności. Tym samym w ocenie Sądu pracowniczy charakter zatrudnienia powoda nie może być kwestionowany.

Jednocześnie bezwzględnie uznać należy, iż strony miały zamiar wykonywania umowy o pracę a w konsekwencji ta nie była pozorna. Płatnik potrzebował pracowników z wiedzą i doświadczeniem technicznym do wykonywania obowiązków w nowoutworzonej fabryce. Zawczasu tj. jeszcze przed uruchomieniem produkcji powziął kroki celem pozyskania wyspecjalizowanej kadry i jej odpowiedniego niezbędnego do własnych potrzeb przeszkolenia. W tym celu przeprowadził rekrutację, która objęła ok. 300 os. (...) pracowników, którzy po odbyciu szkolenia nadal pozostają w stosunku pracy. Nadto dodatkowo zwiększył jeszcze zatrudnienie i szkoli kolejnych pracowników.

Wnioskodawca posiadał zaś umiejętności oczekiwane przez pracodawcę jak i chciał podjąć zatrudnienie w nowo otwieranym zakładzie pracy. Był zainteresowany dostępnymi ścieżkami kariery w strukturze odwołującej się, a także ewentualnymi możliwościami awansu - o co pytał przedstawiciela A. p. z o.o. w wiadomości e-mail z dnia 28 grudnia 2017 r. Godził się też na odbycie półrocznego szkolenia w Czechach. Niemniej jednak z uwagi na konieczność podpisania umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, której treści na etapie rekrutacji nie znał, z zatrudnienia ostatecznie zrezygnował. Tym samym nie można uznać, iż jedynie dla pozoru celem uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego zawarł umowę o pracę.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nosił konstytutywną cechę umowy o pracę, wynikającej z art. 22 § 1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie. Ponadto strony przystąpiły do jej realizacji wobec tego zatrudnienie to – stanowiące tytuł obowiązkowego ubezpieczenia – nie było fikcyjne.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. i zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w Ł. na rzecz odwołującego O. polska Sp. z o.o. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego – stosownie do treści § 9 ust. 2, rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokacie (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

J.L.