

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 lutego 2020 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że B. K. jako pracownik u płatnik składek Biuro (...) S.C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 sierpnia 2019 roku.

W uzasadnieniu wskazano, że na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym zakładu oddział ustalił że płatnik Biuro (...) S. C. zgłosił B. K. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego) oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 1.08.2019 r. z kodem tytułu ubezpieczenia - pracownik. Płatnik składek złożył za ubezpieczoną dokumenty rozliczeniowe, w których obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw ich wymiaru od 08/2019 r. do 10/2019 r. - 1800,00 zł, 11/2019 r. - 660,00 zł, 12/2019 r. i 01/2020 r. - 0,00 zł. Wykazał również za ubezpieczoną wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, finansowane ze środków pracodawcy od 12.11. 2019 r. do 14.12.2019 r. i zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 15.12.2019 r. do 31.01.2020 r.

Z dokumentów zgromadzonych w sprawie wynika, że w oddziale został złożony wniosek o wypłatę dla wnioskodawczyni zasiłku chorobowego od 15.12.2019 r. do 27.01.2020 r.

Oddział wszczął postępowanie administracyjne w sprawie prawidłowości zgłoszenia skarżącej do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownika u płatnika Biuro (...) S. C. z siedzibą w Ł., ul. (...). Pismami z 20.01.2020 r. powiadomił strony postępowania - płatnika składek i ubezpieczoną. Korespondencja została doręczona w dniu 24.01.2020 r.

W odpowiedzi w dniu 3.02.2020 r. płatnik składek złożył wyjaśnienia oraz dokumenty na okoliczność zatrudnienia skarżącej w Biurze (...) S. C. Przedłożono dwie umowy o pracę, z których wynika, że zostały podpisane pomiędzy Biurem (...) S. C. reprezentowanym przez M. Z., a ubezpieczoną. Pierwsza na czas próbny od 1.08.2019 r. do 31.08.2019 r., druga na czas określony od 1.09.2019 r. do 31.08.2021 r., na stanowisku specjalista ds. HR i PR, na 1/2 etatu, miejsce wykonywania pracy: siedziba spółki przy ul. (...) lok. 314, z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 1800,00 zł brutto.

W przedmiotowej sprawie płatnik przedstawił również m.in.: kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP, orzeczenie lekarskie nr (...) z 29.07.2019 r., pisemny zakres czynności pracownika, kwestionariusz osobowy dla pracownika, dyplomy ukończenia studiów: zarządzanie międzynarodowe i zarządzanie zasobami ludzkimi, świadectwa pracy od poprzednich pracodawców, listy obecności od 08/2019 r. do 11/2019 r., listy płac od 08/2019 r. do 12/2019 r., wraz z potwierdzeniami wykonania przelewu wynagrodzenia.

Na potwierdzenie sytuacji finansowej spółka przedstawiła: deklaracje Pit - 4R za 2019 r., Pit - 4 za okres od 08 do 12/2019 r., Vat - 7 za okres od 08/2018 r. do 12/2019 r., rozliczenia dochodu z remanentem oraz podsumowanie księgi przychodów i rozchodów za lata 2018 i 2019.

Z pisemnych wyjaśnień złożonych przez M. Z. (...) S.C. wynika, że została skarżąca zatrudniona na stanowisko specjalista ds. HR i PR w wymiarze czasu pracy 1/2 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym 1800,00 zł brutto wypłacanym przelewem na rachunek bankowy pracownika w ostatnim dniu miesiąca.

Wynika również, że wnioskodawczyni świadczyła pracę w siedzibie spółki od poniedziałku do piątku w godzinach 17-21. M. Z. oświadczyła, że przedmiotem działalności spółki jest działalność rachunkowo – księgową, w ramach której odpowiedzialna była za ewidencję czasu pracy, ewidencję urlopów i nieobecności w pracy z powodu choroby, prowadzenie teczek akt osobowych oraz naliczanie w programie list płac. Z pisma M. Z. wynika, że po etapie adaptacji do pracy planowano skarżącej powierzyć zadanie skonstruowania oferty doradczej z zakresu PR z uwagi na

liczne zapytania klientów o wsparcie ich w zakresie budowania wizerunku oraz promocji prowadzonych przez nich działalności gospodarczych.

Z wyjaśnień wynika również, że wnioskodawczyni nie była wcześniej zatrudniona w spółce. Na pytanie w jaki sposób odbył się nabór na wskazane stanowisko M. Z. wyjaśniła, że rekrutację przeprowadzono opierając się na metodzie poleceń i rekomendacji oraz na metodzie networkingu. Kandydatura skarżącej została polecona jednemu ze wspólników przez klienta biura.

Wnioskodawczyni miała być zostać zatrudniona w spółce Biuro (...) S. C. od dnia 1.08.2019 r., a od dnia 12.11.2019 r. jednak stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży. Zaświadczenia o niezdolności do pracy zostały wystawione na okres od 12.11.2019 r. – 17.03.2020 r.

Skarżąca miała być zostać zatrudniona w Biurze (...) S. C. na specjalnie utworzonym stanowisku pracy. Z wyjaśnień M. Z. wynika, że nie ma i nie było wcześniej zatrudnionych innych osób na tym stanowisku lub z takim samym zakresem obowiązków oraz, że w związku z nieobecnością wnioskodawczyni nie został zatrudniony inny pracownik. Oddział ustalił, że spółka prowadzi działalność gospodarczą od 12/2017 r. Zatem potrzeba zatrudnienia w wnioskodawczyni w spółce od dnia 1.08.2019 r. miałyby powstać po półtora roku od rozpoczęcia przez Z. i B. działalności gospodarczej w ramach spółki cywilnej i na krótko przed niezdolnością do pracy z powodu choroby w okresie ciąży. Jednocześnie oddział ustalił na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym Zakładu, że po dniu kiedy ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby płatnik składek Biuro (...) S. C. nie zgłosił do ubezpieczeń żadnego pracownika. Zatem pomimo długotrwałej niezdolności do pracy spółka nie zatrudniła nowego pracownika na miejsce odwołującej.

Z wyjaśnień M. Z. wynika, że przed zatrudnieniem ubezpieczonej prace jakie miałyby być jej mieć powierzone wykonywała sama jako wspólnik spółki. Wynika również, że w związku z nieobecnością ubezpieczonej część jej obowiązków ponownie przejęła, a prowadzenie kadr w przypadku kilku klientów zlecono innemu podmiotowi na zasadzie współpracy b2b.

W trakcie postępowania nie zostały przedłożone jakiegokolwiek dokumenty, które potwierdzałyby że faktycznie biuro rachunkowe świadczyło, bądź świadczy usługi (...) dla swoich klientów.

Powyższe w ocenie oddziału świadczy, że w Biurze (...) S. C. nie było faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika na stanowisku, na którym miałyby wnioskodawczyni zostać zatrudniona.

Pracodawca nie zatrudnia pracownika aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika. Trudno uznać istnienie potrzeby gospodarczej zatrudnienia nowego pracownika, skoro podczas jego nieobecności nie zatrudniono nowego pracownika, któremu powierzono by zakres obowiązków na danym stanowisku, a jego obowiązki nadal wykonuje wspólnik spółki lub inne podmioty współpracujące.

Wnioskodawczyni miała być zostać zatrudniona w Biurze (...) S. C. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1800,00 zł brutto na 1/2 etatu, co w przeliczeniu na cały etat dawałoby wynagrodzenie w wysokości 3600,00 zł brutto. Na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym Zakładu oddział stwierdził, że inne zgłoszone w firmie osoby zatrudnione na umowę - zlecenie miały wynagrodzenia na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Natomiast wnioskodawczyni jako nowy pracownik miała otrzymać od razu najwyższe wynagrodzenie w firmie, odbiegające od wynagrodzeń pozostałych zatrudnianych w firmie osób.

W trakcie postępowania płatnik przedłożył pisemny zakres czynności pracownika stanowisku specjalisty ds. HR oraz promocji, z którego wynika że do obowiązków wnioskodawczyni miałyby należeć m.in.: obsługa kadrowo - płacowa pracowników, prowadzenie dokumentacji pracowniczej zgodnie z obowiązującymi przepisami, przygotowanie, koordynowanie ora samodzielne prowadzenie procesów rekrutacyjnych, koordynowanie procesu onboardingu nowego pracownika, przygotowywanie dokumentów w związku z nawiązaniem ora; rozwiązaniem stosunku pracy,

nadzór nad prawidłowym przebiegiem archiwizacji dokumentów kadrowo - płacowych, sporządzanie list płac, sporządzanie deklaracji, raportów zestawień do instytucji zewnętrznych takich jak ZUS, US, PFRON, GUS, współpraca z instytucjami i firmami szkoleniowymi, promocja firmy w mediach społecznościowych oraz mediach lokalnych, tworzenie oraz nadzór nad produkcją materiałów promocyjnych, sporządzanie zleconych przez przełożonego raportów, zestawień, analiz. Pomimo tak szerokiego zakresu obowiązków na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną pracy w Biurze (...) S. C. oprócz dokumentów kadrowo-płacowych nie zostały przedłożone żadne inne dokumenty potwierdzające, że faktycznie wykonywała prace zgodne z przedstawionym zakresem obowiązków np. podpisaną przez korespondencję służbową, wydruki ze skrzynki mailowej, sporządzone raporty, zestawienia, analizy, wydruki z systemów i programów księgowych, na których widniałoby nazwisko skarżącej. Zatem nie przedstawiono żadnych dowodów potwierdzających faktyczne świadczenia przez ubezpieczoną pracy w spółce.

Z wyjaśnień wynika również, że wspólnicy spółki aktywnie poszukują nowej osoby do zatrudnienia na stanowisku jakie wnioskodawczyni miała mieć powierzone, jednak na potwierdzenie uruchomienia procesu rekrutacji nie przedstawiono również żadnych dowodów w postaci np. zamieszczonych ogłoszeń o naborze na stanowisko specjalisty ds. HR i PR.

Na podstawie danych zapisanych w systemie informatycznym Zakładu oddział ustalił, że od 11.09.2017 r. skarżąca jest również zgłoszona do ubezpieczeń jako pracownik u innego płatnika składek - Firmy Handlowej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ł. ul. (...), w pełnym wymiarze czasu. Z powyższego wynikałoby, że od 08/2019 r. skarżąca miałaby być zatrudniona na podstawie umowy o pracę równocześnie w dwóch firmach, przy czym w jednej na cały etat, a w drugiej na 1/2 etatu. W ocenie oddziału trudno dać wiarę temu, że będąc pracownikiem u innego płatnika w pełnym wymiarze czasu pracy miałaby wykonywać jednocześnie pracę w Biurze (...) S. C. na 1/2 etatu zwłaszcza, że pracę tę miałaby świadczyć codziennie od poniedziałku do piątku w siedzibie spółki w Ł. przy ul. (...) w godzinach od 17 do 21.

W ocenie oddziału brak jest wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie przez ubezpieczoną pracy w oparciu o stosunek pracy. Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy, nie jest bowiem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia takich jak: zawarcie umowy o pracę, odbycie szkolenia w dziedzinie bhp i odpowiednich badań lekarskich oraz zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony mają zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły.

Sam fakt podpisania umowy o pracę nie przesądza, że nawiązany został stosunek pracy. W ocenie oddziału dokonane przez płatnika składek zgłoszenie wnioskodawczyni do ubezpieczeń społecznych od 1.08.2019 r. jako pracownika na krótko przed jej niezdolnością do pracy z powodu choroby przypadającej w czasie ciąży miało jedynie na celu uprawdopodobnienie nawiązania stosunku pracy oraz świadczenia pracy na rzecz tego płatnika składek.

(decyzja – k. 308 verte – 314 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła B. K. wnosząc o jej zmianę i orzeczenie, że podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik w Biurze (...) S.C. W uzasadnieniu wskazała, że organ rentowy niesłusznie potraktował jej zatrudnienia jako fikcyjne, nie mając na to żadnych dowodów.

(odwołanie – k. 3)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że wskazując na pozornosc zatrudnienia skarżącej w Biurze (...) S.C., nie przedłożono żadnych dokumentów potwierdzających jej zatrudnienie, w tym w szczególności potwierdzających zatrudnienie w reżimie pracowniczym. W takim podmiocie jak płatnik składek, brak jest potrzeby do zatrudnienia pracownika do obsługi kadrowej, o czym świadczy również to, że ani wcześniej ani później nie zatrudniano pracownika z takim zakresem obowiązków. Jednocześnie, brak jest dowodów potwierdzających, że płatnik składek świadczył lub świadczy usługi (...) lub HR dla swoich klientów. Wnioskodawczyni w spornym okresie była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w (...) Sp. z o.o. i wątpliwe jest, aby będąc w ciąży była w stanie wykonywać zatrudnienie w łącznym wymiarze półtora etatu.

(odpowiedź na odwołanie – k. 5-8)

Na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku Sąd postanowił pominąć zgłoszony pozostały wniosek dowodowy organu rentowego na podstawie art. 235² § 1 pkt 4 k.p.c.

(rozprawa z dnia 21 maja 2021 roku e-protokół (...):04:34 – 00:05:02 – płyta CD – k. 192)

Na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku pełnomocnik wnioskodawczynie poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zaś pełnomocnik ZUS wniósł o jego oddalenie i zasądzenie o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Płatnik przyłączył się do odwołania.

(końcowe stanowiska stron - rozprawa z dnia 21 maja 2021 roku e-protokół (...):08:37 – 00:15:29 – płyta CD – k. 192)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. K. posiada wykształcenie wyższe. W 2012 roku uzyskała tytuł zawodowy licencjata na kierunku zarządzanie w specjalności zarządzanie międzynarodowe na Uniwersytecie (...), zaś w 2015 roku uzyskała tytuł zawodowy magistra na kierunku zarządzanie w specjalności zarządzanie zasobami ludzkimi na wskazanej wyżej uczelni.

(kwestionariusz osobowy – k. 68-70, dyplomy – k. 72-74 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniu 11 grudnia 2017 roku pomiędzy Firmą Handlową (...) Sp. z o.o. w Ł., a B. K. została zawarta umowa o pracę na czas określony do dnia 10 września 2020 roku, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku Konsultanta (...) w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2780 złotych brutto miesięcznie plus premia uznaniowa. Aneks do wskazanej umowy o pracę strony wyraziły zgodę od dnia 11 maja 2018 roku na zmianę jej warunków w zakresie czasu na jaki umowa została zawarta. Nowe warunki: czas zawarcia umowy – czas nieokreślony. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. Aneks do wskazanej umowy o pracę strony wyraziły zgodę od dnia 1 lutego 2019 roku na zmianę jej warunków z późniejszymi zmianami w zakresie wynagrodzenia. Nowe warunki umowy o pracę: stanowisko koordynator (...), wynagrodzenie zasadnicze brutto 3500 złotych plus premia uznaniowa. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):05:25 – 00:07:30 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 20 października 2020 roku 00:03:57 – 00:22:10 – płyta CD – k. 66, umowa o pracę – k. 21, aneks – k. 29, k. 40 – k. 38 (koperta) część B załączonych akt osobowych)

Z list obecności wynika, że skarżąca była obecna w w/w pracy:

- w sierpniu 2019 roku - codziennie (8-16) począwszy od dnia 1 sierpnia 2019 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku z wyłączeniem weekendów, 15 sierpnia 2019 roku oraz urlopu w dniach: 16 sierpnia 2019 roku i 19 sierpnia 2019 roku;

- we wrześniu 2019 roku - codziennie (8-16) począwszy od dnia 2 września 2019 roku do dnia 30 września 2019 roku z wyłączeniem weekendów oraz urlopu w okresie od dnia 9 września 2019 roku do dnia 13 września 2019 roku oraz od dnia 16 września 2019 roku do dnia 20 września 2019 roku;

- w październiku 2019 roku - codziennie (8-16) począwszy od dnia 1 października 2019 roku do dnia 31 października 2019 roku z wyłączeniem weekendów, urlopu w dniach: 4 października 2019 roku i od dnia 7 października 2019 roku do dnia 8 października 2019 roku oraz delegacji w dniu 10 października 2019 roku.

W okresie od dnia 4 listopada 2019 roku do dnia 8 listopada 2019 roku skarżąca przebywała na urlopie wypoczynkowym

(listy obecności –k. 30-32, podanie o urlop - k. 36)

Będąc zatrudnionym w Firmie Handlowej (...) Sp. z o.o. w Ł. wynagrodzenie wnioskodawczynie kształtowało się następująco:

- w sierpniu 2019 roku – 3.273,30 złotych netto;
- we wrześniu 2019 roku – 3.416,80 złotych netto;
- w październiku 2019 roku – 3.420,60 złotych netto;
- w listopadzie 2019 roku – 3.249,32 złotych netto.

(karta wynagrodzeń – k. 37)

Biuro (...) S.C. rekrutuje pracowników na zasadzie rekomendacji i poleceń.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):05:25 – 00:07:30 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 20 października 2020 roku 00:03:57 – 00:22:10 – płyta CD – k. 66, zeznania płatnika M. Z. na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):07:30 – 00:08:24 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 20 października 2020 roku 00:22:10 – 00:34:56 – płyta CD – k. 66)

W dniu 1 sierpnia 2019 roku między Biurem (...) S.C., a B. K. została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas próbny od dnia 1 sierpnia 2019 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. HR i PR w wymiarze czasu pracy ½ etatu z wynagrodzeniem podstawowym brutto 1800 złotych miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano 1 sierpnia 2019 roku, zaś miejsce wykonywania pracy określono w Ł., ul. (...) lokal (...).

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):05:25 – 00:07:30 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 20 października 2020 roku 00:03:57 – 00:22:10 – płyta CD – k. 66, umowa o pracę – k. 50 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Badaniem ginekologicznym z dnia 26 sierpnia 2019 roku stwierdzono u wnioskodawczynie 10 tydzień ciąży.

(dokumentacja medyczna w kopercie – k. 86)

W dniu 1 września 2019 roku między Biurem (...) S.C., a B. K. została zawarta na umowa nazwana umową o pracę na czas określony od dnia 1 września 2019 roku do dnia 31 sierpnia 2021 roku, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. HR i PR w wymiarze czasu pracy ½ etatu z wynagrodzeniem podstawowym brutto 1800 złotych miesięcznie. Jako termin rozpoczęcia pracy wskazano 1 sierpnia 2019 roku, zaś miejsce wykonywania pracy określono w Ł., ul. (...) lokal (...).

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):05:25 – 00:07:30 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 20 października 2020 roku 00:03:57 – 00:22:10 – płyta CD – k. 66, umowa o pracę – k. 52 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 29 lipca 2019 roku wynikało, że wnioskodawczynie była zdolna do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 58, skierowanie na badania lekarskie – k. 60-62 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W dniach 1 sierpnia 2019 roku – 2 sierpnia 2019 roku skarżąca odbyła szkolenie BHP- instruktaz ogólny i stanowiskowy.

(oświadczenie – k. 54, karta szkolenia wstępnego – k. 56 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Zgodnie z wystawionym przez Biuro (...) S.C. zakresem czynności, do obowiązków skarżącej na w/w stanowisku pracy należeć miało między innymi:

1. (...) kadrowo- płacowa pracowników;
2. Prowadzenie dokumentacji pracowniczej zgodnie z obowiązującymi przepisami;
3. Przygotowanie, koordynowanie oraz samodzielne prowadzenie procesów rekrutacyjnych;
4. Koordynowanie procesu onboardingu nowego pracownika;
5. Sporządzanie list płac, deklaracji, raportów zestawień do instytucji zewnętrznych takich jak ZUS, US, PFRON, GUS;
6. Sporządzanie zleconych przez przełożonego raportów, zestawień, analiz.

(zakres czynności – k. 64-66 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Z list obecności oraz ewidencji czasu pracy wynika, że skarżąca była obecna w pracy:

- w sierpniu 2019 roku – codziennie (17-21) począwszy od dnia 1 sierpnia 2019 roku do dnia 31 sierpnia 2019 roku z wyłączeniem weekendów i 15 sierpnia 2019 roku;

- we wrześniu 2019 roku - codziennie (17-21) począwszy od dnia 2 września 2019 roku do dnia 30 września 2019 roku z wyłączeniem weekendów;

- w październiku 2019 roku - codziennie (17-21) począwszy od dnia 1 października 2019 roku do dnia 31 października 2019 roku z wyłączeniem weekendów;

- w listopadzie 2019 roku – w okresie od dnia 4 listopada 2019 roku do dnia 8 listopada 2019 roku przebywała na urlopie z wyłączeniem weekendów i 1 listopada 2019 roku i 11 listopada 2019 roku. Począwszy od dnia 12 listopada 2019 roku skarżąca stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży.

(ewidencja czasu pracy, ewidencja urlopów, wnioski urlopowe w kopercie – k. 42, listy obecności – k. 86- 92 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Wynagrodzenie wnioskodawczyni kształtowało się w następujący sposób:

- sierpień 2019 roku - wynagrodzenie podstawowe brutto – 1800 złotych; wynagrodzenie do wypłaty – 1274,43 złotych;

- wrzesień 2019 roku - wynagrodzenie podstawowe brutto – 1800 złotych; wynagrodzenie do wypłaty – 1274,43 złotych;

- październik 2019 roku - wynagrodzenie podstawowe brutto – 1800 złotych; wynagrodzenie do wypłaty – 1312,43 złotych;

- listopad 2019 roku - wynagrodzenie podstawowe brutto – 660 złotych plus wynagrodzenie chorobowe 983,63 złotych; wynagrodzenie do wypłaty – 1312,36 złotych;

- grudzień 2019 roku – wynagrodzenie chorobowe – 724,78 złotych; wynagrodzenie do wypłaty – 634,55 złotych.

(lista płac – k. 94-112, potwierdzenia przelewów – k. 114-122 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

W okresie niezdolności do pracy skarżącej na jej miejsce nie została zatrudniona żadna inna osoba. O. skarżącej zostały przeniesione do drugiej spółki.

(zeznania płatnika M. Z. na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):07:30 – 00:08:24 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 20 października 2020 roku 00:22:10 – 00:34:56 – płyta CD – k. 66)

Skarżąca będąc zatrudniona w Biurze (...) S.C. w godzinach, w których winna być do dyspozycji pracodawcy dokonała płatności kartą:

- w dniu 30 sierpnia 2019 roku (Z. Ł., kwota 192 złotych) – godz. 20:11:23;

(kopie wyciągów z rachunków bankowych – k. 74-84, 97-106, 119-128, zestawienie operacji – k. 85, zaświadczenia o realizacji wybranych transakcji na rachunku – k. 168-173)

Odwołująca będąc zatrudniona w Biurze (...) S.C. w godzinach, w których winna być do dyspozycji pracodawcy dokonywała przelewów:

- w dniu 21 października 2019 roku ((...), kwota 285 złotych)- godz. 17:33:19;

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku e-protokół (...):05:25 – 00:07:30 – płyta CD – k. 192 w związku z e-protokół z dnia 18 grudnia 2020 roku 00:01:46 – 00:03:13 – płyta CD – k. 136, kopie wyciągów z rachunków bankowych – k. 74-84, 97-106, 119-128, zestawienie operacji – k. 85, zaświadczenia o realizacji wybranych transakcji na rachunku – k. 168-173)

W okresie od sierpnia 2019 roku do listopada 2019 roku skarżąca korzystała z usług następujących placówek medycznych:

1. Wojewódzkiego (...) im. dr W. B. w Ł.;
2. (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej w Ł..

(zestawienie – k. 46)

Wnioskodawczynie przebywała na urlopie macierzyńskim począwszy od dnia 23 marca 2020 roku.

(ewidencja czasu pracy w kopercie – k. 42, wniosek - k. 10 część B akt osobowych w kopercie – k. 42)

Z dniem 26 stycznia 2021 roku Biuro (...) S.C. wypowiedziało odwołującej umowę nazwaną umową o pracę zawartą w dniu 1 września 2019 roku, z okresem wypowiedzenia wynoszącym 1 miesiąc, który upłynął w dniu 28 lutego 2021 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidacja pracodawcy.

(rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 189)

W 2018 roku Biuro (...) S.C. osiągnęło przychód w wysokości 190.308,72 złotych. Z kolei w 2019 roku przychód biura wynosił 264.312,67 złotych.

(deklaracja PIT- 4 – k. 134- 158, deklaracja VAT – 7 – k. 160- 260, podsumowanie księgi przychodów i rozchodów – k. 262, k. 266 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zawarte w aktach sprawy i aktach organu rentowego, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała, w tym w oparciu o akta osobowe ubezpieczonej (Biuro (...).C, Firma Handlowa (...) Sp. z o.o. w Ł.).

Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom wnioskodawczynie oraz płatnika M. Z. w zakresie w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom ubezpieczonej B. K., płatnika M. Z., w części w której wskazywały na realność zawartych pomiędzy wnioskodawczynią, a Biurem (...) S.C. w Ł. umów o pracę

oraz faktycznego świadczenia pracy przez odwołującą w ramach tych umów. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy faktycznie był realizowany. Przeciwno prawdziwości zeznań stron, zdaniem Sądu, przeczą ustalone okoliczności faktyczne.

Przede wszystkim wskazać należy, iż za okres zatrudnienia w Biurze (...) S.C. w Ł. poza dokumentacją osobową czy inną dokumentacją dotyczącą pracownika, które stanowią formalny element zatrudnienia, a nie są dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy, brak jest jakichkolwiek innych dokumentów potwierdzających działalność ubezpieczonej. Wyżej wymieniona miała między innymi: prowadzić obsługę kadrowo – płacową pracowników, dokumentację pracowniczą zgodnie z obowiązującymi przepisami, koordynować oraz samodzielnie prowadzić procesy rekrutacyjne, sporządzać listy płac, deklaracje, raporty zestawień do instytucji zewnętrznych takich jak ZUS, US, PFRON, GUS, współpracować z instytucjami i firmami szkoleniowymi, sporządzać zlecane przez przełożonego raporty, zestawienia, analizy, lecz w czasie procesu nie został okazany żaden z dokumentów potwierdzający dokonanie tego typu czynności. Podstawy ustaleń faktycznych nie mogły stanowić również twierdzenia wnioskodawczynie w zakresie w jakim wskazywała, że będąc zatrudniona w Biurze (...)C w Ł. przygotowywała dokumenty opatrzone jej własnym podpisem, które następnie przekazywała księgowemu, obsługiwała programy komputerowe typu: excel, płatnik albowiem w toku postępowania nie przedłożono żadnych tego typu dokumentów potwierdzających wskazane okoliczności. Co więcej warto zauważyć, że zeznania skarżącej w zakresie powierzonych jej obowiązków były bardzo ogólne. Gdyby bowiem choć szczątkowo wnioskodawczynie w/w kwestiami faktycznie się zajmowała umiała by je sprecyzować.

Kolejną kwestią na którą należy zwrócić uwagę jest fakt, iż wnioskodawczynie od dnia 11 grudnia 2017 roku została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jako pracownik u innego płatnika tj. Firmy Handlowej (...) Sp. z o.o. w Ł.. Zgodnie z zawartą pomiędzy odwołującą, a wskazanym płatnikiem umową o pracę oraz aneksami, ubezpieczona zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora (...). Z kolei z list obecności skarżącej dotyczących wskazanego stosunku pracy, wynika że wnioskodawczynie pracowała od poniedziałku do piątku w godzinach od 8 do 16. Tym samym, w tym względzie trudno przyznać walor wiarygodności zeznaniom odwołującej, iż pracę na rzecz Biura (...) S.C. w Ł. miałyby świadczyć w wymiarze 1/2 etatu od poniedziałku do piątku w godzinach od 17 do 21 zwłaszcza, że jak wynika z przedstawionej w toku postępowania dokumentacji medycznej, badaniem ginekologicznym z dnia 26 sierpnia 2019 roku stwierdzono u niej 10 tydzień ciąży.

Na tle powyższego, brak jest również dowodów wskazujących na fakt wykonywania przez wnioskodawczynie pracy podporządkowanej, zarówno co do czasu jak i zleczanych jej zadań. Istotną bowiem cechą stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy, a jego brak jak w omawianym przypadku stanowi wystarczającą przesłankę aby uznać, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.).

W realiach przedmiotowej sprawy tutejszy sąd dokonał analizy przedłożonych wyciągów z rachunku bankowego wspólne ubezpieczonej i jej męża za miesiące sierpień 2019- listopad 2019 roku, wyciągu z rachunku bankowego wnioskodawczynie za okres od 1 sierpnia 2019 roku do 30 listopada 2019 roku, a następnie porównał zawarte w nich dane z zaświadczeniami o realizacji wybranych transakcji na rachunku, w tym z czasem ich dokonania. Kwestia dokonywania przez skarżącą przelewów w okresie zatrudnienia w Biurze (...) S.C. w godzinach, w których winna być do dyspozycji pracodawcy wynika nie tylko z przedstawionych wyżej dokumentów, ale także jej zeznań. Natomiast jeżeli chodzi o dokonywanie przez wnioskodawczynie płatności kartą, w okresie w którym była zatrudniona Biurze (...) S.C. w czasie pracy, w którym miała ona wykonywać obowiązki pracownicze na rzecz wskazanego wyżej pracodawcy, to w ocenie sądu nie ulega wątpliwości, iż tego rodzaju płatności miały miejsce. W tej kwestii, podkreślić należy, iż pomiędzy zeznaniami wnioskodawczynie złożonymi na rozprawie w dniu 18 grudnia 2020 roku, a złożonymi następnie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku występowała zasadnicza rozbieżność, stąd nie mogły one stanowić podstawy ustaleń faktycznych. Ubezpieczona najpierw twierdziła, że płatności kartą dokonywała przed albo po pracy (k. 135), zaś następnie argumentowała, że miała miejsce jedna płatność kartą w godzinach pracy, którą zostawiła siostrze (k. 191 verte).

O tym, że nie istniała potrzeba gospodarcza zatrudnienia wnioskodawczyni świadczy też fakt, iż w jej miejsce podczas jej nieobecności nikt nie został zatrudniony, a jej obowiązki jak wynikało z zeznań płatnika M. Z. zostały przeniesione do drugiej spółki.

W ocenie Sądu przytoczone okoliczności przemawiają za uznaniem, iż dla ubezpieczonej został stworzony „sztuczny” etat, którego celem było jedynie zagwarantowanie odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na względzie powyższe Sąd odmówił wiary wnioskodawczyni oraz płatnika co do faktu, że rzeczywiście ubezpieczona świadczyła pracę w ramach zawartych umów o pracę od dnia 1 sierpnia 2019 roku.

Jednocześnie na rozprawie w dniu 21 maja 2021 roku Sąd postanowił pominąć zgłoszony pozostały wniosek dowodowy organu rentowego na podstawie art. 235² § 1 pkt 4 k.p.c. mając na uwadze, iż pomimo wielokrotnego występowania przez skarżącą z wnioskiem do banku o udzielenie informacji o godzinie transakcji wymienionych w pismach pełnomocnika organu rentowego, nie dysponowała ona wskazywanymi danymi. Również pełnomocnik wnioskodawczyni wnosił o pominięcie zgłoszonego w wyżej wskazanym zakresie wniosku dowodowego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1 i 13 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2021.423 t.j.) 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.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2020.0.870 t.j.) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

Natomiast zgodnie z treścią art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej, ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

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

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

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 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 umowy o pracę zawarte między ubezpieczoną, a płatnikiem składek Biurem (...) SC, są nieważne, bowiem zostały zawarte 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 pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

O czynności prawnej mającej na celu obejście ustawy można mówić wówczas, gdy czynność taka pozwala na uniknięcie zakazów, nakazów lub obciążeń wynikających z przepisu ustawy i tylko z takim zamiarem została dokonana. Nie jest natomiast obejściem prawa dokonanie czynności prawnej w celu osiągnięcia skutków, jakie ustawa wiąże z tą czynnością prawną. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowane jako obejście prawa.

W sytuacji, gdy wolą stron zawierających umowę było faktyczne nawiązanie stosunku pracy i doszło do świadczenia pracy za wynagrodzeniem, sama świadomość jednej ze stron umowy, a nawet obu stron, co do wystąpienia w przyszłości zdarzenia uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie daje podstawy do uznania, że umowa miała na celu obejście prawa (wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, sygn. akt II UK 334/07, opubl. L.).

Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2010 roku w sprawie o sygn. akt II UK 204/09 (lex nr 590241), iż o tym czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r. 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.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (lex numer 653664) stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art. 22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy tym wszak założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

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

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

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

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że ubezpieczona na rzecz płatnika składek Biuro (...) S.C. w spornym okresie nie wykonywała żadnej pracy. Wyżej wymieniona miała wykonywać prace na stanowisku specjalisty ds. HR i PR jednak nie miała żadnych uprawnień do podpisywania jakichkolwiek dokumentów. W niniejszej sprawie nie przedstawiono nawet szczątkowej dokumentacji mogącej potwierdzać działalność wnioskodawczyni czy to w zakresie obsługi kadrowo- płacowej pracowników czy odnoszącej się do sporządzania przez nią deklaracji, raportów, zestawień. Wnioskodawczyni w toku procesu nie umiała także wiarygodnie wyjaśnić jakimi problemami zajmowała się, wskazując jedynie hasłowo na zakres przynależnych jej obowiązków. Tym samym Sąd doszedł do przekonania iż żadnych z tych czynności wnioskodawczyni nie wykonywała.

Co więcej, płatnik składek nie stosował żadnego sposobu rozliczenia z wykonania zadań przez wnioskodawczynię, bowiem nie ma na to żadnych dowodów. Fakt ten jest o tyle istotny jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika natomiast, aby polecenia co do bieżącego wykonywania pracy były wydawane przez płatnika. Z zeznań samego płatnika składek wynikało jedynie bardzo ogólnikowo, że była zadowolona z wykonywanych przez skarżącą obowiązków.

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 dystrybucywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.).

Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366).

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Zdaniem Sądu Okręgowego analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi jednak do wniosku, że w sprawie niniejszej nie zostały stwierdzone omówione powyżej elementy świadczące o tym, iż ubezpieczona miała określoną autonomię w wykonywaniu zadań nie wiadomo bowiem, jak w ogóle z zadań tych została rozliczona. Tym samym nie sposób dojść do przekonania, że wykonywała pracę na podstawie umowy o pracę i łączył ją z płatnikiem składek stosunek pracy.

Znamiennym jest także, iż wnioskodawczyni będąc zatrudniona w Biurze (...) S.C. równolegle świadczyła pracę w pełnym wymiarze czasu pracy również na rzecz Firmy Handlowej (...) Sp. z o.o. w Ł.. W ocenie sądu wykonywanie powierzonych obowiązków jednocześnie na rzecz dwóch pracodawców od poniedziałku do piątku najpierw od godz. 8 do 16, a następnie od godz. 17 do 21 wydaje się być trudnym do zrealizowania zadaniem zwłaszcza biorąc pod uwagę, iż badaniem ginekologicznym z dnia 26 sierpnia 2019 roku stwierdzono u wnioskodawczyni 10 tydzień ciąży.

Warto także zauważyć, że o braku potrzeby zatrudnienia wnioskodawczyni w Biurze (...) S.C. świadczy również okoliczność braku zatrudnienia pracownika w czasie jej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą w okresie ciąży. Gołosłowne twierdzenia płatnika składek, iż trudno znaleźć osobę, która by pracowała w niepełnym wymiarze godzin utwierdza Sąd w przekonaniu, że zatrudnienie wnioskodawczyni miało charakter jedynie fikcyjny.

W ocenie Sądu wszystkie powyższe okoliczności wskazują, że celem podjętych przez płatnika i ubezpieczoną działań było wyłącznie uzyskanie odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Celem działania stron nie było, bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy. Tymczasem co już podniesiono głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści.

Wprawdzie płatnik w toku procesu złożył dokumentację dotyczącą pracownika za sporny okres, to jednak w ocenie Sądu dokumenty te nie świadczą o wykonywaniu pracy. Stworzenie tej dokumentacji miało jedynie uprawdopodobnić świadczenie pracy. Dokumentacja kadrowa potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, a nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku 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.

W ocenie Sądu na gruncie rozpoznawanej sprawy strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. 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 odpowiednio wysokich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowy o pracę stanowiąc miały przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umów o pracę nie mogło stanowić zaś podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lutego 2020 roku odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie – punkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego 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).