

UZASADNIENIE

Decyzją z 23.04.2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że J. Z. jako pracownik u płatnika składek – C. W. C. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym od 1.11.2020 r., zarzucając, że od tego dnia stosunek pracy wynikający z umowy o pracę zawartej 1.03.2018 r. był jedynie pozornie kontynuowany, a w rzeczywistości strony nie realizowały umowy o pracę, zaś celem stron tej umowy było jedynie utrzymanie statusu pracowniczego ubezpieczonej z uwagi na rychłe macierzyństwo ze względu na drugą ciążę.

(decyzja k. 86-90 akt ZUS)

Odwołanie od w/w decyzji złożyli płatnik składek i ubezpieczona, negując pozorność umowy o pracę od dnia 1.11.2020 r. i wywodząc, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją J. Z. podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik płatnika składek.

(odwołania k. 3-4, k. 3-4 załączonych akt VIII U 1654/21)

W odpowiedziach na odwołania pozwany organ rentowy wniósł o ich oddalenie i łączne rozpoznanie, podnosząc tożsamą argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedzi na odwołania k. 5 załączonych akt VIII U 1654/21)

Sprawy z odwołań ubezpieczonej i płatnika składek zostały połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia za sygn. VIII U 1552/21.

(postanowienie k. 9 załączonych akt VIII U 1654/21)

W piśmie procesowym z 12.04.2022 r. pełnomocnik wnioskodawczyni w osobie adwokata, poparł odwołanie, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że w okresie objętym kwestionowaną decyzją odwołująca, jako pracownik płatnika składek podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, zaprzeczając pozorności jej zatrudnienia od 1.11.2020 r.

(pismo procesowe pełnomocnika wnioskodawczyni k. 53- 64)

Na rozprawie z 6.09.2022 r. pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie, zainteresowany płatnik składek poparł stanowisko pełnomocnika ubezpieczonej, a pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołań.

(stanowiska stron: e-prot. z 6.09.2022 r.: 00:03:56)

Na ostatnim terminie rozprawy w dniu 17.01.2023 r. strony podtrzymały zajęte stanowiska, pełnomocnik ZUS wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od każdego z wnioskodawców w stawce ryczałtowej z ustawowymi odsetkami

(stanowiska stron: e-prot. z 17.01.2023 r.: 00:19:42-00:40:45)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zainteresowany płatnik składek - W. C. jest ojcem wnioskodawczyni - J. Z..

(okoliczności niesporne)

Płatnik składek –W. C. prowadzi od 1.03.1995 r. - na podstawie wpisu do (...) własną pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) w Z., której głównym przedmiotem jest działalność usługowa związana z zagospodarowaniem terenów zielonych oraz świadczeniem usług brukarskich. Firma płatnika składek zajmuje się

aranżacją oraz urządzeniem terenów zielonych, parków, zieleńców miejskich oraz prywatnych ogrodów, a oprócz tego wykonuje też usługi brukarskie, nawodnienia, tworzy boiska i korty tenisowe.

(wydruk z (...) k. 218-219, zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. Z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290)

Odwołująca J. Z. urodziła się (...) Wnioskodawczyni legitymuje się wykształceniem wyższym - w 2012 r. ukończyła Akademię (...) w Ł. Wydział Wzornictwa i Architektury Wnętrz uzyskując tytuł magistra sztuki w specjalności projektowanie form przemysłowych. Napisała pracę magisterską - Historia (...), praca praktyczna - Projekt mebli ogrodowych.

Ponadto ukończyła w 2010 r. w Portugalii E. S. de A. E. D. M., a także kursy (...) w 2010 r. i (...) w 2009 r.

Odwołująca zdobywała doświadczenie zawodowe w Portugalii: w latach 2010-2011 w ramach stażu w (...) D. (...), w latach 2012-2013 jako projektant w (...), a w latach 2013-2015 jako projektant w (...).

W Polsce wnioskodawczyni była zarejestrowana jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku w okresie od 19.08.2015 r. do 31.05.2017 r.

W okresie od 1.06.2017 r. do 30.11.2017 r., na mocy umowy z 31.05.2017 r., na podstawie skierowania przez Urząd Pracy wnioskodawczyni odbywała w firmie płatnika składek staż dla osoby bezrobotnej, w trakcie którego pobierała stypendium.

Po odbyciu tego stażu została zatrudniona przez płatnika składek na wymagany przez Urząd Pracy okres trzech miesięcy, tj. od 1.12.2017 r. do 28.02.2018 r. za wynagrodzeniem 2000 zł brutto miesięcznie. Do jej obowiązków należało wówczas: projektowanie terenów zielonych, małej architektury, mebli oraz akcesoriów ogrodowych, wykonywanie dokumentacji technicznej, wizualizacji ogrodów, dokumentacji fotograficznej.

(okoliczności niesporne, a nadto kopia dyplomu w aktach osobowych, potwierdzenia o pracy w Portugalii w aktach osobowych, kwestionariusz osobowy w aktach osobowych, zakres obowiązków od 1.12.2017 r. w aktach osobowych, umowa o zorganizowanie stażu dla bezrobotnego z 31.05.2017 r. w aktach osobowych, skierowanie na odbycie stażu z 26.05.2017 r. w aktach osobowych, protokół z wizyty w zakresie realizacji umowy o zorganizowanie stażu dla bezrobotnego w aktach osobowych; zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290; zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 6.09.2022r.: 00:59:42-01:28:45 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:03:55-00:19:28 k 349 i k 290)

Zgodnie z orzeczeniem lekarskim nr (...) z 30.05.2017 r. podczas wstępnego badania przeprowadzonego przez lekarza medycyny pracy na podstawie skierowania płatnika składek z dnia 30.05.2017 r., nie stwierdził on przeszkód natury medycznej do wykonywania przez wnioskodawczynię pracy na stanowisku projektanta w firmie płatnika. Datę następnego badania okresowego wyznaczono na dzień 30.05.2019 r.

(orzeczenie lekarza medycyny pracy z 30.05.2017 r. w aktach osobowych i w aktach ZUS k. 15, skierowanie na wstępne badanie lekarskie z 30.05.2017 r. k. 14 akt ZUS)

W dniu 4.12.2017 r. płatnik składek zgłosił wnioskodawczynię do ubezpieczeń pracowniczych od dnia 1.12.2017 r.

(okoliczność niesporna)

Po zakończeniu w/w umowy strony zawarły następnie kolejną umowę o pracę z dnia 1.03.2018 r. na czas nieokreślony, zgodnie z którą płatnik składek zatrudnił odwołującą od dnia 1.03.2018 r. na stanowisku projektanta, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 4200 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano adres siedziby firmy płatnika, tj. ul. (...) w Z..

(umowa o pracę z 1.03.2018 r. w aktach osobowych)

W/w adres był też adresem zamieszkania wnioskodawczynie i płatnika składek. W tym czasie wnioskodawczynie budowała dom. Siedziba firmy płatnika mieści się w wydzielonym pomieszczeniu biurowym. Odwołująca miała dla płatnika składek wykonywać pracę w biurze codziennie od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00 – 15.00/16.00. W całym spornym okresie w biurze nie pracował żaden inny pracownik, a wnioskodawczynie nigdy nie miała kontaktu z klientami płatnika.

W wystawianiu faktur płatnikowi składek pomaga żona, która nie jest zatrudniona w jego firmie. Małżonka wnioskodawcy zawozi faktury do księgowej, z której usług korzysta firma płatnika.

Płatnik składek swoją firmę traktuje jako rodzinne przedsięwzięcie i chciałby, aby w przyszłości wnioskodawczynie przejęła jego działalność.

(zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290)

W dacie zawarcia umowy o pracę z 1.03.2018 r. wnioskodawczynie była w pierwszej ciąży. Z karty ciąży wynika, że ostatnią miesiączkę miała 13.12.2017 r., przewidywaną datę porodu wyznaczono na dzień 20.09.2018 r. Podczas badania ginekologicznego z dnia 5.03.2018 r. potwierdzono 11,5 tydzień ciąży, a w historii choroby wnioskodawczynie odnotowano tego dnia diagnozę, że ciąża jest zagrożona poronieniem /k. 182/

(karta ciąży k. 53, dokumentacja medyczna k. 175-182)

Płatnik składek sporządził pisemny zakres obowiązków wnioskodawczynie na stanowisku projektanta z 1.03.2018 r., zgodnie z którym do zadań odwołującej należało: projektowanie terenów zielonych, projektowanie małej architektury, projektowanie mebli i akcesoriów ogrodowych, wykonywanie dokumentacji technicznej, wykonywanie wizualizacji ogrodów, prowadzenie dokumentacji fotograficznej wykonywanych ogrodów i zieleńców, opieka nad komunikacją wizualną firmy (strona internetowa, media społecznościowe), wyszukiwanie inspiracji i nowości związanych z architekturą krajobrazu, opracowywanie koncepcji, projektów wykonawczych, projektów technicznych, wizualizacji i modeli z zakresu zagospodarowania terenów miejskich, sporządzanie przedmiarów i / lub kosztorysów w zakresie wynikającym z wykonywania koncepcji i projektów oraz współpraca z kierownikiem robót przy nadzorze nad ich realizacją, opracowanie graficzne projektów, plansz prezentacji, obsługa komputera i programów komputerowych m.in. takich jak AutoCad, A., P., obsługa programów C. D., (...), obsługa e-mail firmowego, kontakt ze szkółkami drzewek, kontakt ze szkółkami zagranicznymi, wyjazdy na targi ogrodnicze i budowlane, zbieranie nowinek, inspiracji, dystrybucja roślin pod konkretne realizacje.

(pisemny zakres obowiązków z 1.03.2018 r. w aktach osobowych)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczynie akta osobowe.

(załączone do akt sprawy akta osobowe wnioskodawczynie)

Z karty wstępnego szkolenia bhp wynika, że odwołująca została przeszkolona ogólnie w dniu 1.06.2017 r. i stanowiskowo w dniach 1-2.06.2017 r.

(załączone do akt sprawy akta osobowe, a w nich: karta szkolenia wstępnego bhp i oświadczenie o szkoleniu okresowym bhp)

W latach 2017 - 2021 oprócz wnioskodawczynie płatnik składek zatrudniał 5 osób, a mianowicie: R. B. od 4.05.2016 r. do nadal na stanowisku brukarza, J. J. od 1.04.2017 r. do nadal na stanowisku ogrodnika, J. K. od 1.04.2005 r. do 29.07.2021 r., K. S. od 9.02.2020 r. do nadal na stanowisku ogrodnika, N. W. od 20.11.2018 r. do 12.04.2019 r.

W/w pracownicy byli zatrudnieni przez płatnika za minimalnym wynagrodzeniem, a jedynie wnioskodawczyni niezmiennie od 1.03.2018 r. za wynagrodzeniem 4200 zł brutto miesięcznie.

Wymieni pracownicy płatnika zajmowali się pracami fizycznymi wykonując takie czynności jak: sadzenie drzew, krzewów, układanie kostki, zakładanie systemów nawadniających. Innych pracowników płatnik nie zatrudniał, natomiast wynajmował podwykonawców związanych z transportem i sprzątnięciem.

(arkusze z zestawieniem pracowników k. 249-253, listy płac k. 254-275; zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290)

W latach 2018-2021 płatnik składek realizował następujące usługi:

1. obsadzenie ulic (...) według aktualnego projektu przez UM Ł. za pośrednictwem firmy (...) maj – czerwiec 2018 r.

nasadzenia w P. P. w Ł. na zlecenie firmy (...) lipiec – październik 2018 r.

nasadzenia na ul. (...) na zlecenie firmy (...) październik – 20 grudnia 2018 r.

projekt wykonania parkingu od ul. (...) dla (...) listopad – grudzień 2018 r.

nasadzenia wokół budynków biurowo – usługowych dla firmy (...) według własnego projektu marzec – maj 2019 r.

nasadzenia na ul. (...) dla firmy (...) kwiecień – sierpień 2019 r.

nasadzenia w ZSzk im. J. P. II według własnego projektu lipiec – sierpień 2019 r.

brał udział w budowie fontanny i pracach budowlanych wokół firmy (...) według własnego projektu sierpień – wrzesień 2019 r.

nasadzenia dla Przedsiębiorstwa (...) październik – listopad 2019 r.

wykonywał tarasy z płyt granitowych dla firmy (...) według własnego projektu grudzień 2019 r. – marzec 2020 r. – lipiec 2020 r.

brał udział w rozbudowie wjazdów i wyjazdów dla firmy (...) według projektów marzec 2020 r.

zakładał ogród na tarasach dla firmy (...) według własnego projektu lipiec 2020 r.

wykonywał prace budowlane i nasadzenia na ul. (...) według projektów dla firmy (...) wrzesień 2020 r.

świadczył usługi pielęgnacji roślinności zewnętrznej w 2021 r. dla firmy (...)

(zestawienie projektów z lat 2018-2021 k. 296-298, 310 – 311, pismo z 7.10.2022 r. z firmy (...) k. 305-306, dokumentacja dotycząca realizacji projektów w kopercie k. 65: wizualizacja, fotografie, dokumentacja dotycząca realizacji projektów w kopercie k. 295: rysunki i zdjęcia projektów, umowa z (...) z 30.11.2020 r., dokumentacja dot. projektu laurówia)

W całym okresie zatrudnienia w firmie płatnika składek na podstawie badanej umowy o pracę z 1.03.2018 r. wnioskodawczyni nie świadczyła pracy przez ponad 4 lata, albowiem:

a) stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie ciąży od 19.04.2018 r. - za okres od 19.04.2018 r. do 21.05.2018 r. płatnik wykazał wynagrodzenie chorobowe za czas niezdolności do pracy,

za okres od 1.06.2018 r. do 22.09.2018 r. pobierała zasiłek chorobowy,

w dniu 23.09.2018 r. wnioskodawczyni urodziła pierwsze dziecko – córkę L., a następnie w okresie od 23.09.2018 r. do 22.09.2019 r. pobierała zasiłek macierzyński,

w okresie od 28.10.2019 r. do 31.10.2020 r. przebywała na urlopie wychowawczym,

w okresie od 28.12.2020 r. do 13.07.2021 r. (data porodu drugiego dziecka) była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie kolejnej ciąży,

w dniu 13.07.2021 r. wnioskodawczyni urodziła drugie dziecko – córkę C. Z., a następnie w okresie od 13.07.2021 r. do 11.07.2022 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, po zakończeniu którego nie powróciła do pracy w firmie płatnika składek.

(zestawienie zaświadczeń wybranego ubezpieczonego k. 293, akt urodzenia L. Z. k. 53, akt urodzenia C. Z. k. 53, wnioski o urlop wychowawczy w aktach osobowych, oświadczenie płatnika z 30.12.2022 r. k 340; zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290; zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 6.09.2022r.: 00:59:42-01:28:45 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:03:55-00:19:28 k 349 i k 290)

Wnioskodawczyni przez wiele miesięcy w trakcie urlopu wychowawczego udzielonego jej na pierwsze dziecko starała się o drugą ciążę i w związku z tym od lutego 2020 r. konsultowała się z lekarzem specjalistą położnictwa i ginekologii / k. 171, 173/. Z karty ciąży i z dokumentacji medycznej wynika, że wnioskodawczyni miała ostatnią miesiączkę 2.10.2020 r., przewidywany termin porodu drugiego dziecka wyznaczono na 9.07.2021 r., a na pierwszym badaniu ginekologicznym, w czasie którego stwierdzono 8 tydzień ciąży - była 3.12.2020 r. W historii choroby z wizyty z 3.12.2020 r. odnotowano, że wnioskodawczyni podała wówczas, iż ma ciężkie nudności, senność, osłabienie /k. 170/

(karta ciąży k. 53, dokumentacja medyczna k. 76-173, 191-192)

Wnioskodawczyni wykonała test ciążowy przed w/w wizytą u ginekologa z dnia 3.12.2020 r. Udała się na tę wizytę ponieważ źle się czuła.

(zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 6.09.2022r.: 00:59:42-01:28:45 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:03:55-00:19:28 k 349 i k 290)

Przed zatrudnieniem wnioskodawczyni w firmie płatnika nie istniało stanowisko projektanta, a zadania powierzone skarżącej płatnik składek do tego czasu wykonywał osobiście. Płatnik składek nie upoważnił wnioskodawczyni do podpisywania dokumentów dotyczących działalności jego firmy.

W okresach nieobecności w pracy wnioskodawczyni od 19.04.2018 r. płatnik składek nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, ale osobiście wykonywał jej obowiązki pracownicze. W szczególności płatnik sam projektował rysunki związane z wykonywaniem przyjętych do realizacji usług dotyczących z zagospodarowaniem terenów zielonych.

(okoliczność niesporna, a nadto przyznana przez płatnika w piśmie do ZUS Z 10.07.2018 r., a także zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290)

Zgodnie z zaświadczeniem lekarza medycyny pracy z 29.10.2020 r. nie było przeciwwskazań medycznych do powrotu wnioskodawczyni do pracy u płatnika po zakończeniu urlopu wychowawczego na pierwsze dziecko.

(zaświadczenie z 29.10.2020 r. w aktach osobowych)

Zgodnie z oświadczeniem z 30.11.2020 r. i zaświadczeniem z tego samego dnia, wnioskodawczyni została 30.11.2020 r. zapoznana z materiałami dotyczącymi szkolenia okresowego z zakresu bhp i zdała tego dnia test sprawdzający jej wiedzę w dziedzinie bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno – biurowych.

(zaświadczenie o ukończeniu seminarium z zakresu bhp 30.11.2020 r. k. 17 akt ZUS, załączone do akt sprawy akta osobowe, a w nich: oświadczenie o szkoleniu okresowym bhp z 30.11.2020 r., arkusz z testem z wiedzy z zakresu bhp)

W spornym okresie od 1.11.2020 r., po zakończonym urlopie wychowawczym, firma płatnika rozpoczęła prace nad projektem zagospodarowania terenu zielonego wokół obiektu (...) dla firmy (...) prowadzonej przez A. P.. Prace nad tym projektem polegały na poszukiwaniu adekwatnych inspiracji do takiego obiektu, na prostych rysunkach odręcznych, rysunkach technicznych i ostatecznej wizualizacji ogrodu. W sprawie wyboru firmy do realizacji tego projektu nie był prowadzony przetarg. Projekt ten dotyczył zamkniętego patio za budynkiem, otoczonego płotem. Wnioskodawczyni pracowała nad sporządzeniem wizualizacji do tego projektu. Z A. P. w sprawie tego projektu kontaktował się wyłącznie płatnik składek, nigdy nie skarżaca. Projekt dla firmy (...) był jedynym projektem od 2017 roku, który miał być wykonany przez wnioskodawczynię z użyciem specjalistycznego programu do wizualizacji. Przedmiotowy projekt był zrealizowany przez płatnika składek i zafakturowany w pierwszej połowie 2021 r.

Wnioskodawczyni nigdy nie kontaktowała się z żadnym klientem korzystającym z usług firmy jej ojca.

Nie ma potrzeby, by ktoś w firmie płatnika składek, do realizowania świadczonych przez niego usług związanych z zagospodarowaniem terenów zielonych oraz usług brukarskich, musiał korzystać z fachowych programów do projektowania. Żaden z innych pracowników płatnika, których dotąd zatrudniał, nie posługiwał się takimi programami, a płatnik sam wykonywał przed zatrudnieniem skarżącej i w czasie jej nieobecności rysunki techniczne.

Wnioskodawczyni sprawnie posługuje się językiem angielskim. Płatnik składek potrafi komunikować się w tym języku, a jeżeli w okresie poprzedzającym zatrudnienie wnioskodawczyni chciał bezpośrednio skontaktować się w sprawie zamówienia roślin z zagranicznej szkółki roślinnej - wówczas korzystał z pomocy odwołującej, a pod jej nieobecność z pomocy innych członków rodziny znających język angielski. Poza tym płatnik składek korzysta z zamówień w dużych zagranicznych szkółkach roślinnych, które mają siedziby w Polsce, gdzie może składać swobodnie zamówienia w języku polskim i uzyskać od polskich pracowników tych szkółek fachową pomoc.

W spornym okresie po 1.11.2020 r. odwołująca czasami pomagała płatnikowi wykonując inne czynności niż projektowanie tj. czasami dokonywała zakupów materiałów ogrodniczych dla firmy płatnika w Centrum (...) w Z. takich jak szczotka do zmiatania czy wyznaczniki do układania kostki. W związku z realizacją przez firmę płatnika usługi na zagospodarowanie terenów przy u. (...) 77 w Ł. (w związku z projektem rewitalizacji obszarowej centrum Ł. – Projekt 2 P., rozbudowa obiektu z zagospodarowaniem terenu i niezbędną infrastrukturą techniczną przy ul. (...) w Ł.) skarżaca pomogła płatnikowi w szukaniu laurowiśni w listopadzie 2020 r., ale nie wie czy ostatecznie ona ją znalazła czy płatnik. Realizacja nasadzeń tej rośliny przy ul. (...) nastąpiła rok później.

Płatnik składek w spornym okresie realizował też na rzecz firmy (...) stałą obsługę terenów zielonych wokół centrum handlowego Manufaktura w Ł., co wiązało się z dokonaniem dodatkowych dosadzeń, a nie ze zmianą roślinności. W tym zakresie wnioskodawczyni nie pomagała płatnikowi. Umowa na wykonywanie tych usług została podpisana w styczniu 2021 r., a rozmowy nad nią toczyły się z firmą płatnika od września 2020 r. Wcześniej od ok. 7-8 lat firma płatnika dla Manufaktury wykonywała pojedyncze prace.

(rysunki techniczne k. 34-35, akt ZUS, pismo z 7.10.2022 r. z firmy (...) k. 305-306, dokumentacja dotycząca realizacji projektów w kopercie k. 295: rysunki i zdjęcia projektów, umowa z (...) z 30.11.2020 r., dokumentacja dot. projektu laurowiśnia dokumentacja w kopercie k. 65: wizualizacja projektu dla firmy (...), wydruk materiałów poglądowych dla realizacji projektu W., screeny z telefonu komórkowego wnioskodawczyni z 17.11.2020 r., oświadczenie właściciela Centrum (...) w Z. z 28.03.2022 r., faktury wystawione przez płatnika na rzecz A. P. prowadzącej działalność pod firmą (...), faktury z firmy (...), faktury z firmy (...), faktury z firmy (...), faktury z firmy (...), dokumentacja dotycząca projektu rewitalizacji obszarowej centrum Ł. – Projekt 2 P., rozbudowa obiektu z zagospodarowaniem terenu i niezbędną infrastrukturą techniczną przy ul. (...) w Ł.; zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290; zeznania wnioskodawczyni e-prot. z 6.09.2022r.: 00:59:42-01:28:45 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:03:55-00:19:28 k 349 i k 290)

Płatnik składek utworzył dla wnioskodawczynie listy obecności, w tym także w spornym okresie, tj. w listopadzie i grudniu 2020 r.

(listy obecności w aktach osobowych, listy obecności w listopadzie i grudniu 2020 r. k. 50-51 akt ZUS)

Nie ma dowodów potwierdzających wypłatę umówionego wynagrodzenie na rzecz wnioskodawczynie przez płatnika w formie bezgotówkowej. Natomiast w formie gotówkowej istnieje jedynie kserokopia podpisanych przez innych pracowników płatnika list płac za listopad i grudzień 2020 r., na której to kserokopii dopiero wnioskodawczynie poświadczyła własnoręcznym podpisem wypłatę w tych miesiącach wynagrodzenia.

(okoliczności niesporne, a nadto wyciąg z rachunku bankowego wnioskodawczynie k. 321-326, kserokopie list płac za listopad i grudzień 2020 r. k. 12-13, 52-53 akt ZUS)

Z kart przychodów wynika, że z tytułu zatrudnienia u płatnika składek wnioskodawczynie osiągnęła następujące dochody: w 2018 r. 10087,76 zł, w 2019 r. 3379,91 zł, w 2020 r. 6098,02 zł, w 2021 r. 3470,09 zł.

(kart przychodów wnioskodawczynie k. 221, 226, 231, 236)

Płatnik składek przekazał do ZUS za J. Z. imienne raporty miesięczne, w których wykazał podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne za grudzień 2017 r. w wysokości 2.000,00 zł., za styczeń i luty 2018 r. w wysokości 2.100,00 zł., za marzec 2018 r. w wysokości 4.200,00 zł., za kwiecień 2018 r. w wysokości 2.520,00 zł., od maja 2018 r. do sierpnia 2019 r. w wysokości 0,00 zł., za wrzesień 2019 r. w wysokości 1.120,00 zł., za październik 2019 r. w wysokości 3.469,56 zł., od listopada 2019 r. do października 2020 r. w wysokości 0,00 zł., za listopad 2020 r. w wysokości 4.200,00 zł., za grudzień 2020 r. w wysokości 3.640,00 zł. i od stycznia 2021 r. w wysokości 0,00 zł.

(okoliczności niesporne)

Płatnik składek z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej:

- w 2020 r. osiągnął łączny dochód 86344,30 zł, co w poszczególnych miesiącach kształtowało się następująco: w styczniu uzyskał dochód 36873,20 zł, w lutym poniósł stratę -6893,52 zł, w marcu uzyskał dochód 43136,09 zł, w kwietniu poniósł stratę - 5285,81 zł, w maju uzyskał dochód 318,97 zł, w czerwcu poniósł stratę -2431,82 zł, w lipcu uzyskał dochód 9076,98 zł, w sierpniu uzyskał dochód 20662,96 zł, we wrześniu uzyskał dochód 6931,05 zł, w październiku poniósł stratę - 688,44 zł, w listopadzie poniósł stratę - 22559,77 zł, w grudniu uzyskał dochód 7204,41 zł;

- w 2021 r. osiągnął łączny dochód 41168,42 zł, co w poszczególnych miesiącach kształtowało się następująco: w styczniu poniósł stratę - 8865,72 zł, w lutym poniósł stratę - 26369,76 zł, w marcu uzyskał dochód 28998,13 zł, w kwietniu poniósł stratę - 5311,14 zł, w maju poniósł stratę - 6620,74 zł, w czerwcu uzyskał dochód 26159,09 zł, w lipcu uzyskał dochód 11218,14 zł, w sierpniu uzyskał dochód 7838,64 zł, we wrześniu uzyskał dochód 12371,96 zł, w październiku poniósł stratę - 5822,56 zł, w listopadzie poniósł stratę - 15593,70 zł, w grudniu uzyskał dochód 23166,08 zł.

(informacje o dochodach płatnika k. 242-249)

W spornym okresie listopada i grudnia 2020 roku odwołująca dokonywała przelewów na drobne kwoty na rzecz swojej matki, z którą jednocześnie, według jej twierdzeń, mieszkała w jednym miejscu.

Do chwili obecnej wnioskodawczynie nie wróciła do pracy u płatnika. Aktualnie odwołująca korzysta z urlopu wychowawczego udzielonego do lipca 2023 r. Obecnie wnioskodawczynie przebywa ze swoim mężem i wspólnymi dziećmi w Polsce i okazjonalnie w Portugalii.

(zeznania płatnika składek e-prot. z 6.09.2022r.: 00:04:27-00:58:22 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:19:28-00:19:40 k 349 i k 290; zeznania wnioskodawczynie e-prot. z 6.09.2022r.: 00:59:42-01:28:45 w zw. z e-prot. z 17.01.2023 r.:00:03:55-00:19:28 k 349 i k 290)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz częściowo zeznań stron badanej umowy, a mianowicie jedynie w takim zakresie w jakim dowody te okazały się spójne i wzajemnie ze sobą korelowały.

Sąd nie dał wiary stronom badanej umowy, że faktycznie istniało gospodarczo i ekonomicznie uzasadnione zapotrzebowanie na zatrudnienie w firmie płatnika wnioskodawczynie na stanowisku projektanta, a jako, że spór dotyczy jedynie okresu od 1.11.2020 r. Sąd ograniczył badanie tego zatrudnienia od tej daty.

Oceniając wiarygodność wersji skarżących Sąd uznał, że istotne jest pełne spektrum ustalonych w sprawie faktów, których dopiero łączna analiza daje podstawę do odtworzenia prawdziwej motywacji stron badanej umowy przy podejmowaniu przez nie decyzji o kontynuowaniu po 1.11.2020 r. zatrudnienia odwołującej u płatnika.

W tym kontekście wskazać należy, że nie jest sporne, iż odwołująca zawierając umowę o pracę (...)03.2018 r. wiedziała, że jest w pierwszej ciąży. Z dokumentacji medycznej wynika, że w dniu 5.03.2018 r. stwierdzono, że ciąża jest zagrożona poronieniem. Nie jest też sporne, że wnioskodawczynie wykonywała pracę na podstawie badanej umowy z 1.03.2018 r. jedynie przez bardzo krótki okres, bo od 1.03.2018 r. do 18.04.2018 r. a już od 19.04.2018 r. stała się niezdolna do pracy w okresie pierwszej ciąży. Od tego dnia była nieobecna w pracy aż do 1.11.2020 r., a zatem przez ponad 2 lata w ogóle nie wykonywała pracy w firmie płatnika, bo przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim do dnia pierwszego porodu w dniu 23.09.2018 r., a następnie po urodzeniu pierwszej córki na urlopie macierzyńskim, po którym bezpośrednio przebywała na urlopie wychowawczym łącznie do 31.10.2020 r.

Potrzeba utworzenia i utrzymywania stanowiska projektanta w strukturze organizacyjnej firmy płatnika jest wysoce wątpliwa i nie znajduje uzasadnienia w dokumentach dotyczących usług, które płatnik rzeczywiście realizował w latach 2018-2021. Przed zatrudnieniem wnioskodawczynie nie istniało w firmie płatnika stanowisko projektanta, a w okresie nieobecności w pracy wnioskodawczynie płatnik nie zatrudnił nikogo na jej miejsce, ale sam osobiście wykonywał jej obowiązki. Sam płatnik w swoich zeznaniach przyznał, że dla prowadzenia jego firmy nie jest konieczne wykorzystywanie specjalistycznych programów do projektowania, a także, że w czasie nieobecności wnioskodawczynie sam wykonywał rysunki techniczne związane z realizacją usług dotyczących nasadzeń zieleni. Co więcej, także wnioskodawczynie zeznała, że jedyny projekt, w którym sporządziła wizualizację z użyciem specjalistycznego programu to projekt dla firmy (...), a przedtem nie wykonywała dla płatnika takich projektów. Ze złożonego zestawienia realizowanych usług przez firmę płatnika za kartą 296-298 wynika, że tak naprawdę płatnik prawie nie wykonuje usług projektowych – jest to jedynie marginalna część. Nie było zatem stałego zapotrzebowania na pracownika na stanowisku projektanta w jego firmie, a tym bardziej wersja stron badanej umowy o pracę o rzekomym zwiększonym zapotrzebowaniu na świadczenie takich usług przez firmę płatnika jest całkowicie niewiarygodna i nie znajduje potwierdzenia w złożonych dokumentach dotyczących przyjętych usług. Płatnik zresztą przez ponad 4 lata nieobecności wnioskodawczynie w pracy nie zatrudnił nikogo na jej miejsce i nie miało to żadnego znaczenia dla funkcjonowania jego firmy. Płatnik w rzeczywistości realizuje bowiem usługi związane z nasadzeniami i utrzymaniem zieleni oraz usługi brukarskie – i nie potrzebuje pracownika na stanowisku projektanta do wykonania tych usług, bo nawet jeśli sporządza projekt dodatkowych nasadzeń, to robił to z powodzeniem osobiście w formie rysunku technicznego. Również znajomość języka angielskiego do prowadzenia firmy płatnika nie jest niezbędna – płatnik przyznał, że komunikuje się w tym języku, a gdy potrzebuje pomocy przy składaniu zamówień w zagranicznych szkółkach roślin to może korzystać w tym zakresie ze wsparcia nie tylko wnioskodawczynie, ale i innych członków rodziny, a poza tym może składać zamówienia w zagranicznych szkółkach roślinnych mających swoje przedstawicielstwa w Polsce, do czego nie jest mu potrzebna znajomość języka angielskiego.

Z dostarczonych dokumentów oraz zeznań stron badanej umowy wynika, że po 1.11.2020 r. wnioskodawczynie po raz pierwszy w całym okresie zatrudnienia u płatnika wykonała tylko 1 wizualizację projektu dla firmy (...), a inne czynności, jak zakupy w centrum ogrodniczym, nie były związane z wykonywaniem rodzajowo umówionej

pracy projektanta i były sporadyczne. Na dowód świadczenia pracy przez wnioskodawczynię płatnik załączył m.in. zamówienie związane z Rewitalizacją Obszarową Centrum Ł. dotyczące usług ogrodniczych, usług sadzenia roślin oraz utrzymania terenów zielonych, umowę o świadczenie usług w zakresie pielęgnacji zieleni zewnętrznej zawartą 30 listopada 2020 r., wycenę nasadzeń przy ul. (...) w Ł., wydruki listy krzewów liściastych i iglastych, kosztorys ofertowy – jednak wymienione dokumenty dotyczyły usług ogrodniczych, utrzymania terenów zielonych, pielęgnacji zieleni, a nie wykonywania projektów, czy innych czynności wymienionych w zakresie obowiązków wnioskodawczynie - J. Z.. Z całokształtu tych dowodów według Sądu co najwyżej można przyjąć, że zdarzało się, iż odwołująca po 1.11.2020 r. pomagała sporadycznie ojcu w prowadzeniu jego firmy, ale nie ma podstaw by uznać - wobec braku jakichkolwiek wiarygodnych dowodów – że świadczyła w pełnym wymiarze czasu pracy pracą projektanta, tym bardziej, że zgodnie z zestawieniem za kartą 296-298 płatnik takie usługi płatnik świadczył w bardzo niewielkim zakresie. Płatnik przyznał także, że jego firma ma charakter rodzinny i że chciałby, aby wnioskodawczynie w przyszłości ją przejęła. Powyższe potwierdza, że wnioskodawczynie mogła w jakimś zakresie pomagać ojcu w sprawach jego firmy, ale nie w pełnym wymiarze czasu pracy jako projektant. Trudno nawet uznać, że płatnik w badanym okresie wprowadzał odwołującą w specyfikę swojej firmy, skoro nie upoważnił jej do podpisywania dokumentów firmowych, i co szczególnie znamienne - jak sam wprost przyznał - postanowił, że odwołująca nie będzie miała jakichkolwiek kontaktów z jego klientami. Powyższe przeczy temu, że wnioskodawczynie opracowywała samodzielnie projekty dla klientów płatnika, skoro nawet nie mogłaby ustalić preferencji klientów, ani tym bardziej omówić z nimi wizji końcowej - z klientami kontakt miał bowiem wyłącznie płatnik. Powyższe wyklucza przy tym ewentualne potwierdzenie przez klientów płatnika w charakterze świadków, że to wnioskodawczynie tworzyła projekty, a nie że jedynie ewentualnie pomogła ojcu w jakimś (niemożliwym do ustalenia w jakim konkretnie) zakresie przy ich tworzeniu, czy też w ogóle w nich nie uczestniczyła. Nie ma osoby, która mogłaby w sposób obiektywny potwierdzić udział w tworzeniu projektów przez skarżącą. W szczególności płatnik nie wskazał żadnego z własnych pracowników, który mógłby potwierdzić, że przy okazji wykonywania własnych obowiązków pracowniczych widzieli odwołującą w pracy w biurze płatnika, w godzinach w jakich miała ją świadczyć jako projektantka. Samo opatrzenie gotowego projektu rysunku technicznego podpisem wnioskodawczynie nie daje podstaw do zweryfikowania czy faktycznie był jej autorstwa czy też płatnika składek, który rysunki techniczne dotyczące planowanych nasadzeń sam tworzył do tej pory. Co za tym idzie - w świetle wszystkich dostępnych dowodów - Sąd uznał, że co najwyżej, skarżąca wykonując pojedyncze czynności, jedynie sporadycznie pomagała ojcu w jego firmie, a w badanym okresie jedynie pozorowała, że z góry powziętym zamiarem, czynności projektanta. Sąd miał na uwadze, że w prowadzeniu spraw dotyczących firmy płatnika pomaga także jego żona, która wystawia faktury i zawozi je do księgowej nie będąc zatrudnioną w jego firmie. Poza tym z zeznań płatnika wynika, że nie rozliczał wnioskodawczynie z czasu pracy, bo jak sam przyznał miała pracować do 15.00 lub do 16.00 (e-prot. z 6.09.2022 r.: 00:17:18). Z badanego okresu od 1.11.2020 r. płatnik nie złożył zresztą ewidencji czasu pracy skarżącej, a jedynie listy obecności, które w oczywisty sposób nie stanowią dowodu na wykonywanie przez nią pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Poza tym badając prawdziwość zatrudnienia po 1.11.2020 r. nie można abstrahować od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności dotyczących całego okresu formalnego zatrudnienia skarżącej u płatnika. Uwzględniając pracę skarżącej w firmie płatnika od 2017 r. z niespornych faktów wynika, że do dnia dzisiejszego miała w niej przepracować łącznie jedynie ok. 6 miesięcy. Gdy wnioskodawczynie była w pierwszej ciąży w dniu 5.03.2018 r. w dokumentacji medycznej odnotowano diagnozę z badania ginekologicznego, że ciąża ta w 11,5 tygodniu jest zagrożona poronieniem. Niedługo później od 19.04.2018 r. wnioskodawczynie stała się niezdolna do pracy i nie pracowała łącznie aż do 31.10.2020 r. Mimo to płatnik utrzymywał jej stanowisko, na którym nikogo nie zatrudniał przez ten czas na zastępstwo za odwołującą. Skarżąca zaś co najmniej od lutego 2020 r., jak wynika z dołączonej dokumentacji lekarskiej, starała się o drugą ciążę. Stan drugiej ciąży został potwierdzony 3.12.2020 r., ale ostatnią miesiączkę wnioskodawczynie miała 2.10.2020 r. i sama przyznała, że test ciążowy wykonała na kilka dni przed badaniem ginekologicznym oraz, że przed wizytą u ginekologa 3.12.2020 r. źle się czuła. W historii choroby z wizyty 3.12.2020 r. wynika, że odwołująca miała ciężkie nudności, była osłabiona – co budzi wątpliwości czy była tak naprawdę w stanie wykonywać do 28.12.2020 r. pracę u płatnika, a co za tym idzie, że faktycznie ją wykonywała przez 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku, tym bardziej, że pierwsza ciąża była zagrożona poronieniem, a o drugą ciążę starała się bez powodzenia przez wiele miesięcy. W tym kontekście nie można nie zauważyć bardzo bliskich relacji rodzinnych

pomiędzy płatnikiem i wnioskodawczynią – ojciec – córka. Nie jest wiarygodne, aby ojciec wnioskodawczyni nie wiedział o zagrożeniu pierwszej ciąży i problemach z zajściem w drugą ciążę oraz jej bardzo złym samopoczuciu w drugiej ciąży i związanych z nią dolegliwościami, z którymi zmagала się już przed 3.12.2020 r. Ponadto, znając plany rodzinne wnioskodawczyni, jako jej najbliższy członek rodziny był bezpośrednio zainteresowany, aby odwołująca posiadała nadal tytuł do ubezpieczenia społecznego, choć on sam nie miał żadnych korzyści z zatrudniania nieobecnej od ponad 4 lat wnioskodawczyni w swojej firmie (co zresztą nie miało żadnego znaczenia dla jej funkcjonowania ze względu na dominujący zakres świadczonych usług dotyczących nasadzeń i pielęgnacji terenów zielonych oraz usług brukarskich). Z drugiej strony wiedział, że po powrocie córki z urlopu wychowawczego do pracy od 1.11.2020 r. obowiązki ubezpieczeniowe jakie będą w związku z tym na nim spoczywały będą jedynie krótkotrwałe, natomiast jego córka będzie mogła korzystać ze świadczeń chorobowych i związanych z macierzyństwem przez długi czas. Z pewnością wiedział także, że córka często przebywa z mężem w Portugalii (nawet wyjaśnienia na rozprawie w dniu 6 września 2022 roku skarżąca składała on line z Portugalii na skutek wniosku złożonego w sierpniu 2022 – k 278). Brak faktycznego zapotrzebowania na pracę projektanta w firmie płatnika potwierdza i to, że do dnia dzisiejszego wnioskodawczyni nie powróciła do pracy u płatnika, który nadal nie zatrudnił na jej miejsce nikogo. Poza przesłuchaniami własnymi strona odwołująca nie zaoferowała żadnych innych świadków, którzy potwierdziliby to, że wnioskodawczyni pozostawała w stosunku pracy u płatnika składek również od 1.11.2020 r. i że wykonywała na jego rzecz, jako pracownik, zgodnie z badaną umową o pracę, czynności projektanta.

Omówiona wyżej analiza dokumentacji medycznej wnioskodawczyni, z której wynika, że starała się o to by zajść w drugą ciążę od dłuższego czasu (co najmniej od lutego 2020 r. k. 170, 173), a także z kartą drugiej ciąży, z której wynika, że ostatnią miesiączkę miała 2.10.2020 r. pozwala - zdaniem Sądu - odtworzyć prawdziwe motywy, którymi kierowały się strony badanej umowy o pracę, gdy podejmowały decyzję o kontynuowaniu zatrudnienia skarżącej u płatnika pomimo rzeczywistego braku zapotrzebowania zatrudnienia w tym czasie pracownika na stanowisku projektanta.

Rekapitułując - zdaniem Sądu - wszystkie omówione wyżej okoliczności świadczą o tym, że dalsze podtrzymanie statusu pracownika J. Z. od 1.11.2020 r. było podyktowane jedynie zamiarem kontynuacji tytułu do ubezpieczeń i długotrwałego korzystania ze świadczeń przysługujących w razie choroby i macierzyństwa, w związku z planowaną drugą ciążą. Powyższe okoliczności w świetle dostępnego materiału dowodowego oraz fakt bardzo bliskiego powiązania rodzinnego pomiędzy stronami badanej umowy o pracę wskazują, że J. Z. nie podjęła w rzeczywistości wykonywania pracy u płatnika, a jedynie pozorowała, za zgodą i wiedzą płatnika, jej podjęcie po powrocie z urlopu wychowawczego od 1.11.2020 r. Nieliczne projekty, które płatnik podał w zestawieniu zalegającym za kartą 296-298 wskazują, przy uwzględnieniu pełnego spektrum okoliczności badanej sprawy, na sytuację, gdy skarżąca wykonała mające incydentalny charakter jakiejś czynności w związku z jednym projektem (nota bene jedynym w całym okresie jej zatrudnienia od 2017 r. w firmie płatnika, w którym być może wykonała wizualizację z użyciem programu komputerowego, którego płatnik w rzeczywistości nie musi używać do prowadzenia swojej działalności) i to jedynie przez bardzo krótki czas, bo jedynie do 28.12.2020 r., z góry powziętym w porozumieniu z pracodawcą zamiarem, że po tym okresie będzie ona długotrwałe niezdolna do pracy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2.07.2008 r., II UK 334/07, L.). O tym czy strony istotnie nawiązały i kontynuowały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p., co oznacza, że istotne jest to, ażeby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych z zamiarem jego wykonywania zatrudnienia na rzeczywiste potrzeby pracodawcy. (tak SN w wyroku z 24.02.2010 r., II UK 204/09, Lex nr 590241). Takich cech zatrudnienia wnioskodawczyni w firmie płatnika, według Sądu, nie można się dopatrzeć w świetle całego zebranego materiału dowodowego.

Końcowo należy zauważyć, że płatnik poza wnioskodawczynią zatrudniał wszystkich pozostałych pracowników za minimalnym wynagrodzeniem. Zarobki wnioskodawczyni od 1.03.2018 r. wyniosły zaś niezmiennie 4200 zł miesięcznie – podobnie jak pełny wymiar czasu jej pracy - mimo że usługi projektowe były zupełnie nieznaczące dla funkcjonowania firmy płatnika, która od początku zajmowała się i nadal zajmuje przede wszystkim utrzymaniem

terenów zielonych jej klientów i wykonywaniem nowych nasadzeń oraz pielęgnacją roślin, a dodatkowo usługami brukarskimi.

Poza tym nie zostało wykazane w sposób pewny i jednoznaczny przez odwołujących, że płatnik faktycznie wypłacał wnioskodawczyni umówione wynagrodzenie. Tłumaczenie płatnika i jego pisemne oświadczenia z 30.12.2022 r. załączone do akt sprawy są, zdaniem Sądu, niewiarygodne a poza tym niekonsekwentne, albowiem najpierw płatnik twierdził, że wypłata wynagrodzenia była wykonywana przelewem na konto ubezpieczonej (e-prot. z 6.09.2022 r.: 00:04:27), a gdy został zobowiązany do złożenia potwierdzenia wykonywanych przelewów i nie złożył ich, wówczas zmienił wersję na taką, że przez cały czas wynagrodzenia były wypłacane w gotówce, ale i na to nie zostały złożone żadne wiarygodne dokumenty potwierdzające, że faktycznie miało to miejsce, bo zalegające w aktach ZUS-owskich listy płac za listopad i grudzień 2020 r. zostały złożone w kserokopiach i na takiej kserokopii z podpisami innych pracowników, wnioskodawczyni dopiero umieściła swoje odręczne podpisy, których nie było przed wykonaniem tych kserokopii. Poza tym na rozprawie w dniu 20.12.2022 r. płatnik oświadczył, że „nie jest w stanie powiedzieć czy wynagrodzenie dla córki było wypłacane na konto, czy wypłacane do ręki, ale skoro nie ma potwierżeń to może było wypłacane do ręki” (e-prot. z 20.12.2022 r.:00:04:43).

Warto również nadmienić, iż z wyciągów z konta wnioskodawczyni wynika wprost, że w tym czasie skarżąca przelewała drobne kwoty na konto swojej matki i w ten sposób, jak zeznała, rozliczała się z nią z zakupów. Jednocześnie podała, że w spornym okresie listopada i grudnia 2020 roku nie przebywała w Portugalii tylko w Polsce i mieszkała razem z rodzicami w tym samym mieszkaniu. Nie potrafiła logicznie wytłumaczyć z jakich przyczyn rozliczała się w związku z tym z matką z drobnych kwot przelewami pomimo, że mieszkały razem w Polsce (jak twierdziła) i pomimo, że otrzymywała (jak zeznała) wynagrodzenie od taty do ręki. Tłumaczenie, że matka posługuje się tylko kontem a nie gotówką, zaś pieniądze z wynagrodzenia otrzymywane w gotówce szły na budowę domu wydaje się być w tym kontekście nie przekonywujące.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że nie ma żadnych obiektywnie sprawdzalnych wiarygodnych dowodów, że w ogóle płatnik wypłacał skarżącej umówione wynagrodzenie.

Na koniec Sąd pragnie wskazać, że dokumenty w postaci: umowy o pracę oraz pozostałej dokumentacji osobowej z firmy płatnika w rzeczywistości nie stanowią dowodów wykonywania przez ubezpieczoną pracy, a jedynie są potwierdzeniem ich formalnego sporządzenia. Fakt formalnego sporządzenia wskazanej wyżej dokumentacji miał na celu jedynie skonstruowanie okoliczności świadczących o pozostawianiu w stosunku pracy, a w konsekwencji o podleganiu pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. Nawet jednak złożone do akt osobowych wnioski o urlop wychowawczy i załączone do akt sprawy, nie są popisane przez żadną ze stron umowy, a wniosków o urlop macierzyński brak, zaś listy płac dotyczące listopada i grudnia 2020 r., na których wnioskodawczyni złożyła oryginalne podpisy, co do pozostałych pracowników są kserokopiami, co poddaje w wątpliwość istnienie jej podpisów na oryginalnych listach płac.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Oba odwołania są niezasadne i podlegają oddaleniu.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1778 ze zm.) obowiązkowym ubezpieczeniem: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu - podlegają pracownicy, czyli osoby fizyczne pozostające w stosunku pracy, w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Jak stanowi art. 1 ust. 1 ustawy z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.), osobom objętym ubezpieczeniem społecznym przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i wysokości określonych ustawą w razie choroby i macierzyństwa.

W myśl art. 4 w ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu. Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje, zgodnie z ust. 3 pkt 3 powołanego przepisu, ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na kwestii, czy od 1.11.2020 r. odwołująca ma nadal status prawny pracownika w firmie płatnika w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych a w konsekwencji czy zachodzą przesłanki z art. 6 ust. 1 pkt. 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej do objęcia jej obowiązkowo od tego dnia pracowniczymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnym, rentowymi, wypadkowym i chorobowym.

Zgodnie z 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. O tym, że strony zawarły umowę o pracę nie decyduje zatem samo formalne jej spisanie, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Jedną z najważniejszych cech pracy świadczonej w ramach stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika.

Najistotniejszymi elementami stosunku pracy są: dobrowolność zobowiązania, obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, podporządkowany poleceniom pracodawcy, który jest obowiązany do wynagrodzenia pracownika za świadczoną na jego rzecz pracę, ponoszenie ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego przez pracodawcę, staranne działanie w procesie pracy. Art. 22 § 1¹ k.p. wskazuje, że zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z 7.04.1999 r. (I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 417) nazwa umowy nie ma znaczenia, jeżeli nawiązany stosunek pracy ma cechy wskazane w art. 22 § 1 k.p.

Organ rentowy stanął na stanowisku, że umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią a płatnikiem składek w dniu 1.03.2018 r. była jedynie pozorna od dnia 1.11.2020 r., gdyż kontynuowanie zatrudnienia wnioskodawczyni w firmie płatnika było wyłącznie pozorowane, celem utrzymania statusu pracowniczego ubezpieczonej w związku z jej drugą ciążą i spodziewanym rychłym macierzyństwem.

W od dawna ugruntowanym poglądzie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zgłoszenie to następuje pod pozorem zatrudnienia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 6 grudnia 1990 r., sygn. akt II UR 9/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 172; 17 grudnia 1996 r., II UKN 32/96, OSNAPiUS 1997 Nr 15, poz. 275; 16 marca 1999 r., II UKN 512/98; 28 lutego 2001 r., II UKN 244/00). To oczywiste wymaganie wynika z artykułów; 6 ust. 1, 8 ust. 1, 11 ust. 1 oraz 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wskazać należy, że jeżeli w treści stosunku prawnego łączącego strony (ocenianego nie tylko przez treść umowy, ale przede wszystkim przez sposób jego wykonywania) przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy określone w art. 22 § 1 k.p. (obowiązek pracownika świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły; obowiązek świadczenia pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, obowiązek pracodawcy do zatrudniania pracownika i wynagradzania pracownika za świadczoną pracę), to mamy do czynienia z zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNAPiUS 1999 Nr 20, poz. 646; 12 stycznia 1999 r., I PKN 535/98, OSNAPiUS 2000 Nr 5, poz. 175; 7 kwietnia 1999 r., I PKN 642/98, OSNAPiUS 2000 Nr 11, poz. 417).

I odwrotnie, jeżeli w treści stosunku prawnego nie przeważają cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to nie można przyjąć, aby taki stosunek prawny łączył strony. Umowa, na podstawie której jest świadczona praca, nie może więc mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. W wyroku z 14 lutego

2001 r. (I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564) Sąd Najwyższy wskazał, iż w razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Nie może bowiem być tolerowana sytuacja, w której osoba zainteresowana w uzyskaniu świadczeń z ubezpieczenia społecznego, do których nie ma tytułu, z pomocą płatnika składek wytwarza dokumenty służące wyłącznie do tego celu.

Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy stwierdzając w wyroku z 18 maja 2006 r. (III UK 32/06), że do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, a zatem zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego następuje pod pozorem zatrudnienia. Podobnie w wyroku z 10 lutego 2006 r. (I UK 186/05, LEX nr 272575) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę.

Taki sam pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2006 r. (II UK 2/06, publ. L.), w którym uznał, że nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 k.p. Dokument w postaci umowy o pracę nie jest więc niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go, jako strony umowy, faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia.

Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy, na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Należy, zatem przyjąć, iż stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie, które jest faktycznie realizowane, a nie jedynie pozorowane.

W tym miejscu wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 83 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. W wyroku z dnia 5 października 2006 r. (I UK 324/06, M.P.Pr. (...)) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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 uzasadnieniu uchwały Sąd stwierdził, iż art. 83 k.c. charakteryzuje czynność prawną pozorną przez wskazanie trzech jej elementów, które muszą wystąpić łącznie: 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. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba oświadczająca wolę w każdym wypadku nie chce, aby powstały skutki prawne, jakie zwykle prawo łączy ze składanym przez nią oświadczeniem. Brak zamiaru wywołania skutków prawnych oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli albo nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych, albo też chce wywołać inne, niż wynikałyby ze złożonego przez nią oświadczenia woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 marca 2001 r., II UKN 258/00, OSNAPiUS Nr 21/2002, poz. 527). Czynność pozorną jest zawsze nieważna. Niekiedy ważna może być tylko - w świetle art. 83 § 1 zd. 2 k.c. - czynność ukryta pod czynnością pozorną.

Sąd badając niniejszą sprawę zważył przede wszystkim, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy siły roboczej. U źródła każdej umowy o pracę leży bowiem przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do

wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002 r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997 r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000 r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Oceniając w tym kontekście zeznania skarżącej i zainteresowanego płatnika składek nie sposób dać wiary ich twierdzeniom, że istniała rzeczywista potrzeba zatrudnienia pracownika w osobie skarżącej w ramach umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku projektanta i że w spornym okresie od 1.11.2020 r. wnioskodawczyni rzeczywiście wykonywała tego rodzaju pracę, a nie jedynie za zgodą i wiedzą płatnika pozorowała jej świadczenia po powrocie z urlopu wychowawczego od 1.11.2020 r.

Faktem jest, że stron umowy z dnia 1.03.2018 r., co do zasady, zadbały o formalną stronę zatrudnienia, albowiem wnioskodawczyni została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego, a nadto dysponowała zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku projektanta po zakończeniu urlopu wychowawczego oraz zaświadczeniem o odbyciu szkolenia okresowego w dziedzinie bhp, niemniej jednak powyższe w żadnej mierze nie jest jednoznaczne z uznaniem, że wnioskodawczyni w spornym okresie miała status pracownika.

Po pierwsze Sąd nie dał wiary, iż zatrudnienie skarżącej faktycznie było kontynuowane ze względu na zapotrzebowanie na usługi projektowe świadczone przez firmę płatnika, a w ocenie Sądu strona zainteresowana nie wykazała, by była potrzeba zatrudnienia takiego pracownika na pełen etat, skoro tego rodzaju usługi miały zupełnie marginalny zakres wśród usług świadczonych przez firmę płatnika, co wynika wprost z zestawienia za k. 296-298 złożonego przez płatnika składek, bo głównym rodzajem działalności płatnika było wykonywanie usług dotyczących nasadzeń i pielęgnacji roślin oraz usług brukarskich. Zdaniem Sądu rozmiar prowadzonej przez zainteresowanego działalności nie wskazuje, aby czynności związane z obsługą projektowaniem wymagały obecności skarżącej w firmie przez 8 godzin dziennie. Nadto, sam płatnik wskazywał, że przed zatrudnieniem córki i pod jej ponad 4 -letnią nieobecność osobiście wykonywał rysunki techniczne dotyczące projektów nasadzeń i żaden specjalistyczny program komputerowy nie był do tego nigdy potrzebny w jego firmie. Znamienne jest też, że w całym okresie zatrudnienia wnioskodawczyni w firmie jej ojca, jedynym projektem, którego ewentualną wizualizację sporządziła skarżąca z użyciem specjalistycznego programu był projekt dla firmi W., a pracowała w firmie płatnika od 2017 r. Jednak od razu wymaga podkreślenia, że łączny okres, gdy miała od 2017 r. rzekomo wykonywać pracę u płatnika to zaledwie 6 miesięcy. Nawet jednak i z tym klientem wnioskodawczyni nie miała żadnego kontaktu, bo jak zgodnie zeznały strony badanej umowy – z klientami kontaktował się wyłącznie płatnik. Nie ma zatem osoby, która nie byłaby powiązana relacjami rodzinnymi ze stronami spornej umowy, która reprezentując zewnętrzny podmiot mogłaby potwierdzić, że wnioskodawczyni rzeczywiście wykonywała pracę projektanta dla firmy płatnika. Co więcej płatnik nie zaoferował dowodu z zeznań innych pracowników jego firmy, którzy mogliby potwierdzić, że przy okazji wykonywania własnej pracy widzieli jak wnioskodawczyni w biurze płatnika świadczy pracę projektanta. Zaznaczyć trzeba, że przed podpisaniem umowy z ubezpieczoną zainteresowany od 1.03.1995 r. prowadził działalność gospodarczą i nie zatrudniał w swojej firmie nigdy projektanta aż do czasu, gdy podpisał z córką umowę o pracę po odbyciu stażu dla osoby bezrobotnej w 2017 r. i w okresie kilkuletniej nieobecności wnioskodawczyni ,w trakcie kolejnej umowy o pracę z 1.03.2018 r., nie zatrudnił nikogo na zastępstwo.

Po drugie, skarżąca była w okresie podpisywania umowy o pracę z 1.03.2018 r. w pierwszej ciąży i w dniu 5.03.2018 r. stwierdzono, że ciąża jest zagrożona poronieniem, a do pracy u płatnika miała powrócić po ponad 2-letniej przerwie od 1.11.2020 r. będąc w drugiej ciąży, o którą bezskutecznie starała się przez wiele miesięcy (notatka w historii choroby z lutego 2020 r.), zaś podczas wizyty 3.12.2020 r. odnotowano, że źle się czuje z powodu silnych nudności, osłabienia, co poddaje wątpliwość czy taki stan zdrowia wnioskodawczyni w ciąży w ogóle umożliwiłaby jej wykonywanie pracy codziennie przez 8 godzin od poniedziałku do piątku. Sąd uznał, że nie jest wiarygodne by płatnik o w/w problemach

wnioskodawczyni nie wiedział, ani by nie wiedział o jej planach rodzinnych ze względu na bardzo bliskie więzi rodzinne – ojciec-córka. Z pewnością płatnikowi zależało na tym, aby córka miała ochronę ubezpieczeniową ze względu na stan drugiej ciąży, a znając problemy wnioskodawczyni w pierwszej ciąży, która była zagrożona poronieniem, mógł się spodziewać się, że sytuacja powtórzy się.

Ze złożonych dowodów wynika, że dalsze utrzymywanie stanowiska projektanta zatrudnionego w firmie płatnika na pełny etat po 19.04.2018 r., gdy wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w pierwszej ciąży, nie miało uzasadnionych podstaw, bo dokumentacja dotycząca realizowanych przez płatnika w latach 2018 -2021 usług wskazuje, że czynności projektowe miały charakter marginalny dla funkcjonowania jego firmy.

W ocenie Sądu, gdy spojrzysz się na zatrudnienie skarżącej poczynając nawet od 2017 r. mając na uwadze, że w dacie zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 1.03.2018 r. była w pierwszej ciąży, następnie była nieobecna w pracy od 19.04.2018 r. przez ponad 2 lata, a po powrocie do pracy 1.11.2020 r. okazało się już po miesiącu (po wielomiesięcznych staraniach o ciążę), że jest w drugiej ciąży i już 3.12.2020 r. zgłaszała silne dolegliwości w ciąży lekarzowi ginekologowi, a stała się niezdolna do pracy już od 28.12.2020 r. - kontynuowanie zatrudnienia skarżącej w firmie jej ojca ma inny wymiar i w ocenie Sądu było podyktowane jedynie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, a nie wykonywaniem pracy. Bardzo bliskie relacje rodzinne stron badanej umowy wskazują, że płatnik jako ojciec wnioskodawczyni wiedział o stanie zdrowia córki, o jej planach rodzinnych i o tym, że jest w pierwszej ciąży i po wielomiesięcznych staraniach w drugiej ciąży.

W zakresie oceny woli stron przy zawieraniu umowy o pracę z 1.03.2018 r., a także przy jej kontynuowaniu po ponad 2-letniej nieobecności wnioskodawczyni w tej pracy od 1.11.2020 r. koniecznym jest zaznaczenie, że - w ocenie Sądu - zamiarem zarówno wnioskodawczyni, jak i płatnika było umożliwienie odwołującej skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z rychłym macierzyństwem ze względu na drugą ciążę, do której wnioskodawczyni przygotowywała się od wielu miesięcy w trakcie urlopu wychowawczego, o czym płatnik jako jej ojciec z pewnością wiedział. Nadto pomimo wynikającej z dokumentacji lekarskiej wizyty u lekarza ginekologa w dniu 3 grudnia 2020 roku, ostatnią miesięczkę skarżąca miała 2 października 2020 roku

Mając na uwadze zaferowane dowody Sąd można uznać, że wnioskodawczyni w listopadzie bądź w grudniu 2020 r. wykonała wizualizację projektu dla firmy (...), jednakże z pewnością nie zajęło jej to pełnego wymiaru czasu pracy przez prawie dwa miesiące. Nadto, w ocenie Sądu, skarżąca realizowała te czynności za zgodą zainteresowanego jedynie w celu stworzenia pozorów realizacji czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem, odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.).

Pozostałe czynności o jakich zeznały strony spornej umowy, jak dokonywanie zakupów w firmie ogrodniczej i oświadczenie pisemne właścicielki tej firmy, że odwołując dokonywała takich zakupów w okresie od 2.11.2020 r. do 28.12.2020 r., nie tylko nie potwierdzają wykonywania rodzajowo umówionej pracy projektanta dla płatnika, a mogą zostać potraktowane co najwyżej jako pomoc w prowadzeniu firmy jej ojca.

Dokonując oceny łączącego strony stosunku pracy nie sposób również pominąć faktu, że w relacjach pomiędzy wnioskodawczynią a zainteresowanym brak było pracowniczego podporządkowania pracownika pracodawcy. Dla stwierdzenia, że pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II UK 20/11, LEX nr 885004).

Strony nie wykazały powyższych elementów stosunku pracy, albowiem płatnik zeznał, że wnioskodawczyni pracowała od 8.00 do 15.00 lub 16.00, a zatem już nie w pełnym wymiarze, a nadto z powyższego wynika, że nie rozliczał

jej z czasu pracy, nie złożył zresztą ewidencji czasu jej pracy za listopad i grudzień 2020 r. Płatnik nie wykazał też, że wypłacał jej umówione wynagrodzenie, bo na to obiektywnie weryfikowalnych dowodów nie ma – wersję co do sposobu wypłaty wynagrodzenia płatnik zresztą zmieniał w toku procesu, a nawet oświadczył na rozprawie z 20.12.2022 r., że nie wie czy wynagrodzenie było wypłacane przelewem czy gotówką. Jediną osobą, która ewentualnie mogłaby mieć jakikolwiek nadzór nad wnioskodawczynią był płatnik, lecz nie ma żadnych dowodów na to, że wydawał na bieżąco wnioskodawczyni polecenia, wyznaczał czas na ich wykonanie i rozliczał efekty jej pracy. Nie ma żadnego klienta, który potwierdziłby wykonywanie pracy projektanta przez wnioskodawczynię, bo ta nie miała z klientami płatnika żadnych kontaktów. Żaden z pracowników płatnika nie potwierdził, że widział w pracy wnioskodawczynię, bo takich dowodów płatnik nie zaoferował. Dowody na wykonywanie pracy przez skarżącą od 1.11.2020 r. w postaci oświadczenie właścicielki firmy ogrodniczej, zamówień roślin i zeznań samych odwołujących się, że skarżąca dokonała zakupów dla płatnika nie potwierdzają wykonywania rodzajowo umówionej pracy projektanta, a nadto są jedynie sporadyczne. Jedyne projekty dla firmy (...) jako ewentualnie zwizualizowała odwołująca w całym okresie zatrudnienia w firmie jej ojca nie potwierdza, że wykonywała pracę projektanta w pełnym wymiarze, a płatnik nie złożył dokumentacji potwierdzającej, że zawierał w takiej ilości umowy na wykonanie usług projektowych, które uzasadniałyby utworzenie i utrzymywanie stanowiska projektanta w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4200 zł brutto miesięcznie, które zresztą odbiegało od wynagrodzeń pozostałych pracowników płatnika zatrudnionych przez niego za wynagrodzeniem minimalnym. Płatnik przyznał też, że dla funkcjonowania jego firmy nie jest konieczne posługiwanie się specjalistycznymi programami komputerowymi, że sam wykonywał rysunki techniczne, a także, że z pomocą innych członków rodziny porozumiewał się w sprawie zamówień w zagranicznych szkółkach roślinnych oraz, że sam też w pewnym stopniu komunikuje się w tym języku, a nadto, że zamawia w polskich przedstawicielstwach takich szkółek rośliny, a zatem może to z powodzeniem robić w języku polskim.

Dysponując dokonanyymi ustaleniami, wespół z całokształtem wniosków wyprowadzonych przez Sąd Okręgowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, Sąd podzielił stanowisko zaprezentowane w zaskarżonej decyzji, z którego wynika, że kontynuowanie zatrudnienia skarżącej w firmie jej ojca od 1.11.2020 r. na podstawie umowy o pracę było pozorną czynnością, co odbyło się w porozumieniu stron tej umowy za pełną zgodą i wiedzą płatnika.

W świetle przedstawionych wyżej argumentów przyjąć należało, że strony nie miały zamiaru realizować obowiązków wynikających z umowy o pracę po 1.11.2020 r., a jedynym celem było umożliwienie wnioskodawczyni skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa w związku z drugą ciążą i w tym celu odwołujący się pozorowali kontynuowanie zatrudnienia ubezpieczonej, aby zachowała status pracownika. W ocenie Sądu kontynuowanie zatrudnienia od 1.11.2020 r. na podstawie umowy o pracę, jaką zawarły strony miało cechy pozorności, a celem rzeczywistym nie było świadczenie pracy, lecz stworzenie podstaw do nabycia przez skarżącą uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

W konsekwencji Sąd Okręgowy, na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., orzekł, jak w sentencji i oddalił obydwa odwołania, jako niezasadne.

Stosownie do wyników postępowania, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy obciążył wnioskodawców kosztami zastępstwa procesowego organu rentowego w wysokości po 180 zł, ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz.U. z 2018 r., poz.265), przy uwzględnieniu, że każda z połączonych spraw zachowała swoją odrębność, albowiem decyzja o ich łącznym rozpoznaniu i rozstrzygnięciu miała jedynie charakter techniczny.