

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 maja 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. stwierdził, że T. K. w okresie od 4 grudnia 2017 r. do 30 listopada 2018 r. nie podlega ubezpieczeniom społecznym : emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek Ingres M. B.. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w dniu 4 grudnia 2017 r. pomiędzy ww. płatnikiem, a T. K. została zawarta, na okres próbny od 4 grudnia 2017 r. do 3 marca 2018 r. umowa o pracę, która przewidywała zatrudnienie T. K. na stanowisku sprzątaczkki, w pełnym wymiarze czasu pracy i miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2 000,00 zł. Kolejną umową o pracę zawartą w dniu 4 marca 2018 r. na czas określony od 4 marca 2018 r. do 28 lutego 2019 r. określono miesięczne wynagrodzenie T. K. na kwotę 2 100,00 zł, a pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Z dokumentów pozyskanych z Kompleksowego Systemu Informatycznego ZUS wynika zaś, że płatnik składek zgłosił T. K. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, jako pracownika, w okresie od 4 grudnia 2017 r. do 30 listopada 2018 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych podkreślił ponadto, że u płatnika nie wystąpiła potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku sprzątaczkki, a w momencie likwidacji jej stanowiska pracy obowiązki sprzątaczkki przejęli pozostali pracownicy firmy (...), przez co stanowisko to stało się zbędne. Zdaniem organu rentowego o pozorności zawartej umowy o pracę świadczy także fakt, że na stanowisku sprzątaczkki została zatrudniona T. K., która z zawodu jest nauczycielką, a likwidacja stanowiska pracy nastąpiła po upływie 12 miesięcy. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w przedmiotowej sprawie świadczenie pracy w ramach umowy o pracę nie miało miejsca, a jej zawarcie miało służyć wyłącznie uzyskaniu świadczenia przedemerytalnego.

*/decyzja w aktach ZUS/*

W dniu 24 czerwca 2020 r. T. K. złożyła odwołanie od ww. decyzji wnosząc o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że jako pracownik płatnika składek Ingres M. B. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od dnia 4 grudnia 2017 r. do dnia 30 listopada 2018 r. T. K. podkreśliła, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wskazał żadnego dowodu, który wskazywałby, że nie wykonywała ona pracy sprzątaczkki. Co również istotne, od 1987 r. nie wykonuje ona zawodu nauczyciela, a w okresie od 1 stycznia 1990 r. do 29 listopada 2017 r. przede wszystkim współpracowała z mężem J. K., który prowadził wówczas działalność gospodarczą. W związku zaś z zakończeniem prowadzenia działalności gospodarczej przez jej męża, T. K. postanowiła znaleźć zatrudnienie. T. K. podkreśliła jednocześnie, że wątpliwości organu rentowego powstały dopiero kiedy wystąpiła ona z wnioskiem o świadczenie przedemerytalne.

*/odwołanie k.3 – 4 odwrot/*

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie.

*/odpowiedź na odwołanie k.10 – 10 odwrot/*

Na rozprawie w dniu 22 czerwca 2021 r., strony podtrzymały stanowiska w sprawie, a zainteresowana płatnik składek przyłączyła się do stanowiska wnioskodawczyni.

*/protokół rozprawy z dnia 22 czerwca 2021 r., płyta CD k.70/*

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

Wnioskodawczyni T. K. z zawodu jest nauczycielem. W okresie: od 1 stycznia 1990 r. do 31 lipca 1991 r., od 1 września 1991 r. do 26 lipca 1992, od 25 sierpnia 1992 r. do 18 lipca 1993 r., od 17 sierpnia 1993 r. do 28 lutego 1998 r. wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczenia społecznego jako osoba współpracująca. W okresie: od 1 maja 2000 r. do 31 października 2000 r., od 4 kwietnia 2001 r. do 31 października 2006 r., od 15 czerwca 2007 r. do 29

listopada 2017 r. wnioskodawczyni była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu prowadzenia współpracy.

/okoliczności bezsporne/

Zainteresowany płatnik składek, M. B., od 2 kwietnia 2012 r. prowadzi jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...). W zakresie prowadzonej działalności firma płatnika zajmuje się pośrednictwem pieniężnym – prowadzeniem na zasadzie franczyzy 2 placówek bankowych zlokalizowanych w Z. i Ł.. W ramach prowadzonej działalności M. B. zatrudnia przede wszystkim doradców finansowych. Z tytułu prowadzonej działalności M. B. w 2017 r. osiągnęła przychód w wysokości 835 546,93 zł , a w 2018 r. przychód w wysokości 1 096 408,28 zł.

/wypis z (...), dokumentacja k.62 , zeznania zainteresowanej min.00:51:38 – 00:52:24 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:32 – 00:18:07 rozprawy z dnia 22 czerwca 2021 r. , płyta CD k.70/

W dniu 4 grudnia 2017 r. T. K. odbyła badanie lekarskie, które nie wykazało przeciwwskazań do wykonywania przez nią pracy na stanowisku sprzątaczk.

/zaświadczenie lekarskie – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.62/

W dniu 4 grudnia 2017 r. pomiędzy T. K., a M. B. zawarto umowę o pracę na okres próbny od dnia 4 grudnia 2017 r. do dnia 3 marca 2018 r. Zgodnie z zawartą umową T. K. powierzono obowiązki pracownicze sprzątaczk w pełnym wymiarze czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2 000,00 zł. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano wszystkie oddziały pracodawcy.

/umowa o pracę – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.62/

W dniu 4 grudnia 2017 r. T. K. odbyła szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

/karta szkolenia – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.62/

W dniu 4 marca 2018 r. pomiędzy T. K., a M. B. zawarto umowę o pracę na czas określony od dnia 4 marca 2018 r. do dnia 28 lutego 2018 r. Zgodnie z zawartą umową T. K. powierzono obowiązki pracownicze sprzątaczk w pełnym wymiarze czasu pracy , z miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 2 100,00 zł. Jako miejsce świadczenia pracy wskazano wszystkie oddziały pracodawcy.

/umowa o pracę – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.62/

W ramach powierzonych obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni zajmowała się sprzątnięciem placówek płatnika zlokalizowanych w Z. oraz Ł., przy czym w danym lokalu była w co drugi dzień. T. K. sprzątała zarówno pomieszczenie, w którym obsługiwano klientów, jak również pomieszczenia zaplecza. Wnioskodawczyni czyściła biurka, myła podłogi, okna, wycierała kurze, sprzątała toaletę. T. K. pracowała codziennie w godzinach od 10 do 18. Podczas czasowej nieobecności spowodowanej chorobą, część dotychczasowych obowiązków wykonywanych przez wnioskodawczynię została przejęta przez pracowników zatrudnionych w placówkach, przy czym nie zajmowali się oni myciem okien, czy też sprzątnięciem zaplecza. W związku z długotrwałą nieobecnością wnioskodawczyni w pracy, zainteresowana podjęła decyzję o zakończeniu dotychczasowej umowy o pracę.

/zeznania świadków: R. Ś. (1) min.00:36:31 – 00:43:09 , A. F. (1) min.00:43:09 – 00:47:43 , zeznania wnioskodawczyni min.00:50:01 – 00:51:38 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:32 – 00:18:07 , zeznania zainteresowanej min.00:51:38 – 00:52:24 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:01:32 – 00:18:07 rozprawy z dnia 22 czerwca 2021 r. , płyta CD k.70/

W okresie od 18 czerwca 2018 r. do 13 października 2018 r. T. K. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, po którym wróciła do pracy.

/okoliczność bezsporna/

W dniu 31 października 2018 r. M. B. wypowiedziała T. K. umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy.

/rozwiązanie umowy o pracę – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.62/

Umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią, a płatnikiem uległa rozwiązaniu w dniu 30 listopada 2018 r.

/świadczenie pracy – dokumentacja osobowa wnioskodawczyni k.62/

W dniu 22 stycznia 2020 r. T. K. złożyła wniosek o świadczenie przedemerytalne.

/okoliczność bezsporna/

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał na podstawie dowodów z dokumentów zawartych w aktach organu rentowego i załączonych do akt sprawy, a także w oparciu o zeznania świadków: R. Ś. (1) , A. F. (1) oraz wnioskodawczyni i zainteresowanej.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że T. K. podjęła i faktycznie wykonywała pracę w firmie płatnika M. B.. Sąd uznał, iż zarówno zeznania wnioskodawczyni jak i zainteresowanej oraz świadków są spójne, konsekwentne, logiczne i znajdują potwierdzenie w dokumentach załączonych do akt. Z zeznań tych wynika wprost czym zajmowała się wnioskodawczyni w trakcie wykonywania pracy. Co więcej, zeznający w sprawie świadkowie są osobami obcymi w stosunku do wnioskodawczyni, a tym samym nie mieli interesu w składaniu zeznań korzystnych dla którejkolwiek ze stron niniejszego postępowania.

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

Odwołanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2021 roku, poz.423) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

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

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

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Legalis nr 88987).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest pogląd, że podleganie pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu jest uwarunkowane nie tyle samym faktem zawarcia umowy o pracę i opłacaniem składek

ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy. Sam bowiem fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony umowy o pracę przy składaniu oświadczeń woli mają świadomość tego, że osoba określona w umowie o pracę, jako pracownik pracy świadczyć nie będzie, a osoba wskazana, jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy i do podjęcia i wykonywania pracy nie doszło a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, to umowę taką uważa się za zawartą dla pozorów - art.83§1 k.c. Umowa taka nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2008 roku II UK 148/07, Lex nr 846577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005 roku II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2001 roku II UKN 244/00, OSNP 2002/20/496; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2010 roku II UK 204/09, Lex nr 590241). Przy czym nie jest to jedyna postać pozorności umowy o pracę. Pozorność umowy o pracę ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. W każdym przypadku decydujące znaczenie ma treść umowy i okoliczności faktyczne jej wykonywania.

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

W rozpoznawanej sprawie organ rentowy zakwestionował ważność umowy o pracę zawartej między ubezpieczoną T. K., a płatnikiem składek M. B. stojąc na stanowisku, iż jej podpisanie oraz zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych było czynnościami pozornymi dokonanymi jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i świadczenia przedemerytalnego.

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

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

być kwalifikowany jako stosunek pracy, jeżeli strony wykonują go w sposób charakterystyczny dla tego stosunku prawnego.

W ocenie Sądu z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż umowa o pracę zawarta przez ubezpieczoną i płatnika była realizowana. Całokształt okoliczności wskazuje jednoznacznie, że stanowisko przedstawione przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji nie znajduje oparcia w stanie faktycznym. Podkreślić należy, że w chwili zawierania spornej umowy o pracę stan zdrowia wnioskodawczyni pozwalał na podjęcie przez nią powierzonych jej obowiązków pracowniczych. Co również istotne, powierzone jej czynności nie wymagały od niej szczególnych kwalifikacji, czy też doświadczenia zawodowego. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że wnioskodawczyni faktycznie wykonywała powierzone jej obowiązki pracownicze sprzątaczkki począwszy od 4 grudnia 2017 r. W ramach powierzonych obowiązków pracowniczych wnioskodawczyni zajmowała się sprzątaniem placówek płatnika zlokalizowanych w Z. oraz Ł., przy czym w danym lokalu była w co drugi dzień. T. K. sprzątała zarówno pomieszczenie, w którym obsługiwano klientów, jak również pomieszczenia zaplecza. Wnioskodawczyni czyściła biurka, myła podłogi, okna, wycierała kurze, sprzątała toaletę. T. K. pracowała codziennie w godzinach od 10 do 18.

Należy podkreślić, że celem świadczenia pracy przez osobę ubezpieczoną może być oczekiwanie przez nią, że ostatecznie otrzyma ona w przyszłości świadczenie emerytalne, czy też przedemerytalne. Oczywistym jest też, zdaniem Sądu Okręgowego, że nie można nikomu zabronić zatrudnienia się po to, aby w konsekwencji ubezpieczony mógł otrzymać jedno z takich świadczeń. Trzeba w tym miejscu również wyraźnie wskazać, że w obowiązującym porządku prawnym nie ma żadnego przepisu, który zabraniałby zatrudniania się - nawet na krótko - w celu otrzymania świadczenia przedemerytalnego, choć na marginesie już w tym miejscu należy zauważyć, że ostateczne przyznanie takiego świadczenia zależy od kumulatywnego spełnienia wszystkich wymaganych prawem przesłanek wskazanych w art. 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004r. o świadczeniach przedemerytalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 170), co oczywiście wymaga osobnego zbadania przed wydaniem decyzji przez organ rentowy w tym przedmiocie. Ustalenie istnienia podlegania okresowemu ubezpieczeniu społecznemu (co oznacza stwierdzenie istnienia stosunku pracy) wprawdzie pozwala wypełnić jedną z przesłanek do przyznania świadczenia przedemerytalnego, to nie oznacza prostego przełożenia dla otrzymania takiego świadczenia bowiem Sąd interesowały tylko okoliczności zawarcia umowy o pracę, jej wykonywania oraz rozwiązania umowy o pracę. To oznacza, że Sąd ubezpieczeń społecznych nie przesadził powodów zawarcia umowy jak i przyczyn jej rozwiązania.

W realiach niniejszej sprawy istotne jest to, że badając kwestię pozorności umowy o pracę trzeba ustalić, czy praca była faktycznie świadczona w przypadku tego zatrudnienia, a nie jedynie pozorowana.

Podkreślić należy, że w ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie zwracano uwagę, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. np. wyrok SN z 4.08. 2005 r., II UK 320/04, OSNPIUS 2006/ 7-8/122, wyrok SN z 7.07.2005 r., II UK 275/04, OSNPIUS 2006/5-6/96). Sąd Najwyższy wiele razy w swoich judykatach podkreślał, że o czynności prawnej mającej na celu obejście przepisów 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 bowiem z zawarciem umowy o pracę ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalno-rentowego, chorobowego i wypadkowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia ubezpieczeniem i ewentualnego korzystania ze świadczeń z tego ubezpieczenia nie może być kwalifikowana jako obejście prawa (por. wyrok SN z 2.07.2008r., II UK 334/07, OSNP 2009/23-24/321).

Nie świadczy także o zamiarze obejścia prawa dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako cel podjęcia zatrudnienia, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/06, OSNP 2008/7-8/110).

Ocena, czy dany stosunek prawny ma charakter stosunku pracy musi być dokonywana w oparciu o przesłanki wynikające z art. 22 Kodeksu pracy. Przez nawiązanie stosunku pracy, zgodnie z art. 22 § 1 k.p., 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. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji.

Do konstytutywnych cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych należą: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia. Spełnienie tych warunków pozwala na przyjęcie, że mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Istnienie okoliczności wynikających z art. 22 k.p. musi mieć przy tym oczywiście charakter rzeczywisty. W przypadku wypełnienia powyższych warunków obliguje to do objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym.

Reasumując dotychczasowe rozważania - sam fakt, że oświadczenia stron umowy zawierają określone w art. 22 k.p. formalne elementy umowy o pracę, nie oznacza automatycznie, że umowa taka jest ważna. Jeżeli bowiem strony nie zamierzały osiągnąć skutków wynikających z umowy, a w szczególności jeżeli ustalono, że w rzeczywistości nie doszło do podjęcia i wykonywania pracy, a jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania w przyszłości ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego np. emerytalnych lub przedemerytalnych, to umowa taka jest pozorna (por. np. wyrok SN z 18.05.2016 r., II UK 164/05, (...)).

Mając na uwadze wyżej poczynione uwagi, w ocenie Sądu Okręgowego, wobec całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego należy stwierdzić, że zaskarżona decyzja organu rentowego była wadliwa.

Powyzsza konstatacja wynika z ustalonych okoliczności faktycznych w oparciu o dowody w postaci zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, a także zeznań skarżącej oraz zainteresowanego płatnika, z którymi korelowała dokumentacja pracownicza odwołującej stworzona przez zainteresowanego płatnika w spornym okresie zatrudnienia.

Jednym z argumentów podnoszonych przez ZUS był fakt, że odwołująca jest z zawodu nauczycielem. Jednakże w toku postępowania okazało się, że nie wykonywała ona pracy nauczyciela od 1987 roku. Od tego czasu wnioskodawczyni była osobą współpracującą i pomagała swojemu mężowi prowadzić działalność gospodarczą. Co ważne działalność ta polegała na prowadzeniu ośrodka wypoczynkowego, w którym skarżąca wykonywała właśnie prace porządkowe – przygotowywała domki do kolejnych turnusów, sprzątała po sezonie. Uzasadnione w pełni jest również wyjaśnienie skarżącej z jakich przyczyn podjęła ona zatrudnienie na stanowisku sprzątaczk. Jej mąż zakończył prowadzenie działalności gospodarczej i z tego powodu zaczęła poszukiwać możliwości zatrudnienia. Niestety nie otrzymała żadnej propozycji i postanowiła wywiesić ogłoszenie na swoim osiedlu. W ten sposób trafiła do zainteresowanej, która zaoferowała jej pracę.

Wnioskodawczyni również bardzo jasno wskazała w jaki sposób odjeżdżała do pracy – kiedy była taka możliwość woził ją R. Ś. (1), a jak nie korzystała z własnego samochodu. Powyższe potwierdził świadek R. Ś..

Również zainteresowana logicznie wyjaśniła potrzebę zatrudnienia odwołującej wskazując, że do tego momentu sprzątaniami zajmowali się pracownicy biura, ale nie myli okien, sprzętów itp. W efekcie to ona musiała niejednokrotnie zajmować się sprzątaniami. Dlatego zdecydowała, żeby zatrudnić osobę sprzątającą na stałe.

Warto również podkreślić, iż T. K. korzystała ze zwolnienia lekarskiego dopiero od 18 czerwca 2018 r., będąc zatrudnioną od grudnia 2017 r.. Poza tym przebywała na zwolnieniu do 13 października 2018 r. i wróciła do pracy. Jednakże pod koniec października 2018 roku zainteresowana uznała, że dalsze zatrudnienie wnioskodawczyni, przy korzystaniu przez nią z długiego zwolnienia lekarskiego, co mogło się powtórzyć, nie jest w interesie firmy, co z punktu widzenia pracodawcy wydaje się być bardzo logiczne, i podjęła decyzję o dokonaniu skarżącej wypowiedzenia. Nie zdecydowała się na zatrudnienie innej osoby na to stanowisko, choć początkowo miała taki zamiar. Uznała, że

jednak pracownicy mogą wykonywać te czynności, skoro i tak to robili podczas nieobecności skarżącej (co potwierdziła świadek), a poza tym we wrześniu ma zamiar zamknąć placówki i otworzyć inne.

Powyższe potwierdzili również pracownicy zainteresowanej - R. Ś., który niejednokrotnie woził odwołującą do pracy, a także A. F., która nie pracuje już w firmie zainteresowanej od 2020 roku, zaś w spornym okresie była menagerem tych dwóch oddziałów. Świadczenie ci jasno wskazali, że znają odwołującą się z pracy, określili jakie czynności wykonywała oraz podali, iż widzieli ją niejednokrotnie przy wykonywaniu tych obowiązków. Trudno tym świadkom odmówić wiarygodności, czego organ rentowy zresztą nie czynił, a zwłaszcza A. F., która już od dawna nie pracuje w firmie zainteresowanej, a zatem nie ma żadnego interesu w zeznawaniu na jej korzyść.

W tym stanie faktycznym nie można uznać twierdzenia organu rentowego za zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy. Zwłaszcza, że ZUS wskazał, iż jedynym celem umowy było umożliwienie odwołującej przejścia na świadczenie przedemerytalne, o które wniosek złożyła dopiero w 2020 roku, a nie w 2018, kiedy zakończyła zatrudnienie.

Nie ulega przy tym żadnym wątpliwości, że to Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydając decyzję stwierdzającą o niepodleganiu ubezpieczeniom społecznym, jest obowiązany udowodnić okoliczności pozwalające podzielić takie twierdzenie.

W przekonaniu Sądu w realiach niniejszej sprawy w świetle zebranego materiału dowodowego brak było podstaw do uznania stanowiska organu rentowego za zasadne.

Organ rentowy nie przedstawił żadnego dowodu, z którego wynikałoby, że kwestionowana umowa o pracę była jedynie pozorna. Co więcej, zarówno w trakcie trwania spornej umowy, jak i w okresie tuż po jej zakończeniu organ rentowego nie kwestionował jej prawdziwości, a wątpliwości powziął dopiero po złożeniu przez T. K., w styczniu 2020 r., a zatem ponad rok po rozwiązaniu umowy o pracę, wniosku o świadczenie przedemerytalne.

W tym stanie rzeczy należało przyjąć, że T. K. rzeczywiście świadczyła pracę na rzecz płatnika M. B. w ramach umowy o pracę z dnia 4 grudnia 2017 r. Powyższe w ocenie Sądu jest jak najbardziej wiarygodne i zostało w toku postępowania udowodnione. W tej sytuacji zdaniem Sądu nie można podzielić stanowiska reprezentowanego przez organ rentowy, że ubezpieczona podjęła zatrudnienie jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi, na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 2 kpc, zmienił zaskarżoną decyzję i orzekł jak w sentencji wyroku uznając odwołanie wnioskodawczyni za zasadne.

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi ZUS za pośrednictwem PI.

S.B.