

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 grudnia 2021 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych(...)Oddział w Ł. stwierdził, że M. B. (1) jako pracownik u płatnika składek A. (...) A. J. (1) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 15 lutego 2021 roku.

Zdaniem ZUS głównie brak dowodów świadczenia pracy świadczy o tym, że działania polegające na zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych M. B. (1) miały na celu jedynie uzyskanie tytułu do ubezpieczeń społecznych z zamiarem korzystania z wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego.

Dokumentacja związana ze stosunkiem pracy - udostępniona w toku postępowania potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia i nie jest dowodem faktycznego nawiązania stosunku pracy uzasadniającego podleganie ubezpieczeniom społecznym w charakterze pracownika w myśl powołanej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zawarcie umowy o pracę nie jest również dowodem świadczenia pracy.

W ocenie ZUS, umowa o pracę zawarta między płatnikiem A. A. (...), a M. B. (1) jako zawarta dla pozorów, jest nieważna, a zatem M. B. (1) z tytułu zawartej umowy o pracę nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 15 lutego 2021 r.

(decyzja – k. 22 verte – 23 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołanie od w/w decyzji wniosła M. B. (1).

(odwołanie – k. 3-3 verte)

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie przytaczając argumentację jak w zaskarżonej decyzji.

(odpowiedź na odwołanie – k. 31-32)

W piśmie z dnia 12 stycznia 2022 roku zatytułowanym „Odwołanie od decyzji ZUS z dnia 13 grudnia 2021 roku” wnioskodawczyni wniosła o jej zmianę poprzez stwierdzenie, że podlega ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 15 lutego 2021 roku do nadal z tytułu zatrudnienia u płatnika składek A. (...) A. J. (1) zarzucając jej naruszenie art. 6 ust 1 pkt 1, art. 12 ust 1, art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 22 i art. 300 kodeksu pracy poprzez niewyjaśnienie istniejącego stanu faktycznego i wydanie decyzji opartych jedynie na przypuszczeniach, że strona nie była objęta obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 15 lutego 2021 roku. Skarżąca wniosła także o ustanowienie na jej rzecz przez sąd profesjonalnego pełnomocnika z urzędu w przedmiotowej sprawie.

(pismo – k. 40-45)

Na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie, wniósł o zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej wnioskodawczyni z urzędu oświadczając, iż koszty te nie zostały uiszczone w żadnej części, w tym o zasądzenie wydatków związanych z postępowaniem w kwocie 20 zł. Natomiast pełnomocnik ZUS wnosi o oddalenie odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(zestawienie – k. 247, końcowe stanowiska stron – rozprawa z dnia 20 lipca 2023 roku e-protokół (...):32:35 – 00:42:40 – płyta CD – k. 250)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Siedziba firmy (...) mieści się na ul. (...) w Ł.. Jest to sklep internetowy odzieży i dodatków.

(zeznania wnioskodawczyni na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku e-protokół (...):06:35 – 00:08:31 – płyta CD – k. 250 w związku z rozprawą z dnia 22 listopada 2022 roku e-protokół (...):02:11 – 00:08:58 – płyta CD – k. 144)

A. J. (1) poznała wnioskodawczynię przez kontakt z J. Z., z którą znały się z wakacji.

(zeznania świadka J. Z. na rozprawie w dniu 22 listopada 2022 roku e-protokół (...):51:36 – 00:57:09 – płyta CD – k. 144)

J. Z. w okresie od dnia 2 lipca 2020 roku do dnia 15 marca 2021 roku nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych z tytułu wykonywania pracy/zlecenia.

(informacja z systemu informatycznego – k. 246)

W dniu 15 lutego 2021 roku pomiędzy A. J. (1) (A. (...) A. J. (1)), a M. B. (1) została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas określony od dnia 15 lutego 2021 roku do dnia 14 lutego 2022 roku, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy z wynagrodzeniem zasadniczym: w stawce miesięcznej w wysokości aktualnie obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10.10.2022 r. o minimalnym wynagrodzeniu. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: miejsce prowadzenia działalności i miejsca wskazane przez pracodawcę. Z kolei jako termin rozpoczęcia pracy: 15 luty 2021 roku.

(umowa o pracę – k. 15 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 6 w aktach osobowych (koperta) – k. 100)

Ubezpieczona została zgłoszona przez płatnika składek - A. A. (...) do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego od 15 lutego 2021 r. jako pracownik. Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych na dokumencie (...) wpłynęło w dniu 3 marca 2021 r., a więc z uchybieniem ustawowego terminu. Przed podpisaniem w/w umowy o pracę wnioskodawczyni nie posiadała tytułu do ubezpieczeń (ostatni tytuł ustał 2 września 2020 r.).

(okoliczność bezsporna, tabela (wyplacone świadczenia) – k. 7 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Z karty ciąży ubezpieczonej założonej 16 lutego 2021 roku, wynika, że data ostatniej miesięczki wnioskodawczyni przypadła na 20 grudnia 2020 r. Z przeprowadzonego u ubezpieczonej badania ultrasonograficznego z dnia 20 stycznia 2021 roku służącego do oceny wczesnej ciąży wynika, że w jamie macicy widoczny był pęcherzyk ciążowy GS = 8 mm z widocznym prawidłowym pęcherzykiem żółtkowym średnica 2,9 mm. Jednocześnie wnioskodawczyni podała, że jest osobą bezrobotną.

(dokumentacja medyczna – k. 68-75, k. 78-93, w kopercie – k. 108, karta ciąży – k. 76-77 i w kopercie – k. 108)

Wnioskodawczyni zgłosiła się na badania do lekarza specjalisty w zakresie położnictwa i ginekologii w dniu 16 lutego 2021 roku o godz. 15.00.

(dokumentacja medyczna – historia zdrowia i choroby – k. 93 i w kopercie – k. 108)

W lutym 2021 roku płatnik składek nie zatrudniał żadnej innej osoby na podstawie stosunku pracy, w tym na stanowisku sprzedawcy. Od dnia 22 września 2020 roku w firmie zatrudniony jest na podstawie umowy zlecenia A. J. (2) – mąż A. J. (1).

(lista pracowników – k. 96-97)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 15 lutego 2021 roku wynikało, że ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 3 w aktach osobowych (koperta) – k. 100)

Sporządzono dokumentację, z której wynika, iż w dniach: 15.02.2021 r. – 16.02.2021 r. ubezpieczona odbyła szkolenie BHP- instruktaż ogólny i stanowiskowy.

(karta szkolenia wstępnego – k. 13 załączonych do sprawy akt organu rentowego, k. 5 w aktach osobowych (koperta) – k. 100)

Płatnik składek nie prowadził dla wnioskodawczynie list obecności, ani ewidencji czasu pracy.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku e-protokół (...):06:35 – 00:08:31 – płyta CD – k. 250 w związku z rozprawą z dnia 22 listopada 2022 roku e-protokół (...):08:58 – 00:14:21 – płyta CD – k. 144)

Wnioskodawczynie nie otrzymała zakresu obowiązków w formie pisemnej. Do jej obowiązków miało należeć: odpisywanie na wiadomości klientów, pisanie na F. postów, kontaktowanie się z A. J. (1), pakowanie ubrań do paczek, wydawanie klientom zamówień, rozkładanie towaru.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku e-protokół (...):06:35 – 00:08:31 – płyta CD – k. 250 w związku z rozprawą z dnia 22 listopada 2022 roku e-protokół (...):02:11 – 00:14:21 – płyta CD – k. 144)

W czasie, w którym ubezpieczona miała wykonywać pracę na rzecz płatnika składek (8.00-16.00) dokonywała płatności kartą: 15.02.2021 r.; 16.02.2021 r., 18.02.2021 r.; 19.02.2021 r.; 23.02.2021 r., 24.02.2021 r., 25.06.2021 r., 26.02.2021 r., 01.03.2021 r.; 02.03.2021 r.; 03.03.2021 r., 04.03.2021 r.; 08.03.2021 r.; 09.03.2021 r.; 10.03.2021 r.; 11.03.2021 r.; 15.03.2021 r.; 16.03.2021 r.; 19.03.2021 r.; 22.03.2021 r.; 23.03.2021 r.; 25.03.2021 r.; 26.03.2021 r.; 29.03.2021 r.

(zestawienie transakcji wraz z informacją o godzinach ich wykonania – k. 234-240)

Za okres od 31 marca 2021 r. do 2 maja 2021 r. wnioskodawczynie otrzymała wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne ze środków pracodawcy. Za okres od 3 maja 2021 r. do 21 września 2021 r. wnioskodawczynie otrzymała zasiłek chorobowy płatny przez ZUS. W dniu 22 września 2021 roku wnioskodawczynie urodziła dziecko i wniosła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego z ZUS.

(zestawienie zaświadczeń – k. 244, zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku e-protokół (...):06:35 – 00:08:31 – płyta CD – k. 250 w związku z rozprawą z dnia 22 listopada 2022 roku e-protokół (...):08:58 – 00:14:21 – płyta CD – k. 144)

Płatnik składek zatrudnił na stanowisku sprzedawcy w dniu 1 września 2021 roku M. Z., a w dniu 1 października 2021 roku – M. N..

(lista pracowników – k. 96-97)

Przedłożone w toku postępowania faktury wystawione przedsiębiorstwu płatnika składek dotyczą okresu: lipiec 2021 roku, grudzień 2021 roku.

(faktury VAT – k. 199-202)

Po ciąży ubezpieczona nie wróciła do pracy u płatnika składek.

(zeznania wnioskodawczynie na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku e-protokół (...):06:35 – 00:08:31 – płyta CD – k. 250 w związku z rozprawą z dnia 22 listopada 2022 roku e-protokół (...):24:19 – 00:27:24 – płyta CD – k. 144)

W 2020 roku płatnik składek osiągnął przychód w wysokości: 659 632,24 zł, zaś w 2021 roku – 2 089 386,11 zł.

(ewidencja przychodów – k. 98-99)

Świadek M. R. korzystała ze zwolnień lekarskich od 24 listopada 2020 roku do końca kwietnia 2021 roku.

(zaświadczenie o wypłaconych zasiłkach – k. 245)

Przy ustalaniu stanu faktycznego sąd odmówiła wiary zeznaniom M. R. oraz M. B. (2) odnośnie tego, iż w spornym okresie widziały wnioskodawczynię w sklepie przy wykonywaniu różnych czynności. W ocenie sądu, zeznania te wiązały się jedynie z chęcią pomocy odwołującej. Biorąc jednak pod uwagę całokształt materiału dowodowego oraz rozbieżności w tych zeznaniach oraz w zeznaniach wnioskodawczyni nie mogły zostać uznane za źródło ustaleń stanu faktycznego. Świadek M. R. nie mogła widzieć wnioskodawczyni w spornym okresie przy pracy w sklepie bowiem korzystała ze zwolnień lekarskich od 24 listopada 2020 roku do końca kwietnia 2021 roku.

Natomiast świadek M. B. (2) doskonale pamiętała, że widziała wnioskodawczynię kilkakrotnie w lutym i marcu 2021 roku, ale inne okoliczności nie były już tak dobrze przez nie zapamiętane. Nie pamiętała czy robiła zakupy przed świętami Bożego Narodzenia w grudniu 2020 roku, ani czy ktoś inny ją obsługiwał w 2021 roku. Dodatkowo zeznała, że widywała wnioskodawczynię przez 3 może 4 miesiące podczas gdy odwołująca miała pracować jedynie 1,5 miesiąca.

Nawet gdyby przyjąć, iż zeznania świadka M. R. o tym, że widziała wnioskodawczynię jak pomagała przy przyjmowaniu towaru, są wiarygodne to nie sposób uznać, że mogło to mieć miejsce w spornym okresie, skoro korzystała wówczas ze zwolnień lekarskich od 24 listopada 2020 roku do końca kwietnia 2021 roku. Ponadto przesłane przez świadka do sądu faktury VAT mające obrazować częstotliwość dostaw dokonywanych przez jej firmę na rzecz płatnika składek nie dotyczą spornego okresu. Zostały wystawione w lipcu 2021 roku i grudniu 2021 roku, stąd też nie mogły posłużyć za przydatne w sprawie dowody.

Podobny wniosek odnieść należy do zeznań świadka M. B. (2). Nawet jeśli świadek widziała skarżącą w sklepie, a ta robiła jej zdjęcia w mierzonych przez nią kreacjach, które następnie wspólnie oglądały to nie sposób z tego faktu od razu wywodzić, że powyższe czynności wnioskodawczyni wykonywała jako pracownik płatnika a także w jakim czasie to się działo.

Nie są także wiarygodne zeznania wnioskodawczyni odnośnie jej zatrudnienia i wykonywania czynności pracowniczych w spornym okresie. Zeznania te są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Gdyby wnioskodawczyni faktycznie była zatrudniona od 15 lutego 2021 roku nie podałaby w wywiadzie lekarzowi w dniu 16 lutego 2021 roku, iż jest osobą bezrobotną. Do tego nie mogłaby stawić się u lekarza na godzinę 15.00, bowiem powinna pracować do godziny 16.00. Oczywiście jest, iż pracownik ma prawo do zwolnienia w godzinach pracy jednak jest wyjątkowo mało prawdopodobne, aby pracownik zwracał się z taką prośbą w zasadzie pierwszego dnia pracy (15 II 2021 roku – to teoretycznie dzień wdrożenia do pracy i odbywania szkoleń).

Nadto ponieważ ubezpieczona podnosiła, że miała pracować od godz. 8.00 do godz. 16.00, nie sposób również nie dostrzec, co potwierdza załączone do sprawy zestawienie transakcji kartą płatniczą, że w w/w godzinach, w których ubezpieczona miała pozostawać do dyspozycji pracodawcy celem wykonywania pracy dokonywała płatności kartą. Na rozprawie w dniu 20 lipca 2023 roku ubezpieczona próbowała argumentować, że żadnych transakcji kartą płatniczą w godzinach pracy nie dokonywała. Podnosiła, że dokonywał ich Z. W., któremu to sprzedała działkę i udostępniła kartę płatniczą i nie interesowała się w ogóle przepływami finansowymi na swoim koncie. Wedle wnioskodawczyni Z. W. miał wyłącznie dysponować powyższą kartą. Sąd nie ocenia jak bardzo lekkomyślne byłoby takie zachowanie. Jednak okoliczność ta, niezależnie od tego jak bardzo nieprawdopodobna – nie została w żaden sposób wykazana. Strona odwołująca nie zaoferowała w toku postępowania żadnych dowodów w tym zakresie. O niewiarygodności tych twierdzeń świadczy także okoliczność, iż wnioskodawczyni przedstawiła tę wersję dopiero w chwili gdy z przedłożonych godzin transakcji wynikało jak często dokonywane były płatności, w okresach kiedy miała rzekomo świadczyć pracę. Odwołująca nie wspomniała o tym wcześniej kiedy zgłaszany był wniosek o przedstawienie wyciągu płatności kartą.

Podkreślić także należy, iż wnioskodawczyni twierdziła, że w momencie zawierania spornej umowy o pracę nie wiedziała, że jest w ciąży. Tymczasem zapisy zawarte w jej dokumentacji medycznej jasno wskazują, że taką wiedzę niewątpliwie posiadała, skoro ostatnią miesiączkę miała 20 grudnia 2020 roku, a przeprowadzone u niej badanie ultrasonograficzne z dnia 20 stycznia 2021 roku potwierdziło wykrycie wcześniej ciąży. Niespójne są także zeznania skarżącej, która najpierw twierdziła, że w związku z ciążą udała się na wizytę do lekarza ginekologa w marcu 2021 roku, by twierdzić dalej że miało to miejsce w lutym 2021 roku.

Zupełnie niewiarygodne są także zeznania w zakresie twierdzeń, iż to świadek J. Z. miała polecić wnioskodawczyni do pracy u płatnika. Świadek J. Z. w okresie, w którym płatnik składek miał poszukiwać pracownika do pracy w swej firmie nie była bowiem, wbrew swoim twierdzeniom, zatrudniona. Z informacji z systemu informatycznego wynika, że J. Z. w okresie od dnia 2 lipca 2020 roku do dnia 15 marca 2021 roku nie była zgłoszona do ubezpieczeń społecznych, ani z tytułu wykonywania pracy, ani zlecenia, a skoro tak nie sposób wywnioskować jakimi względami kierowała się odmawiając przystania na propozycję zainteresowanej odnośnie zatrudnienia w jej firmie. Jej zachowanie wydaje się być pozbawione jakiegokolwiek sensu i racjonalności. Zdaniem sądu, cała historia odnośnie tego, że płatnik składek czynił już w grudniu 2020 roku starania mające na celu znalezienie i zatrudnienie odpowiedniej osoby do pracy została wykreowana jedynie na potrzeby niniejszego postępowania, aby uwiarygodnić fakt nieistniejącego pomiędzy nim, a wnioskodawczynią stosunku pracy. Nie ma żadnych przekonujących dowodów na to, że faktycznie istniała obiektywna potrzeba utworzenia specjalnie dla wnioskodawczyni nowego stanowiska pracy. W lutym 2021 roku nie wydarzyło się nic co miałoby uzasadniać zawarcie ze skarżącą spornej umowy o pracę. Płatnik składek nie odnotował również w tamtym czasie żadnego nagłego wzrostu przychodów. Płatnik składek nie zatrudniał wcześniej żadnych pracowników na podstawie umowy o pracę, zaś sama ubezpieczona przed podpisaniem spornej umowy o pracę nie posiadała tytułu do ubezpieczeń (ostatni tytuł ustał 2 września 2020 r.).

Ponadto o braku realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika świadczy również to, że płatnik składek nie zatrudnił w okresie niezdolności do pracy skarżącej innego pracownika na jej miejsce, choćby na zastępstwo. Uczynił to dopiero znacznie później, bowiem zatrudnił na stanowisko sprzedawcy w dniu 1 września 2021 roku M. Z., a w dniu 1 października 2021 roku – M. N.. Wobec powyższego zdaniem sądu, skoro zarówno przed zawarciem kwestionowanej umowy o pracę, jak i po jej zawarciu (w okresie niezdolności do pracy wnioskodawczyni) zainteresowana mogła z powodzeniem realizować obowiązki związane z funkcjonowaniem jej firmy, to uzasadnione jest twierdzenie, że potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 15 lutego 2021 roku tak naprawdę nigdy nie istniała.

Załączone do sprawy przez wnioskodawczynię wydruki print screenów, mające świadczyć o prowadzonej przez nią korespondencji pomimo nałożonego na skarżącą przez sąd zobowiązania do ich przedłożenia z datami i godzinami nie zostało wykonane. Nie wiadomo zatem jakiego okresu dotyczyły. Podobnie nie można uznać za potwierdzające faktu świadczenia przez wnioskodawczynię pracy na rzecz płatnika wydruków zdjęć wnioskodawczyni ponieważ nie wiadomo kiedy i w związku z czym zostały sporządzone. Przymierzanie strojów i ich fotografowanie nie zostało wskazane przez wnioskodawczynię jako należące do zakresu obowiązków (pisemnego zakresu nie sporządzono). Odwołująca mogła wykonywać je w każdym czasie, również prywatnie a nawet sporządzić na potrzeby niniejszego postępowania.

W ocenie Sądu przytoczone okoliczności przemawiają za uznaniem, iż dla ubezpieczonej został stworzony sztuczny etat, którego celem było jedynie zagwarantowanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z ciążą i macierzyństwem.

Sąd pominął także dowód z zeznań zainteresowanej A. J. (1), która mimo pouczenia o konieczności stawiennictwa na termin rozprawy w dniu 20 lipca 2023 roku pod rygorem pominięcia dowodu z jej zeznań, nie stawiała się na rozprawie bez usprawiedliwienia. Dlatego też złożone przez nią na poprzedniej rozprawie informacyjne wyjaśnienia jako, iż nie zostały potwierdzone nie mogą być traktowane jak dowód i stanowić podstawy ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest jakichkolwiek wiarygodnych dowodów potwierdzających wykonywanie pracy przez ubezpieczoną w ramach stosunku pracy u płatnika składek A. J. (1). Przeciwno prawdziwości zeznań

wnioskodawczyni przemawiają, zdaniem Sądu, ustalone okoliczności faktyczne. Brak jest bowiem jakichkolwiek dokumentów potwierdzających jakąkolwiek działalność ubezpieczonej na rzecz pracodawcy poza dokumentacją pracowniczą. Samo zawarcie umowy o pracę oraz inne formalne dokumenty sporządzone w związku zatrudnieniem tj. karta szkolenia wstępno orzeczenie lekarskie nie są jeszcze wystarczającym dowodem na to, że ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności objęte stosunkiem pracy. Całokształt przeprowadzonych dowodów i ich ocena przemawia za tym, że zostały one sporządzone jedynie dla potrzeb formalnego uzewnętrznienia zawarcia umowy o pracę

Jednocześnie Sąd postanowił pominąć zgłoszony przez pełnomocnika ZUS wniosek dowodowy na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. o zobowiązanie płatnika składek do wskazania danych adresowych M. N. i M. Z. oraz wezwanie ich jako świadków w niniejszej sprawie na fakt organizacji pracy w firmie płatnika jako nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy i zmierzający jedynie do niezasadnego przedłużenia postępowania. Organizacja pracy w zakładzie płatnika nie ma bowiem żadnego znaczenia przy ustalaniu czy wnioskodawczyni świadczyła prace czy też nie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie podlega oddaleniu.

Zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2023.0.1230) do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych.

Zakres rozpoznania i orzeczenia (przedmiot sporu) w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych wyznaczony jest w pierwszej kolejności przedmiotem decyzji organu rentowego zaskarżonej do sądu ubezpieczeń społecznych, a w drugim rzędzie przedmiotem postępowania sądowego, określonego zakresem odwołania od decyzji organu rentowego do sądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2008 r., II UZ 4/08, OSNP 2009 nr 11-12, poz. 163 oraz z dnia 19 sierpnia 2015 r., II UZ 12/15, LEX nr 1789937).

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Stosownie do treści art. 1 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2022.0.1732) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust. 1 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Definicja pracownika, na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, została zawarta w przepisie art.8 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który stanowi, iż za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy. Pojęcie stosunku pracy o jakim mowa w art.8 ust.1 ww. ustawy jest równoznaczne z pojęciem stosunku pracy definiowanym przez art.22 k.p. (wyrok SN z 13.07.2005 r., I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

O uznaniu stosunku łączącego strony za stosunek pracy rozstrzygają przepisy prawa pracy.

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, 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.

Skutku przystąpienia do ubezpieczenia nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego 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.). Do cech pojęciowych pracy, stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste (nie może on wyręczyć się w pracy inną osobą) i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania pracodawcy. Dla stwierdzenia cechy podporządkowania pracowniczego z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i określone miejsce wykonywania czynności, podpisywanie list obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca czasu i sposobu wykonywania pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych itp.

Wskazać należy, że 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 SA w Lublinie z 17.01.2006 r. III AUa 433/2005, Wspólnota (...)).

Dla powstania stosunku pracy nie wystarcza samo zawarcie na piśmie umowy o treści odpowiadającej wymaganiom art. 29 K.p., założenie dokumentacji pracowniczej i wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia oraz formalna legalizacja umowy przed organem rentowym czy urzędem skarbowym przez złożenie deklaracji zgłoszeniowej do ubezpieczeń społecznych i deklaracji podatkowej, ale niezbędnej jest wykazanie, że stosunek taki, o cechach określonych w art. 22 § 1 K.p., faktycznie został nawiązany i był realizowany przez strony. O ważności zaś stosunku pracy świadczy to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Powstanie, zaś stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego/legalnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć.

Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy, jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

Z powyższego jednoznacznie wynika, że motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności - ale wyłącznie przy takim założeniu, że nastąpiło rzeczywiste jej świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p.

Tym samym nie można byłoby czynić ubezpieczonej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych w związku z chorobą i ciężką, pod tym jednak warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałaby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Potrzeba uzyskania ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym stanowi legalny cel zawierania umów o pracę, skorzystanie z takiej ochrony może być nawet głównym motywem nawiązania stosunku pracy. Dążenie do uzyskania takiej ochrony w żadnym razie nie jest sprzeczne z prawem. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05, LEX nr 272549).

Wymogiem jest jednak podjęcie i rzeczywiste wykonywanie pracy umówionej rodzajowo pracy.

Zgodnie z art. 83 § 1 k.c. nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów.

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w

wyroku z 14 marca 2001 roku (III UKN 258/00, OSNAP 2002/21/527), nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

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

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

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

Nadto Sąd Najwyższy w wyroku z 25 stycznia 2005 r. (II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), trafnie stwierdził, że 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.).

Warto także wskazać, że w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 21 maja 2010 r. w sprawie I UK 43/10 (Lex nr 619658) trafnie stwierdzono, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z 6 sierpnia 2013 roku, II UK 11/13 (LEX Nr 1375189) jeżeli strony umowy o pracę nie zamierzają wywołać skutku prawnego w postaci nawiązania stosunku pracy, a ich oświadczenia uzewnętrznione umową o pracę zmierzają wyłącznie do wywołania skutku w sferze ubezpieczenia społecznego, to taka umowa jako pozorna jest nieważna (art. 83 § 1 k.c.).

Podkreślić także należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

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. Podporządkowanie jest jedną

z najistotniejszych cech stosunku pracy. Jej brak jest wystarczający do uznania, że wykonywana praca nie jest świadczona w ramach stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 lipca 2009 r., I UK 43/09, LEX nr 529772).

Mając na uwadze dotychczasowe rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał badać, czy pomiędzy odwołującą się a płatnikiem istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

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

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

Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy podziela stanowisko ZUS, co do tego, że zakwestionowana umowa o pracę miała na celu ominięcie przepisów prawa i uzyskanie tytułu do ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną. Zdaniem Sądu, ubezpieczona i płatnik nie wykazali, że ubezpieczona faktycznie wykonywała czynności odpowiadające umówionej rodzajowo pracy w ramach rzeczywiście nawiązanego stosunku pracy, albowiem brak jest na to dowodów. Dokumentacja osobowo-kadrowa złożona do akt sprawy dotycząca ubezpieczonej potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, a nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Istotny w sprawie był brak pisemnego zakresu obowiązków. Ich ustne określenie spowodowało, że weryfikacja wykonywanych przez ubezpieczoną czynności jest niemożliwa, co wskazuje na brak stosunku podporządkowania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Zaniechanie sporządzenia pisemnego zakresu obowiązków skutkowało tym, że odwołująca nie była w stanie wykazać, jakie rzeczywiście czynności zostały nałożone na nią jako pracownika w ramach podpisanej spornej umowy o pracę. Należy zwrócić uwagę, iż w okolicznościach sprawy brak pisemnego zakresu obowiązków budzi uzasadnioną wątpliwość, czy płatnik składek miał potrzebę zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku sprzedawcy. Należy zaznaczyć, że pracodawca ma pełną swobodę w zatrudnieniu pracowników i Sąd tego nie kwestionuje. Jednak w świetle okoliczności niniejszej sprawy, przy braku – należy to po raz kolejny podkreślić – jakichkolwiek dowodów na okoliczność wykonywania przez odwołującą pracy, nie wskazano w żaden sposób, jaka szczególna okoliczność zaistniała w firmie płatnika składek w lutym 2021 roku, iż zdecydował się zatrudnić wnioskodawczynię. Nie można pomijać, że po krótkim okresie odwołująca stała się niezdolna do pracy, jednak jej obowiązków nikt nie przejął, tj. nie został zatrudniony inny pracownik. Płatnik składek zdecydował się zatrudnić nowe osoby na stanowisku sprzedawcy znacznie później, bowiem w dniu 1 września 2021 roku zatrudnił M. Z., a w dniu 1 października 2021 roku – M. N..

Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu formalną pracę, czyli źródło utrzymania i stworzyć mu ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje realna potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika, która przyniesie wymierny efekt gospodarczy dla firmy.

Zatrudniając nowego pracownika, pracodawca powinien wykazać potrzebę utworzenia danego stanowiska pracy, np. konkretnym zdarzeniem gospodarczym takim, jak: poszerzenie rozmiaru prowadzonej działalności gospodarczej, wzrostem popytu na daną usługę, czy towar, zwiększeniem ilości zamówień, zwolnieniem określonego miejsca pracy przez innego pracownika. Tego rodzaju okoliczności dają bowiem podstawę do stwierdzenia, że w danej firmie zaistniała ekonomicznie uzasadniona potrzeba zatrudnienia nowej osoby. Zakwalifikowaniu wykonywanych czynności do reżimu pracowniczego, decyduje w dużej mierze zgodny zamiar stron i cel zawarcia umowy. Racjonalnie działający pracodawca bierze pod uwagę wszelkie argumenty powierzenia określonej pracy nowo zatrudnionemu pracownikowi, gdyż wiąże się to z realnymi kosztami jego firmy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie stwierdzono, że racjonalność zatrudnienia i potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. "U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno - organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy" (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 15 marca 2016r., syg. akt III AUa 1754/15).

Ponadto w procesie nie przedstawiono również żadnych wiarygodnych dowodów wskazujących na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonej i jej wymiar. Z zeznań wnioskodawczynie jasno wynikało, że w przedmiotowej firmie nie prowadzono żadnej ewidencji czasu pracy, nie podpisywała list obecności. Materiał dowodowy wskazuje zaś, iż w rzekomych godzinach pracy wnioskodawczynie robiła zakupy a także odbywała wizyty u lekarza.

Dodatkowo organ rentowy wskazał w zaskarżonej decyzji, że przed podjęciem zatrudnienia u płatnika składek wnioskodawczynie nie posiadała tytułu do ubezpieczeń (ostatni tytuł ustał 2 września 2020 r.). Niewątpliwie zatem brak takiego tytułu ubezpieczeniowego i niepewność z tym związana była czynnikiem inicjującym podjęcie zatrudnienia u płatnika, skoro w niedługiej perspektywie czasu musiała skorzystać z zasiłku chorobowego, a następnie zasiłku macierzyńskiego. Tym bardziej, że w momencie zawierania spornej umowy o pracę niewątpliwie posiadała wiedzę, że jest w ciąży. Nie sposób nie zauważyć ewidentnego zbiegu okoliczności. Jako datę podpisania umowy strony przyjęły datę zbieżną z potwierdzeniem przez ginekologa ciąży odwołującej. W ocenie sądu, prawdopodobnie samo spisanie umowy nastąpiło nieco później - na co wskazuje data przesłania zgłoszenia wnioskodawczynie do ubezpieczeń, które gdyby przyjęć datę zawarcia umowy wpisaną w tej umowie, nastąpiło z opornieniem.

Sąd podzielił stanowisko ZUS, że okoliczność ta przemawia za pozornością spornej umowy.

Uprawniona jest zatem teza, że u podstaw zaangażowania wnioskodawczynie u płatnika nie leżało zawarcie umowy o pracę, a jedynie stworzenie wnioskodawczynie ochrony ubezpieczeniowej. Samo zaś zgłoszenie wnioskodawczynie do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, wprawdzie czyniło zadość wymogom formalnym, ale nie mogło zostać uznane za skuteczne. Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest bowiem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły /por wyrok SN z 24.02.2010 r. II UK 204/09/.

W odniesieniu do umowy o pracę, o obejściu prawa mówić można w sytuacji, gdy strony działając w zamiarze nawiązania stosunku pracy określają wzajemne prawa i obowiązki w sposób zgodny z prawem i zasadami współzycia społecznego, jednak celem ich działania nie jest uzyskanie świadczeń w postaci pracy i wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy np. uzyskanie ochrony ubezpieczeniowej na wypadek choroby czy macierzyństwa. Intencją ustawodawcy jest, aby cel zawarcia umowy o pracę, stanowiło nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia, było uzyskanie wskazanych korzyści.

Tymczasem, przy założeniu, że strony zawarły umowę o pracę, należałoby uznać, iż, w rozpoznawanej sprawie, cele te uległy odwróceniu. Stronom chodziło, bowiem, o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały konstruowanie określonej sytuacji prawnej – umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie realizacji tego celu.

Podkreślić przy tym trzeba, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają tak kształtować elementy stosunku pracy, jaka jest wola stron. Powyższa kwestia przestaje być tylko sprawą stron nawiązujących stosunek pracy, gdy przerzuca się ciężar wypłaty świadczeń na fundusz dysponujący publicznymi pieniędzmi, którymi zarządza Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W systemie ubezpieczeń społecznych obowiązuje zasada solidaryzmu. Solidaryzm oznacza urzeczywistnienie idei samopomocy społecznej poprzez udzielanie świadczeń osobom znajdującym się w potrzebie, z funduszu

wypracowanego wspólnym wysiłkiem ubezpieczonych. Oznacza to, że płacą wszyscy, a korzystają tylko ci którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym. (por. W. Muszalski Ubezpieczenie społeczne, Warszawa 2004).

W ocenie Sądu ustalone w sprawie okoliczności wskazują, że celem podjętych przez płatnika i ubezpieczoną działań było wyłącznie uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Celem działania stron nie było, bowiem świadczenie pracy w ramach stosunku pracy i uzyskiwanie z tego tytułu wynagrodzenia, a jedynie osiągnięcie innych korzyści, które prawo wiąże z istnieniem stosunku pracy. Tymczasem, co już podniesiono, głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. W ocenie Sądu na gruncie rozpoznawanej sprawy strony umowy musiały mieć świadomość tego, że umowa nie będzie ich obowiązywać, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne będą krótkotrwałe. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Stronom chodziło o uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego i temu celowi podporządkowały skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tych celów. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić zaś podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

W efekcie wszystkich powyższych rozważań w rozpatrywanym przypadku Sąd Okręgowy ustalił, że sporną umowę o pracę cechowała pozorność bezwzględna, gdyż strony jedynie upozorowały istnienie zatrudnienia, o czym świadczy szereg okoliczności związanych z zawarciem umowy, a przede wszystkim brak miarodajnych dowodów świadczenia umówionej pracy w reżimie pracowniczym.

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja ZUS odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie – punkt 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 256 ze zm.) zasądając od wnioskodawczyni jako strony przegrywającej niniejsze postępowanie, na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Orzeczenie o zwrocie kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu radcy prawnemu J. P. zapadło na podstawie § 15 pkt 2 w zw. z § 4 ust.3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2019.0.68) i przy uwzględnieniu przedłożonego przez niego zestawienia kosztów.