

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 kwietnia 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, iż P. P., jako pracownik u płatnika składek (...) .H.U. (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 11 października 2021 roku.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że P. P. nie wykonywała od dnia 11 października 2021 roku pracy na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek (...) .H.U. (...), a została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych jedynie w celu uzyskania tytułu do ubezpieczeń społecznych i skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem. /decyzja z dnia 4 kwietnia 2022 roku – k. 68v-72 załączonych akt rentowych/

W dniu 11 maja 2022 roku P. P. odwołała się od powyższej decyzji zaskarżając ją w całości, zarzucając jej naruszenie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit a ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.), art. 83 § 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2020 r., poz. 1740) w zw. z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320) poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu przez organ rentowy, iż P. P. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 11 października 2021 roku.

W konkluzji tak sformułowanych zarzutów, P. P. wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji, ewentualnie uchylenie decyzji i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania organowi rentowemu.

/odwołanie – k. 3-5/

W odpowiedzi na odwołanie złożonej w dniu 31 maja 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując argumentację zawartą w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji. /odpowiedź na odwołanie – k. 12-13v/

Na rozprawie w dniu 20 grudnia 2022 roku wnioskodawczyni P. P. poparła odwołanie, płatnik składek P. S. przyłączył się do stanowiska wnioskodawczyni, z kolei pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. /oświadczenie wnioskodawczyni – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:37:26 i dalej, oświadczenie pełnomocnika organu rentowego e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:38:12 i dalej, oświadczenie płatnika składek - e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:51:17 i dalej/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Wnioskodawczyni P. P. urodziła się w dniu (...). /bezsporne/

W 2008 roku wnioskodawczyni ukończyła Liceum Ogólnokształcące w Zespole Szkół nr (...) w O. i przystąpiła do egzaminu maturalnego. Odwołująca się posiada doświadczenie w branży gastronomicznej. /dyplom ukończenia liceum ogólnokształcącego – k. 20 załączonych akt rentowych, świadectwo dojrzałości – 18 załączonych akt rentowych, C. vitae – k. 22-26 załączonych akt rentowych/

Płatnik składek P. S. prowadził lokal gastronomiczny (...) na ul. (...) w T.. Płatnik jest elektrykiem, wykonuje przeglądy budynków pod względem elektryczności, zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę na stanowisku elektryka – elektronika w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo pracuje w szpitalu, gdzie dba o sprzęt medyczny. Posiada również nieruchomości, które wynajmuje. Restauracja (...) mieści się w nieruchomości należącej do płatnika składek. P. S. dysponuje także garażami w Ł., za korzystanie z których pobiera czynsz. /bezsporne, zeznania wnioskodawczyni P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:02:52 i dalej, zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:33:33 i dalej/

W restauracji (...) serwowano obiady, oferowano również catering, a ponadto organizowano imprezy okolicznościowe. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:33:33 i dalej/

Ogłoszenie o pracę dotyczące zatrudnienia na stanowisku kucharki w restauracji (...) wnioskodawczynie znalazła na portalu olx.pl. W połowie września 2021 roku P. P. odbyła spotkanie z płatnikiem składek, na którym dowiedziała się, iż na miejsce kucharki została już zatrudniona osoba, ale P. S. poszukuje pracownika biurowego. /zeznania wnioskodawczynie P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:02:52 i dalej/

Wnioskodawczynie była dla płatnika składek osobą obcą. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:33:33 i dalej/

W dniu 11 października 2021 roku P. S. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) .H.U. (...) w Ł. i P. P. podpisali dokument nazwany „umową o pracę”, na podstawie której wnioskodawczynie miała być zatrudniona u płatnika na czas nieokreślony od dnia 11 października 2021 roku na stanowisku menedżera – pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 3.200 zł brutto. /umowa o pracę z dnia 11 października 2021 roku – k. 26/

Do obowiązków wnioskodawczynie P. P. wynikających z umowy o pracę miało należeć:

- reprezentowanie firmy na zewnątrz;
- badanie potrzeb i oczekiwań klientów wobec produktów;
- tworzenie nowych pomysłów na produkty, a także wybieranie tych najlepszych z różnych źródeł;
- doradzanie klientom, negocjacje, sprzedaż produktów i usług.

/zakres czynności P. P. – k. 30-31/

Orzeczeniem lekarskim nr (...) z dnia 11 października 2021 roku stwierdzono, iż P. P., wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych, jest zdolna do podjęcia pracy na stanowisku Menadżera – pracownika biurowego. /orzeczenie lekarskie z dnia 11 października 2021 roku – k. 27/

Wnioskodawczynie została zapoznana przez płatnika składek z instruktażem ogólnym oraz instruktażem stanowiskowym w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. /karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – k. 28/

Płatnik składek zgłosił P. P. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych tj. emerytalnego, rentowych, chorobowego oraz wypadkowego oraz do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, jako pracownika od dnia 11 października 2021 roku.

Przed zgłoszeniem do tych ubezpieczeń, P. P. nie posiadała od dnia 7 maja 2020 roku tytułu do ubezpieczenia chorobowego. /bezsporne/

W dniu podpisania umowy o pracę P. P. wiedziała, iż jest w ciąży, nie poinformowała o tej okoliczności płatnika składek. /zeznania wnioskodawczynie P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:08:19 i dalej/

W 2020 roku płatnik składek nie zatrudniał żadnego pracownika. W dniu 2 sierpnia 2021 roku oraz w dniu 19 września 2021 roku zawarł umowy o pracę (przewidujące minimalne wynagrodzenie oraz pełny wymiar czasu pracy

na stanowisku kucharek) z dwoma pracownikami - M. F. oraz E. O.. /informacja płatnika składek – k. 20, umowa o pracę z dnia 2 sierpnia 2021 roku – k. 39, umowa o pracę z dnia 19 września 2021 roku – k. 32/

Płatnik składek bywał w T. raz w tygodniu, w weekendy. Wówczas zajmował się obsługą klientów lokalu (...). /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:39:31 i dalej, zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:13:24 i dalej/

Kucharki E. O. oraz M. F. w lokalu gastronomicznym płatnika składek pracowały od godziny 8:00 do godziny 15:00. Czasem w zakładzie pracy pojawiały się również w soboty, pracując naprzemiennie. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:39:31 i dalej, zeznania świadka E. O. - e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:04:04 i dalej, zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:13:24 i dalej/

Początkowo, kucharka E. O. zatrudniona została do rozwożenia ulotek, dysponowała w tym celu samochodem płatnika składek. Czynności te zajmowały jej 2-3 godziny dziennie, w pozostałym czasie pracowała w kuchni. Rozwożeniem ulotek E. O. trudniła się przez około miesiąc. Pod koniec listopada 2021 roku E. O. w dalszym ciągu wykonywała te czynności wykorzystując samochód płatnika składek, którym przemieszczała się po całym T.. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:22:44 i dalej/

Kucharki otwierały i zamykały lokal „kameralna”. /zeznania świadka E. O. - e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:08:03 i dalej/

Obiady wydawane były przez kucharki od godziny 10:00 do godziny 15:00. /zeznania świadka E. O. - e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:08:03 i dalej/

Kucharki samodzielnie ustalały menu, nikt w to nie ingerował. Pracownice składały płatnikowi sprawozdanie z wykonanych zakupów, czy ugotowanych potraw. /zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:18:01 i dalej/

Zajmowały się zaopatrzeniem restauracji same, za zakupy wystawiane były faktury przekazywane płatnikowi składek. Faktury były również skanowane i wysyłane bezpośrednio do księgowej. /zeznania wnioskodawczyni P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:32:39 i dalej, zeznania świadka E. O. - e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:04:04 i dalej, zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:13:24 i dalej/

Zaopatrzenie opłacane było z zysków wypracowanych z wydawania obiadów w restauracji. W miesiącu szczytowym kucharki wydawały dziennie 25-30 obiadów. /zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:18:01 i dalej/

Wraz z rozpoczęciem organizacji cateringu w połowie 2021 roku, jedna z kucharek zajmowała się jego rozwożeniem posiłków. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:39:31 i dalej/

Płatnik składek polecił kucharkom, by wypłacały należne im wynagrodzenia za pracę z zysków wypracowanych przez lokal w ramach wydawania obiadów. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej/

Płatnik składek współpracował z księgową, której wysyłał dokumenty drogą elektroniczną, również kontaktował się z nią telefonicznie. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:45:53 i dalej/

W restauracji (...) był monitoring poza biurem, który znajdował się nad lokalem. /zeznania wnioskodawczyni P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:27:12 i dalej, zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:45:53 i dalej/

Pracownicy płatnika składek nie podpisywali listy obecności. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:45:53 i dalej, zeznania świadka M. F. – e – protokół z dnia 8 listopada 2022 roku – 00:18:01 i dalej/

P. P. przychodziła do sklepu prowadzonego przez P. B. celem zostawienia ulotek dotyczących działalności lokalu gastronomicznego (...), bywała tam nawet dwa razy w tygodniu, od poniedziałku do piątku, jak i w sobotę. Ulotki zostawiane były na ladzie w sklepie (...). Dysponowała również wizytówkami. P. P. przemieszczała się po rynku T. rozdając ulotki. /oświadczenie P. B. – k. 10, nadto: zeznania wnioskodawczyni P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:08:19 i dalej, zeznania świadka P. B. - e – protokół z dnia 29 września 2022 roku – 00:51:11 i dalej/

Płatnik składek nie wyznaczał wnioskodawczyni na bieżąco zadań do wykonania, nie kontrolował, czy P. P. wykonuje obowiązki służbowe w ustalonych godzinach pracy. /zeznania płatnika składek P. S. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:27:28 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:45:53 i dalej/

W okresie od dnia 11 października 2021 roku do dnia 30 listopada 2021 roku P. P. dokonywała wypłat z bankomatu oraz transakcji kartą płatniczą w placówkach położonych w B. – 30 km od miejsca gdzie miała świadczyć pracę dla płatnika, w godzinach, które miały stanowić godziny jej pracy w ramach zawartej umowy o pracę. /historia rachunku bankowego wnioskodawczyni – k. 102-106, korespondencja z przedstawicielem S. Bank (...) dotycząca godzin transakcji dokonanych kartą płatniczą – k. 112-113/

Za okres od października 2021 roku do grudnia 2021 roku płatnik składek sporządził listy, płac opiewające na następujące kwoty wynagrodzenia za pracę P. P.:

- 1.698,83 zł – za miesiąc październik 2021 roku;

- 2.329,00 zł – za miesiąc listopad 2021 roku;

- 1.777,37 zł – za miesiąc grudzień 2021 roku.

Listy płac zostały podpisane przez wnioskodawczynię.

/listy płac – k. 23-25/

W 2020 roku płatnik składek P. S. osiągnął łączny przychód w kwocie 19.634,23 zł, natomiast jego wydatki wynosiły 3.496,80 zł.

W 2021 roku przychód z działalności gospodarczej płatnika składek wyniósł 82.351,11 zł, z kolei wydatki - 58.205,45 zł.

/podsumowania księgi przychodów i rozchodów za 2020 i 2021 rok – k. 21-22/

W dniu 30 października 2021 roku oraz w dniu 6 listopada 2021 roku płatnik składek zawarł umowy zlecenia, na podstawie których zobowiązał się, jako zleceniobiorca do świadczenia usług na rzecz zleceniodawców w ramach organizacji imprez urodzinowych. Umowy zostały podpisane przez P. P., a zatwierdzone przez płatnika składek P. S.. /umowa zlecenie z dnia 30 października 2021 roku – k. 8-9, umowa zlecenie z dnia 6 listopada 2021 roku – k. 6-7/

Płatnik składek złożył za P. P. dokumenty rozliczeniowe za miesiące od października 2021 roku do stycznia 2022 roku, w których wykazał pełny etat. Płatnik składek obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych

podstaw wymiaru za październik 2021 roku – 2.285,72 zł, za listopad 2021 roku – 3.093,33 zł, za grudzień 2021 roku i styczeń 2022 roku – 0,00 zł. /bezsporne/

P. P. stała się niezdolna do pracy od dnia 30 listopada 2021 roku. Płatnik składek wypłacił wnioskodawczyni wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy od dnia 30 listopada 2021 roku do dnia 31 stycznia 2022 roku. /bezsporne, zeznania wnioskodawczyni P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:14:09 i dalej/

W Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych został złożony wniosek o wypłatę dla wnioskodawczyni zasiłku chorobowego od dnia 3 lutego 2022 roku do dnia 4 kwietnia 2022 roku. /bezsporne/

Decyzjami z dnia 6 kwietnia 2022 roku (nr sprawy: (...)) oraz z dnia 16 maja 2022 roku (nr sprawy: (...)) Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił P. P. prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 3 lutego 2022 roku do dnia 26 maja 2022 roku z tytułu zatrudnienia u płatnika składek. /decyzja z dnia 6 kwietnia 2022 roku – k. 76-76v, decyzja z dnia 16 maja 2022 roku – k. 77-78/

W dniu 25 maja 2022 roku wnioskodawczyni P. P. urodziła córkę A. P.. /kserokopia odpisu skróconego aktu urodzenia – k. 101/

Na stanowisko nieobecnej P. P. płatnik składek nie zatrudnił innej osoby mającej sprawować obowiązki menedżera – pracownika biurowego. /zeznania wnioskodawczyni P. P. – e – protokół z dnia 20 grudnia 2022 roku – 00:10:59 i dalej w związku z e – protokołem z dnia 29 września 2022 roku – 00:14:09 i dalej/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów, na które składały się dokumentacja załączona do akt niniejszego postępowania oraz znajdująca się w aktach organu rentowego, a ponadto zeznania świadków P. B., E. O., M. F., jak również przesłuchanie płatnika składek oraz uzupełniająco zeznania wnioskodawczyni P. P..

W toku przedmiotowego postępowania strony nie zakwestionowały zebranego w sprawie materiału dowodowego w zakresie zgromadzonej dokumentacji, dlatego należało przyjąć wiarygodność zawartych w niej treści.

Dokumentacja osobowo – placowa wnioskodawczyni nie była wystarczającym dowodem dla uznania istnienia pomiędzy wnioskodawczynią P. P. a płatnikiem składek P. S. stosunku pracy od dnia 11 października 2021 roku. Nie wykazało tego bowiem przeprowadzone postępowanie dowodowe.

Przesłuchanie płatnika składek, co do zasady, zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd nie podzielił jedynie twierdzeń płatnika w zakresie, w jakim powoływał się on na istotną potrzebę zatrudnienia w lokalu gastronomicznym (...) nowego pracownika - menedżera - pracownika biurowego, gdyż okoliczności te nie znalazły odzwierciedlenia w pozostałych dowodach, tudzież zeznań świadków, czy przedłożonej dokumentacji.

Na podstawie jednoznacznych zeznań płatnika składek Sąd Okręgowy ustalił, iż P. P. w spornym okresie nie wykonywała obowiązków wynikających z podpisanej umowy o pracę w reżimie podporządkowania pracowniczego, a zeznania te zostały potwierdzone zeznaniami świadków E. O. oraz M. F..

Sąd, w trakcie dokonywania ustaleń faktycznych oparł się na przesłuchaniu wnioskodawczyni jedynie w zakresie, w jakim dały się pogodzić z całokształtem pozostałego materiału dowodowego.

Skarżąca powoływała się bowiem na wykonywanie szeregu czynności wynikających z obowiązującego ją zakresu czynności na stanowisku menedżera – pracownika biurowego, których podejmowanie w ustalonych godzinach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie zostało w żaden sposób udowodnione.

Ponadto, zastrzeżenia Sądu budziło przesłuchanie wnioskodawczyni w graniach, w jakich klóciły się z zeznaniami płatnika składek, co do sposobu przeprowadzenia wstępnego szkolenia BHP na stanowisku pracy wskazanym w umowie o pracę. Gołosłowne okazały się również tłumaczenia wnioskodawczyni, co do jej nieobecności w pracy

w czasie pracy ustalonym z płatnikiem składek, w trakcie którego dokonywała wypłat gotówki z bankomatu poza miejscem pracy, jak i przeprowadzała transakcje kartą płatniczą w supermarkecie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 8 ust. 1 i art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych /t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm./ pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 /t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732, dalej: ustawa zasiłkowa/, osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

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

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

Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należą osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury stosunek ubezpieczeniowy jest następczy wobec stosunku pracy i powstaje tylko wówczas, gdy stosunek pracy jest realizowany. Jeżeli stosunek pracy nie powstał bądź też nie jest realizowany, wówczas nie powstaje stosunek ubezpieczeniowy, nawet jeśli jest odprowadzana składka na ubezpieczenie społeczne /wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/05, Wspólnota (...)/. Podleganie pracowniczemu tytułowi ubezpieczenia społecznego jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ile legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach ważnego stosunku pracy /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2005 roku o sygn. akt II UK 43/05, OSNAPiUS rok 2006/15 – 16/251/.

Tylko nawiązanie stosunku pracy i jej rzeczywiste wykonywanie skutkuje 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. Stosunek pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest więc konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Podkreślenia wymaga, że uruchomienie pracowniczego 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. O ważności stosunku pracy decyduje również to, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę łączącej strony nie zawierają wad, które powodowałyby ich nieważność bądź bezskuteczność. Przesłankę nawiązania pracowniczego stosunku ubezpieczenia oraz wynikającego z tego stosunku prawa do świadczenia stanowi przy tym nie samo zawarcie umowy o pracę, lecz zatrudnienie. Warunkiem sine qua non pracowniczego ubezpieczenia społecznego jest zatem istnienie faktycznego stosunku pracy /wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19 października 2022 roku, III AUa 128/22, LEX nr 3451080/.

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę zawarta między wnioskodawczynią P. P. a płatnikiem składek P. S. w dniu 11 października 2021 roku jest nieważna, bowiem została zawarta jedynie dla pozoru.

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

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozoru, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat

oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozoru, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku /sygn. akt III UKN 258/00, opubl. OSNAP 2002/21/527/, nie można przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, gdy pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca świadczenie to przyjmował. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

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

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. Podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego zawarcia umowy o pracę. Nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 § 1 k.p. W przypadku zgłoszenia do ubezpieczenia osoby niebędącej pracownikiem, decydujące więc jest niepozostawanie w stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. /postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2022 roku, (...) 521/21, LEX nr 3447110/.

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

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

W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 /LEX nr 619658/ można wyczytać, że umowa o pracę jest zawarta dla pozoru, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie, jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.) wiąże obowiązek ubezpieczenia emerytalnego i rentowych oraz wypadkowego i chorobowego, to podjęcie zatrudnienia w celu objęcia tymi ubezpieczeniami i ewentualnie korzystania z przewidzianych nimi świadczeń nie jest obejściem prawa.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 /LEX nr 653664/ stwierdzono zaś, że podstawą ubezpieczenia społecznego jest rzeczywiste zatrudnienie, a nie sama umowa o pracę (art.

22 k.p., art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 13 pkt 1 w/w ustawy). Umowa o pracę nie jest czynnością wyłącznie kauzalną, gdyż w zatrudnieniu pracowniczym chodzi o wykonywanie pracy. Brak pracy podważa sens istnienia umowy o pracę. Innymi słowy jej formalna strona, nawet połączona ze zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego, nie stanowi podstawy takiego ubezpieczenia.

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

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 sierpnia 2013 roku, sygn. akt 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.).

Głównym celem zawarcia umowy o pracę winno być nawiązanie stosunku pracy, a jedynie rezultatem i pośrednim celem zatrudnienia jest uzyskanie wskazanych korzyści. Podkreślić przy tym należy, że zarówno przepisy prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, jak i przepisy ustrojowe pozwalają kształtować elementy stosunku pracy zgodnie z wolą stron.

Mając na uwadze dotychczas poczynione rozważania prawne należy podkreślić, że w realiach niniejszej sprawy, Sąd Okręgowy, w celu dokonania kontroli prawidłowości zaskarżonej decyzji organu rentowego musiał zatem w pierwszej kolejności zbadać, czy pomiędzy P. P. a płatnikiem składek P. S. 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 ubezpieczona osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy. Dokonanie powyższego ustalenia miało bowiem znaczenie dla objęcia wnioskodawczyni obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że P. P. w spornym okresie nie wykonywała pracy w ramach pracowniczego zatrudnienia na rzecz płatnika składek P. S..

Jak wynika z ustaleń Sądu dokonanych w przedmiotowej sprawie, w dniu 11 października 2021 roku doszło do podpisania przez P. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) .H.U. (...) w Ł. i P. P. dokumentu nawzanego „umową o pracę”, na podstawie której wnioskodawczyni miała zostać zatrudniona u płatnika na czas nieokreślony od dnia 11 października 2021 roku na stanowisku managera – pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 3.200 zł brutto, zaś do jej obowiązków wynikających z umowy o pracę miało należeć: reprezentowanie firmy na zewnątrz, badanie potrzeb i oczekiwań klientów wobec produktów, tworzenie nowych pomysłów na produkty, a także wybieranie tych najlepszych z różnych źródeł, doradzanie klientom, negocjacje, sprzedaż produktów i usług.

Dokumentacja osobowo - kadrowa dotycząca ubezpieczonej, złożona przez płatnika składek, potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, a nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

W ocenie Sądu, załączona dokumentacja osobowa P. P. jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika, jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca na warunkach stosunku pracy była przez nią faktycznie wykonywana.

Według Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie brak jest dowodu na rzeczywisty czas pracy ubezpieczonej i jej wymiar. Potwierdzony został jedynie fakt kilku wizyt skarżącej w sklepie (...), po to, by zostawić tam ulotki. W sprawie zaś ustalone zostało, że wcześniej, a także w trakcie zatrudnienia wnioskodawczyni roznoszeniem ulotek zajmowała się także M. O. i robiła to niezależnie (w znacznie mniejszym stopniu) od powierzonej jej pracy kucharki.

Nie sposób zatem stwierdzić, w jakich konkretnie godzinach i w które konkretnie dni miałyby realizować stosunek pracy. Jak wynika z zeznań wnioskodawczyni, płatnika składek oraz świadka M. F., w zakładzie pracy P. S. nie prowadzono list obecności, zatem ani wnioskodawczyni, ani żaden inny pracownik nie potwierdzał swojej obecności w pracy w tej formie.

W przedmiotowej sprawie brak jest zatem dowodów na to, że to płatnik decydował o godzinach zakończenia i rozpoczęcia pracy odwołującej oraz okolicznościach wskazujących na fakt sprawowania realnej kontroli płatnika w zakresie czasu pracy np. poprzez rzetelne rozliczanie przepracowanych godzin. Nie przedłożono żadnych harmonogramów, ewidencji czasu pracy, czy jakichkolwiek innych dokumentów pozwalających na rozliczenie czasu pracy P. P..

Niejasnym jest wymiar czasu, w jakim pracę wykonywała. Przesłuchani w sprawie świadkowie E. O. oraz M. F. nie byli w stanie stwierdzić faktycznej realizacji przez P. P. obowiązków służbowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Świadek M. F. zeznała nawet, iż nie zna wnioskodawczyni i nigdy jej nie widziała, co obrazuje wątpliwe urzeczywistnienie zawartego stosunku pracy przez skarżącą.

Dla stwierdzenia, że w treści stosunku prawnego występuje pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy, 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 itp. / por. postanowienie SN z dnia 29 maja 2019 roku II UK 202/18/.

Jak wskazuje zebrany w sprawie materiał dowodowy, w okresie, w którym P. P. miała na rzecz płatnika faktycznie świadczyć pracę nie podlegała żadnej kontroli.

Przede wszystkim, zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik składek od dnia 11 października 2021 roku kierował pracą skarżącej, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych obowiązków. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu.

Przyjęcie, że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy oznacza, że przejawy takiego kierownictwa będą mieć miejsce w trakcie realizacji procesu pracy. Pracodawca wskazuje zadania oraz proces ich realizacji. Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Innymi słowy, istotą pracy umownie podporządkowanej jest możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania.

Przy tym, pracowniczego podporządkowania nie można utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności, wystarczy bowiem wskazanie zadania i określenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Wyznaczanie osobie zatrudnionej w sposób jednostronny miejsca, w którym ma ona wykonywać pracę, a także określanie godzin jej pracy, wskazuje na istnienie cechy charakterystycznej dla

umowy o pracę. Codzienne stawianie się do pracy, bez z góry określonych czynności do wykonania i realizowanie na bieżąco poleceń przełożonych, zwykle świadczy o wykonywaniu pracy pod kierownictwem pracodawcy /II PK 27/18 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 16 maja 2019 roku/.

Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że pracy pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 1965 roku, III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157/.

Trudno jest mówić o podporządkowaniu P. P., co do miejsca, czasu pracy i wykonywanych obowiązków oraz rozliczania jej z powyższego. Zatem, już brak możliwości kontroli pracodawcy nad tym, w jakim czasie ubezpieczona wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy w spornym okresie wyklucza zakwalifikowanie tej umowy od dnia 11 października 2021 roku, jako umowy o pracę.

Z ustaleń Sądu wynika, że brak było ze strony płatnika składek P. S. weryfikacji tego, czy codziennie P. P. wykonywała swoje obowiązki wynikające z zawartej umowy o pracę w odpowiednim wymiarze godzin. Płatnik składek w zeznaniach złożonych w toku postępowania dowodowego wprost wskazał, iż nie sprawdzał, czy wnioskodawczyni wykonuje pracę w ustalonych godzinach kierując się zaufaniem, co do osoby skarżącej. Ponadto nie wyznaczał jej na bieżąco konkretnych zadań do wykonania.

Argumentacja przedstawiona przez płatnika składek jednoznacznie przemawia za stwierdzeniem, iż P. S. realnie nie sprawował nadzoru nad prawidłowym wykonywaniem obowiązków służbowych przez skarżącą. Pracodawca nie kontrolował ubezpieczonej tak, jak ma to miejsce w reżimie pracowniczym, nie wydawał codziennie wiążących poleceń.

Dodatkowo, podkreślić należy, iż wnioskodawczyni w czasie, w którym rzekomo miała wykonywać obowiązki pracownicze, dokonywała wypłat gotówki z bankomatu oraz transakcji kartą płatniczą w innej miejscowości - oddalonej od miejsca pracy o 30 km.

Trudno zaś uznać za przekonujące twierdzenia skarżącej, że we wskazane dni wracała na chwilę do domu, robiła zakupy i ponownie jechała do T..

Sąd uznał, iż P. P., jedynie sporadycznie pomagała w firmie płatnika składek nie będąc objętą reżimem stosunku prawnego łączącego pracownika z pracodawcą. W toku postępowania nie przedstawiono bowiem żadnych dowodów, które świadczyłyby o tym, iż odwołująca się faktycznie realizowała zadania mieszczące się w ramach ustalonego zakresu obowiązków na stanowisku Managera – pracownika biurowego. Brak jest bowiem dokumentów potwierdzających, iż P. P. wykonywała jakiegokolwiek czynności w firmie, jako Manager np. prowadzonej służbowej korespondencji e-mailowej, sporządzonych zleceń, raportów, zestawień, czy informacji o pozyskaniu nowych kontrahentów. Twierdzenia wnioskodawczyni, jakoby w ramach zawartej umowy o pracę zajmowała się poszukiwaniem nowych pomysłów na obiady, sposoby podawania dań oraz firm, do których można się zgłosić w celu zareklamowania restauracji były gołosłowne i nie poparte żadnym materiałem dowodowym.

W tym zakresie, ustalenia Sądu zamykają się jedynie w granicach stwierdzenia, iż w spornym okresie czasu P. P. angażowała się jedynie w roznoszenie ulotek oraz wizytówek, mających na celu promocję lokalu. Świadek P. B. zeznał, iż wnioskodawczyni pojawiała się u niego w sklepie nawet 2 razy w tygodniu celem zostawienia wyżej wymienionych materiałów. Świadek wskazał również, iż P. P. przemieszczała się z ulotkami na rynku T.. Nie mniej jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, niejasnym jest w jakich konkretnie dniach oraz w jakich godzinach odwołująca się roznosiła ulotki i wizytówki lokalu gastronomicznego płatnika składek. Stwierdzenie jedynie, iż P. P. takowe czynności wykonywała, bez uwzględnienia szczegółów realizacji powierzonych jej zadań na rzecz płatnika składek nie jest wystarczające dla uznania istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy.

Nie zasługują tym samym na uwzględnienie twierdzenia płatnika składek, jakoby w jego zakładzie pracy pojawiła się konieczność zatrudnienia pracownika w związku z potrzebą promocji lokalu gastronomicznego (...), którą nie

mogła zajmować się już jedna z kucharek zatrudnionych w zakładzie pracy płatnika składek. Dziwić może przede wszystkim fakt, iż zgodnie z zeznaniami świadka M. F., jeszcze pod koniec listopada 2021 roku kucharka E. O., wykorzystując samochód zapewniony przez płatnika składek rozwoziła ulotki na obszarze całego T.. Zastrzeżenia budzi samo to, iż dwie osoby wykonywały tożsame czynności, a przy tym, wątpliwości te podważają niezbędność zatrudnienia nowego pracownika na stanowisku Managera – pracownika biurowego, na którą powoływał się P. S. w toku postępowania. Twierdzenia płatnika składek o konieczności zawarcia stosunku pracy z nowym pracownikiem na ww. stanowisku obala również okoliczność, iż płatnik składek, w związku z nieobecnością odwołującej się w pracy, na jej miejsce nie zatrudnił kolejnej osoby. Niewiarygodne dla Sądu jest zatem odwoływanie się do szczególnej potrzeby zapewnienia osoby do reklamy lokalu gastronomicznego w sytuacji, kiedy biorąc pod uwagę absencję nowo przyjętego pracownika, płatnik składek nie zapewnił kontynuacji obowiązków służbowych, cennych – jak twierdził płatnik składek – z punktu widzenia właściwej działalności restauracji. Zatrudnienie P. P. nie spowodowało nawet znaczącej zmiany w przychodach z działalności gospodarczej (brak jest dowodu na wzrost liczby organizowanych w lokalu imprez okolicznościowych), a płatnik składek naraził się na dodatkowe koszty związane z utrzymaniem nowo powstałego stanowiska pracy.

Z zeznań złożonych przez wnioskodawczynię wynikało, iż w dniu podpisania umowy z P. S. miała świadomość, iż jest w ciąży, a o fakcie tym nie poinformowała płatnika składek.

Jakkolwiek ustawodawstwo polskie nie ukształtowało zakazu zatrudniania kobiet w ciąży, wnioskodawczyni, krótko po tym, jak podpisała umowę o pracę, stała się niezdolna do pracy od dnia 30 listopada 2021 roku.

Sąd Okręgowy zważył zatem, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy, skarżąca P. P. musiała mieć świadomość tego, że umowa nie będzie obowiązywać jej stron, a ich ewentualne zobowiązania z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, będą wyjątkowo krótkotrwałe. Odwołującej się chodziło o uzyskanie odpowiednich świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i temu celowi podporządkowała skonstruowanie określonej sytuacji prawnej, a umowa o pracę z płatnikiem stanowić miała przede wszystkim narzędzie do realizacji tego celu.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego, analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w stosunku do ubezpieczonej nie zostały spełnione wszystkie elementy świadczące o istnieniu w spornym okresie pomiędzy nią a płatnikiem składek stosunku pracy według art. 22 k.p. Podpisany w dniu 11 października 2021 roku dokument „umowa o pracę” zmierzał jedynie do ochrony ryzyka ubezpieczeniowego.

Tym samym uznać należy, iż w okresie od dnia 11 października 2021 roku P. P. nie podlegała z tego tytułu u płatnika składek P. S. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą PRIMA P. S. w Ł. obowiązkowym ubezpieczeniu społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu.

Dlatego też Sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie, jako bezzasadne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł 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.).