

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 czerwca 2022 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że A. G. jako pracownik u płatnika składek Usługi (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2021 roku.

W uzasadnieniu ZUS wskazał, że dokonane przez płatnika składek zgłoszenie ubezpieczonej do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 grudnia 2021 roku jako pracownika miało na celu jedynie uprawdopodobnienie nawiązania z nią stosunku pracy. Wątpliwości ZUS budzi fakt, że A. G. miałyby będąc w ciąży wykonywać pracę kierowcy ciągnika siodłowego i wszelkie czynności związane z obsługą pojazdu, a ponadto że bez żadnego doświadczenia zawodowego na specjalnie utworzonym stanowisku pracy tj. kierowcy od razu na czas określony 3 lat, a nie na okres próbny. Wreszcie, pomimo długotrwałej niezdolności do pracy ubezpieczonej, płatnik składek nie zgłosiła do ubezpieczeń żadnego nowego pracownika. Zdaniem ZUS świadczy to o tym, że nie było faktycznej potrzeby zatrudnienia pracownika na podstawie umowy o pracę na wskazanym stanowisku pracy.

(decyzja – k. 162 verte – 168 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

Odwołania od w/w decyzji wnieśli B. G. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) oraz A. G. reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając ją w całości.

Zaskarżonej decyzji zarzucono:

1. art. 83 § kc w zw. z art. 300 kp poprzez nieprawidłowe uznanie umowy o pracę zawartej pomiędzy płatnikiem, a pracownikiem A. G., jako zawartej dla pozorów, podczas gdy A. G. posiada wszystkie wymagane do wykonywania zawodu kierowcy uprawnienia zawodowe, legitymowała się zaświadczeniem lekarskim o zdolności do podjęcia pracy na stanowisku kierowcy, a także faktycznie świadczyła pracę na stanowisku kierowcy;
2. art. 68 ust 1 pkt 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez nieprawidłowe stwierdzenie, iż pracownik A. G. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2021 roku, podczas gdy w wyniku przeprowadzonej kontroli organ rentowy winien dojść do przekonania, iż umowa o pracę została zawarta w sposób skuteczny i ważny;
3. art. 13 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez nieprawidłowe nieobjęcie pracownika A. G. obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 1 grudnia 2021 roku, bowiem w ocenie organu rentowego umowa o pracę została zawarta dla pozorów, podczas gdy pracownik posiada wymagane kwalifikacje do wykonywania pracy, była zdolna do wykonywania pracy oraz pracę faktycznie świadczyła.

Na podstawie powyższego wniesiono o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie, że A. G. jako pracownik u płatnika składek Usługi (...) od dnia 1 grudnia 2021 roku podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu. Wniesiono także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz B. G. zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

(odwołanie – k. 3-6 verte, k. 3-6 verte w aktach o sygn. VIII U 1729/22 załączonych do sprawy)

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie od B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) oraz A. G. kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego wg norm prawem przepisanych.

(odpowiedź na odwołania – k. 17-18, k. 15-16 w aktach o sygn. VIII U 1729/22 załączonych do sprawy)

Postanowieniem z dnia 31 sierpnia 2022 roku tutejszy sąd na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawę o sygn.. akt VIII U 1728/22 i obie sprawy rozpoznał łącznie pod numerem sygn. VIII U 1728/22.

(postanowienie – k. 18 w aktach o sygn. VIII U 1729/22 załączonych do sprawy)

Na rozprawie dniu 8 lutego 2023 roku pełnomocnik wnioskodawczyń poparł złożone przez nie odwołania.

(rozprawa z dnia 8 lutego 2023 roku e-protokół (...):01:57 – 00:02:50 – płyta CD – k. 127)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

B. G. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą: Usługi (...) od dnia 15 marca 1999 roku w zakresie przeważającej działalności gospodarczej (kod (...)): Transport drogowy towarów.

(wypis z (...) k. 140 załączonych do sprawy akt organu rentowego, zeznania wnioskodawczynie B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):43:24 – 01:02:41 – płyta CD – k. 71)

A. G. ukończyła studia wyższe na Akademii (...) i K. B. w Ł. i w 2018 roku uzyskała tytuł zawodowy licencjata na kierunku instrumentalistyka, specjalność altówka, a w 2020 roku – tytuł zawodowy magistra sztuki.

(dyplomy – k. 90-92 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych- część B– k. B3- B4 w kopercie – k. 53, zeznania wnioskodawczynie A. G. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):03:39 – 00:43:24 – płyta CD – k. 71)

W dniu 15 lutego 2021 roku A. G. ukończyła specjalistyczny kurs w zakresie przewozu w cysternach. Nie posiadała wcześniej doświadczenia w pracy na stanowisku kierowcy.

(prawo jazdy – k. 94, zaświadczenie nr (...) z dn. 15.02.2021 r. o ukończeniu kursu z zakresu towarów niebezpiecznych– k. 96 załączonych do sprawy akt organu rentowego, zaświadczenie w aktach osobowych – część A– k. A7, prawo jazdy – część A - k. A4 w kopercie – k. 53 , zeznania wnioskodawczynie A. G. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):03:39 – 00:43:24 – płyta CD – k. 71)

A. G. zarejestrowana była w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku od listopada 2020 roku.

(oświadczenie w aktach osobowych – część B– k. B7 w kopercie – k. 53, zeznania wnioskodawczynie A. G. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):03:39 – 00:43:24 – płyta CD – k. 71)

W dniu 6 października 2021 roku płatnik składek zawarł ze (...) Sp. z o.o. umowę sprzedaży ciągnika siodłowego (...). W § 4 ust 2 umowy wskazano, że odbiór ciągnika przewidziany został po upływie 23 tygodni licząc od daty wpłaty zadatku, który miał zostać wpłacony w terminie do dnia 8 października 2021 roku (§ 5 ust 1 umowy).

(umowa – k. 12-14 verte, zeznania wnioskodawczynie B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):43:24 – 01:02:41 – płyta CD – k. 71)

Faktyczny odbiór ciągnika nastąpił wraz z końcem sierpnia 2022 roku.

(zeznania wnioskodawczynie B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):43:24 – 01:02:41 – płyta CD – k. 71)

Bezpośrednio przed zatrudnieniem u płatnika składek - Usługi (...), ubezpieczona nie posiadała tytułu do ubezpieczenia chorobowego.

(okoliczności bezsporne, a ponadto zestawienie zaświadczeń – k. 61)

W dniu 1 grudnia 2021 roku pomiędzy Usługi (...), a A. G. została zawarta umowa o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2021 roku do dnia 30 listopada 2024 roku, na mocy której ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie: 3500,00 zł brutto miesięcznie. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano: teren całego kraju. Inne warunki zatrudnienia: odpowiedzialność za powierzone mienie. Z kolei jako termin rozpoczęcia pracy: 1 grudnia 2021 roku.

(umowa o pracę – k. 16, k 132 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych - część B– k. B1 w kopercie – k. 53)

B. G. zatrudnia w swej firmie od dnia 6 maja 2013 roku w charakterze kierowcy swego syna– P. G. z wynagrodzeniem za okres styczeń 2021 r. – listopad 2021 r. – 2800 zł brutto, od grudnia 2021 r. – 3500 zł brutto.

(okoliczność bezsporna, zestawienie zaświadczeń – k. 148, dane o pobieranych świadczeniach i przerwach w zatrudnieniu – k. 152, dane o podstawach wymiaru składek – k. 154-156, dane o zgłoszeniach – k. 158 załączonych do sprawy akt organu rentowego)

A. G. pozostaje w związku partnerskim z P. G..

(zeznania wnioskodawczyni A. G. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):03:39 – 00:43:24 – płyta CD – k. 71)

W firmie płatnika składek ze względu na specyfikę branży transportowej zdarzają się okresy w roku, gdy jest mniejsza ilość pracy bądź nie ma jej wcale.

(zeznania wnioskodawczyni B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):43:24 – 01:02:41 – płyta CD – k. 71)

W styczniu i lutym 2022 roku ubezpieczona wcale nie świadczyła pracy na rzecz płatnika składek, zaś drugi pracownik przedmiotowej firmy – P. G. wykonywał ją w minimalnym zakresie.

(ewidencja czasu pracy – k. 8-11)

Z przedłożonego orzeczenia lekarskiego z dnia 26 listopada 2021 roku wynikało, że ubezpieczona była zdolna do podjęcia pracy.

(orzeczenie lekarskie – k. 128 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych - część A - k. A2, skierowanie część A - k. A1 w kopercie – k. 53)

Przedłożono dwa orzeczenia psychologiczne z 3 sierpnia 2020 roku – nr (...) stwierdzające brak przeciwwskazań psychologicznych do kierowania przez ubezpieczoną pojazdem w zakresie prawa jazdy kategorii: C1, C1 + E, C, C + E, D1, D1 + E, D, D + E i z 3 sierpnia 2020 roku – nr (...) stwierdzające brak przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania przez ubezpieczoną pracy na stanowisku kierowcy.

(orzeczenia psychologiczne – k. 98-100 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych – część A– k. A5- A6 w kopercie – k. 53)

W dniach: 1.12.2021 r. – 2.12.2021 r. ubezpieczona odbyła szkolenie BHP- instruktaż ogólny i stanowiskowy.

(karta szkolenia wstępnego – k. 125-126 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych część B– k. B16 w kopercie – k. 53)

Na listach obecności ze spornego okresu widnieje podpis A. G..

(listy obecności za miesiące od 12/2021 r. – 05/2022 r. – k. 114-124 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych w kopercie – k. 53)

Na listach płac znajdują się podpisy A. G..

(listy płac od 12/2021 r. do 09/2022 r. – k. 104-112 załączonych do sprawy akt organu rentowego, w aktach osobowych w kopercie – k. 53)

Płatnik składek złożył za A. G. dokumenty rozliczeniowe za miesiące od 12/2021 r. do 05/2022 r., w których wykazał pełny etat. Obliczył i rozliczył składki na ubezpieczenia społeczne od miesięcznych podstaw wymiaru za miesiące od 12/2021 r. do 02/2022 r. – 3500,00 zł, od 03/2022 r. do 05/2022 r. – 0,00 zł. Ponadto wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby finansowane ze środków pracodawcy od 1.03.2022 r. do 2.04.2022 r., zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego od 3.04.2022 r. do 4.05.2022 r. oraz zasiłek macierzyński z ubezpieczenia chorobowego od 05.05.2022 r. do 31.05.2022 r. w ZUS został złożony wniosek o wypłatę zasiłku chorobowego od 3.04.2022 r. do 4.05.2022 r. oraz wniosek o zasiłek macierzyński od 05.05.2022 r. do 3.05.2023 r.

(zestawienie zaświadczeń – k. 148, dane o pobieranych świadczeniach i przerwach w zatrudnieniu – k. 152, dane o podstawach wymiaru składek – k. 154-156, dane o zgłoszeniach – k. 158 załączonych do sprawy akt organu rentowego, dokumentacja medyczna – k. 63-65, k. 73 – 91, k. 93-95, w kopercie – k. 96, k. 98-103, w kopercie – k. 104, k. 106-124, wniosek o urlop macierzyński – w aktach osobowych część B– k. B18 w kopercie – k. 53)

W dniu 5 maja 2022 roku A. G. urodziła dziecko. Ojcem dziecka jest P. G..

(odpis skrócony aktu urodzenia – k. 150, zeznania wnioskodawczyni A. G. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):03:39 – 00:43:24 – płyta CD – k. 71)

Obecnie płatnik składek zamierza zatrudnić nową osobę – B. Ś. na stanowisku kierowcy.

(faktury VAT – k. 36-41, k. 44-45, zeznania wnioskodawczyni B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):10:43 – 01:12:45 w związku z e-protokół (...):43:24 – 01:02:41 – płyta CD – k. 71, zeznania świadka B. Ś. na rozprawie w dniu 16 listopada 2022 roku e-protokół (...):04:50 – 01:09:43 – płyta CD – k. 71)

Płatnik składek Usługi (...) w 2020 roku osiągnęła przychód w wysokości: 653 734,09 złotych, w 2021 roku – 1 525 573,29 złotych, zaś w okresie od stycznia do września 2022 roku – 888 742,43 złotych.

(PIT – 4R za 2020 r. i 2021 r. – k. 22-28, – k. deklaracje VAT-7 – k. 30-80, ewidencja przychodów – k. 82-84 załączonych do sprawy akt organu rentowego, ewidencja przychodów – k. 34-35, PIT-28 za 2021 r.– k. 47-52)

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w szczególności o zawarte w dokumentacji osobowej, sporządzonej w związku z – zatrudnieniem - wnioskodawczyni u płatnika składek , dokumentacji medycznej oraz w oparciu o dokumenty znajdujące się aktach rentowych, a także w niewielkim zakresie w oparciu o osobowe źródła dowodowe w postaci zeznań ubezpieczonej, B. G. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) w zakresie w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń w sprawie.

Samo zawarcie umowy o pracę oraz inne formalne dokumenty sporządzone w związku zatrudnieniem, tj. karta szkolenia wstępnego, orzeczenie lekarskie czy listy płac 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 wytworzone tylko na potrzebę zgłoszenia A. G. do ubezpieczeń społecznych i skorzystania przez nią ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i macierzyństwem. W ocenie Sądu stworzenie dokumentacji pracowniczej świadczy jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie ubezpieczonej w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu dokumentacja zatrudnienia jest jedynie przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika składek jako pracodawcy.

Po pierwsze, co należy podkreślić Sąd ma świadomość, że sam fakt istnienia powiązań rodzinnych nie może co do zasady stanowić podstawy zakwestionowania wiarygodności zeznań, a obowiązujące prawo nie zawiera ograniczeń, jeżeli chodzi o możliwość nawiązania współpracy pomiędzy osobami ze względu na łączące ich więzi rodzinne i czerpania z tego tytułu korzyści, jakie wiążą się z posiadaniem statusu pracownika – o ile faktycznie – w ramach istniejącego stosunku, praca była wykonywana. Bezspornym w sprawie było to, że płatnik B. G. jest matką P. G., z kolei on jest ojcem dziecka ubezpieczonej. Zatem B. G. jest babcią dziecka ubezpieczonej.

Chociaż płatnik stworzył akta osobowe dla ubezpieczonej, to nie ma w nich pisemnego zakresu obowiązków, a jego brak powoduje, że weryfikacja wykonywanych przez ubezpieczoną w spornym okresie czynności okazała się niemożliwa. Nie stanowią w niniejszej sprawie wystarczających dowodów zeznania ubezpieczonej i B. G., że od dnia 1 grudnia 2021 roku ubezpieczona jeździła samochodem ciężarowym z P. G., a ponadto że w styczniu i lutym 2022 roku rzekomo miałyby wykonywać na bazie w pomieszczeniu z kanałem naprawy przy samochodach ciężarowych wraz z P. G. i mężem płatnika składek B. G..

Same występowanie więzi rodzinnej pomiędzy ubezpieczoną, a B. G. oczywiście automatycznie nie wyklucza ich z kręgu wiarygodnych źródeł osobowych, jednakże w takiej sytuacji Sąd musiał z ostrożnością podejść do oceny ich zeznań, tym bardziej, iż wnioskodawczyni- zainteresowane były rozstrzygnięciem sprawy na ich korzyść. W ocenie sądu składane w powyższym zakresie zeznania nie znajdują potwierdzenia w jakichkolwiek innych dowodach zebranych w sprawie, a to natomiast powoduje konieczność ich dyskredytacji.

Nadto Sąd zwrócił uwagę, że sporna umowa o pracę została zawarta od razu na czas określony bez wcześniejszej umowy na okres próbny, w trakcie której pracodawca mógłby sprawdzić praktyczne umiejętności pracownika i ocenić wykonywaną pracę.

Poza tym z zeznań ubezpieczonej i B. G. nie wynika, aby w badanym okresie ktoś kierował pracą ubezpieczonej, nadzorował ją, wydawał bieżące polecenia odnośnie tego co i kiedy miała robić. W sprawie brak jest jakichkolwiek dowodów na to, że ubezpieczona wykonywała pracę w reżimie podporządkowania pracowniczego. Jest to natomiast konieczna przesłanka do przyjęcia, że strony łączył rzeczywiście stosunek pracy.

Sąd nie neguje, że ubezpieczona będąc w ciąży mogła się przypatrywać jak P. G. wraz z mężem płatnika składek B. G. wykonywali pewne czynności -choćby naprawy przy samochodach ciężarowych, jednakże nie ma dowodów na to, że wykonywała w spornym okresie jakąkolwiek pracę w charakterze kierowcy na rzecz płatnika pozostając w podporządkowaniu pracowniczym wobec niego. Wątpliwości sądu budzi już sam fakt, że ubezpieczona będąc w ciąży miałyby wykonywać prace i to w pełnym wymiarze czasu pracy związane z obsługą, naprawą pojazdów, a zatem stricte fizyczną, wyczerpującą i wymagającą siły. Znamienna w tym kontekście jest jednak dokumentacja w postaci ewidencji czasu pracy, z której wynika że w styczniu i lutym 2022 roku ubezpieczona wcale nie świadczyła pracy na rzecz płatnik składek, zaś drugi pracownik przedmiotowej firmy – P. G. wykonywał ją w minimalnym zakresie.

Zdaniem Sądu płatnik składek w żaden racjonalny sposób nie wyjaśnił motywów nawiązania z ubezpieczoną stosunku pracy od dnia 1 grudnia 2021 roku. Przy czym sąd nie neguje uprawnień zawodowych ubezpieczonej, w tym okoliczności, że w 2021 roku A. G. ukończyła specjalistyczny kurs w zakresie przewozu w cysternach. W sprawie nie ma natomiast przekonujących dowodów na to, że istniała w firmie płatnika uzasadniona ekonomicznie i gospodarczo potrzeba utworzenia stanowiska ubezpieczonej w pełnym wymiarze czasu pracy. Z zeznań B. G. wprost wynikało, że w jej firmie z uwagi na specyfikę branży transportowej zdarzają się okresy, kiedy ilość pracy do wykonania, w tym jazd jest mniejsza, bądź nie ma jej wcale do wykonania, zatem z uwagi na powyższe poważne wątpliwości sądu z punktu widzenia racjonalności budziło nawiązanie z ubezpieczoną w grudniu 2021 roku spornej umowy o pracę i to w

okresie tuż przed rozpoczęciem miesięcy: stycznia, lutego 2022 r., kiedy to ubezpieczona jak już wskazano wcale nie świadczyła pracy na rzecz płatnika składek. W ocenie Sądu nierentowne było zatrudnienie ubezpieczonej na podstawie spornej umowy o pracę, gdyż realne potrzeby pracodawcy tego nie uzasadniały. Sąd nie dostrzegł, aby okoliczność nawiązania z ubezpieczoną spornej umowy o pracę miała być podyktowana jakimkolwiek wzrostem ilości pracy czy zleceń do wykonania. B. G. argumentowała, że ubezpieczona miała jeździć nowym ciągnikiem siodłowym (...) na okoliczność zakupu, którego zawarła w dniu 6 października 2021 roku ze (...) Sp. z o.o. umowę sprzedaży. Z treści owej umowy wynikało jednak, że odbiór ciągnika przewidziany został po upływie 23 tygodni licząc od daty wpłaty zadatku, który miał zostać wpłacony w terminie do dnia 8 października 2021 roku, czyli mniej więcej po upływie 4 miesięcy od zatrudnienia ubezpieczonej. Jak zeznała B. G. faktyczny odbiór ciągnika nastąpił jeszcze później, bo pod koniec sierpnia 2022 roku. Nie wiadomo więc co w istocie, tak naprawdę od dnia 1 grudnia 2021 roku miałyby robić ubezpieczona, biorąc pod uwagę, że została zatrudniona w pełnym wymiarze godzin pracy.

Poza tym o braku realnej potrzeby zatrudnienia ubezpieczonej przez płatnika świadczy to, że płatnik składek nie zatrudnił w okresie niezdolności do pracy A. G. innego pracownika na jej miejsce, choćby na zastępstwo. B. G. potwierdziła jedynie, że zamierza zatrudnić nową osobę na stanowisku kierowcy – B. Ś.. Pytanie o sens zatrudnienia ubezpieczonej jawi się również, gdy uwzględni się zeznania B. G., a mianowicie w zakresie, w jakim wskazywała, że w okresie niezdolności do pracy ubezpieczonej jej obowiązki przejął P. G.. Skoro dotychczasowy pracownik płatnika mógł wykonywać przynależne jej obowiązki, oznacza to że potrzeba zatrudnienia ubezpieczonej od dnia 1 grudnia 2021 roku tak naprawdę nigdy nie istniała. Pracodawca nie zatrudnia pracownika, aby dać mu pracę, źródło utrzymania i stworzyć ochronę ubezpieczeniową, ale dlatego, że istnieje potrzeba gospodarcza pozyskania nowego pracownika.

W ocenie Sądu również wynagrodzenie ustalone w spornej umowie o pracę budzi wątpliwości. Podkreślić należy, że wnioskodawczyni była nowo pozyskanym pracownikiem, bez stosownego wcześniejszego doświadczenia na stanowisku kierowcy, zatem trudno uznać, że miałyby uzyskiwać wynagrodzenie w kwocie 3500,00 zł brutto miesięcznie, takiej samej jak inny pracownik płatnika składek posiadający, zarówno większe doświadczenie w pracy kierowcy, jak i dużo dłuższy staż pracy.

Stworzenie dokumentacji osobowej ubezpieczonej miało jedynie, zdaniem Sądu, uprawdopodobnić świadczenie pracy. Dokumentacja kadrowa potwierdza jedynie fakt formalnego jej sporządzenia, lecz nie jest dowodem faktycznego istnienia pomiędzy stronami stosunku pracy. 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 – a na to brak jest wiarygodnych dowodów.

Reasumując odwołujące nie przedstawiły wiarygodnych dowodów na okoliczność wykonywania przez ubezpieczoną pracy stale, w sposób podporządkowany, co do czasu i miejsca wynikającego ze spornej umowy o pracę. Zdaniem sądu jedyną motywacją do zawarcia umowy nazwanej umową o pracę od dnia 1 grudnia 2021 roku było uzyskanie przez ubezpieczoną pracowniczego tytułu do ubezpieczeń społecznych oraz skorzystanie przez nią ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą i ciążą, a nie rzeczywiste świadczenie pracy na rzecz płatnika składek.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania podlegają oddaleniu.

Zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2022.0.1009) 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.2021.0.1133 t.j.) 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).

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.

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

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 niezbędną 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 świadczenia 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 ciążą, pod tym tylko warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Dokument w postaci umowy o pracę, nie jest niepodważalnym dowodem na to, że osoby podpisujące go faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści zapisanej w dokumencie. Mimo istnienia formalnej umowy o pracę, możliwe jest ustalenie, że w konkretnych okolicznościach faktycznych zawarta ona została dla pozorów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 września 2015 roku, III AUA 622/15).

Ważność stosunku pracy zależy przede wszystkim od tego, czy oświadczenia woli zawarte w umowie o pracę wolne są od wad, powodujących ich nieważność bądź bezskuteczność. Na istnienie ważnego stosunku pracy składa się złożenie oświadczeń w przedmiocie zawarcia umowy o pracę, zamiar stron oraz faktyczne wykonywanie określonej w umowie pracy.

Należy podkreślić, że Sąd Okręgowy podziela stanowisko ZUS, co do tego, że zakwestionowana umowa o pracę miała głównie na celu ominięcie przepisów prawa i uzyskanie tytułu do ubezpieczenia społecznego przez ubezpieczoną. Zdaniem Sądu ubezpieczona i płatnik nie wykazali, że ubezpieczona faktycznie wykonywała jakiejkolwiek czynności odpowiadające umówionej rodzajowo pracy w ramach rzeczywiście nawiązanego stosunku pracy.

Podkreślenia też wymaga, że 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).

Oczywiście nie ma zakazu zatrudnienia osób najbliższych, spokrewnionych, a tym bardziej kobiety w ciąży, co zresztą byłoby dyskryminacją w zatrudnieniu w świetle art. 11³ k.p.

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.

Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy konieczne jest zatem ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to rzeczywiście czyniły (por. m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 14.02.2013 r., III AUA 1432/12). W świetle bowiem art. 83 § 1 k.c., jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony z góry zakładają za obopólną zgodą, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy (tj. mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy), to tak zawarta umowa o pracę ma charakter pozorny (por. m.in. wyrok SN z 4.08.2005 r., II UK 321/04). W konsekwencji zaś oświadczenia woli o zawarciu pozornej umowy o pracę złożone sobie wzajemnie przez strony są nieważne (art. 83 § 1 zd. 1 k.c.). W odniesieniu do umowy o pracę pozornosc polega więc na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 k.p. (por. wyrok SN z 4.01.2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, z 5.10.2006 r., I UK 120/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 294, M.Raczkowski „Pozorność w umownych stosunkach pracy”, Warszawa 2010, s.200-202).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 14.03.2001r., II 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 i płacił wynagrodzenie za pracę. Nie wyklucza to rozważenia, czy w konkretnym przypadku zawarcie umowy zmierzało do obejścia prawa (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Sąd Okręgowy podziela również pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z 25.01.2005r., II UK 141/04, OSNP 2005/15/235), 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.).

Należy dodatkowo podkreślić, że rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudniania osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku dodatkowych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a także że miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach kreujących zobowiązania pracownicze. Jest to niezbędne dla wyeliminowania z obrotu prawnego zachowań osób bliskich zmierzających do obejścia lub nadużycia prawa do korzystniejszego tytułu i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 19.09.2003 r., II UK 41/03).

Strony umowy mogą dowolnie ustalać wzajemne stosunki prawne i układać relacje, jednakże zasada swobody umów doznaje w pewnych sytuacjach ograniczeń, w której to zawarcie postanowień umownych prowadzi do naruszenia prawa, obejścia obowiązujących przepisów prawa, do nadużycia prawa, czy wreszcie do naruszenia zasad sprawiedliwości społecznej. Oczywiście jest, że treść lub cel stosunku prawnego nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku), ustawie, ani zasadom współżycia społecznego (art. 353 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.).

W ocenie Sądu, w sprawie niniejszej możemy mówić o tak rozumianej pozorności (art. 83 k.c.), albowiem brak jest jakichkolwiek dowodów na potwierdzenie, że podpisanie spornej umowy o pracę pomiędzy ubezpieczoną, a płatnikiem składek Usługami (...) skutkowało powstaniem stosunku pracy. Materiał dowodowy oceniony przez przyzmat zasad logiki i doświadczenia wskazuje, iż strony podpisując umowy o pracę na czas określony od dnia 1 grudnia 2021 roku do dnia 30 listopada 2024 roku dążyły w rzeczywistości jedynie do stworzenia pozorów powstania między nimi stosunku pracy i zagwarantowania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z macierzyństwem.

Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie potwierdziła, aby strony łączył stosunek pracy. Poza dokumentami tj.: listami obecności, umową o pracę i kartą szkolenia z zakresu BHP, brak jest jakichkolwiek dokumentów świadczących o wykonywaniu przez ubezpieczoną pracy na rzecz płatnika składek. Nie wiadomo jaki był w istocie zakres obowiązków skarżącej, bowiem ubezpieczona nigdy nie otrzymała takiego zakresu obowiązków. Nie wiadomo, ile trwać miało jej przyuczanie do pracy jako kierowcy, o którym w toku swych zeznań wspominała B. G., zwłaszcza że faktyczny odbiór ciągnika, którym jeździć miała ubezpieczona nastąpił wraz z końcem sierpnia 2022 roku, a podkreślić należało że ubezpieczona stała się niezdolna do pracy od 1.03.2022 r. Biorąc pod uwagę, że ubezpieczona miała pracować w pełnym wymiarze godzin pracy (8 godzin dziennie), materiał dowodowy przedłożony w sprawie nie pozwala na ustalenie jakie prace, w istocie wykonywała ubezpieczona w spornym okresie, zwłaszcza że z przedstawionej dokumentacji wynika, że w styczniu i lutym 2022 roku ubezpieczona wcale nie świadczyła pracy na rzecz płatnik składek.

Można podzielić pogląd, że o tym czy i za ile zatrudnić pracownika decyduje samodzielnie przedsiębiorca, lecz brak jakiegokolwiek potrzeby zatrudnienia pracownika przemawia za fikcyjnością stosunku pracy ukształtowanego w takich okolicznościach – a tak było w niniejszej sprawie. Płatnik składek przed datą podpisania spornej umowy o pracę z ubezpieczoną, jak i po przejściu przez nią na długotrwałe zwolnienie lekarskie w związku z chorobą w czasie ciąży, nie zatrudnił żadnego pracownika na stanowisku wnioskodawczyni - kierowcy. Bez znaczenia w tym kontekście pozostają zeznania B. G., że dopiero zamierza zatrudnić nową osobę – B. Ś. na stanowisku kierowcy.

W świetle powyższych okoliczności, zatrudnienie ubezpieczonej stanowiło działania całkowicie nieracjonalne. Celem racjonalnego pracodawcy jest bowiem osiągnięcie zysku z działalności gospodarczej, dochodów finansowych, by mieć się z czego utrzymywać i żeby firma funkcjonowała i mogła się rozwijać. 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. To, że ubezpieczona miała, jak wskazywała B. G. początkowo przyuczać się do pracy jako kierowca nie stanowi usprawiedliwienia do bierności i nie podejmowania żadnych czynności w tym zakresie.

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).

W ocenie Sądu o pozorności spornej umowy o pracę świadczy też fakt, że ubezpieczona została zatrudniona, na stanowisku na którym nie miała żadnego doświadczenia zawodowego, i to od razu z wynagrodzeniem takim samym jak inny pracownik płatnika z dużo większym niż ona doświadczeniem – od grudnia 2021 r. - 3500 zł brutto miesięcznie. Wnioskodawczyni nie świadczyła wcześniej pracy jako kierowca.

Mimo to płatnik zawarł z ubezpieczoną (której umiejętności i predyspozycji do pracy w charakterze kierowcy płatnik wcześniej nie sprawdził), od razu umowę o pracę na czas określony i to do 30.11.2024 r., w której to umowie strony nie przewidziały możliwości jej rozwiązania przed upływem terminu na jaki została zawarta, co oznaczałoby, że zatrudnienie A. G. byłoby najbardziej stabilnym z możliwych, bo nawet, gdyby okazało się, że nie nadaje się ona do pracy na stanowisku kierowcy, a zakładając zgodnie z twierdzeniami płatnika składek, że miała dopiero się przyuczać, to pracodawca nie mógłby z nią rozwiązać wcześniej takiej umowy.

Do ustalenia, że doszło do powstania między stronami stosunku pracy nie jest wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy, wynikające z umowy o pracę i to czyniły /por wyrok SN z 24.02.2010 r. II UK 204/09/.

Jak wskazuje zebrany w sprawie materiał dowodowy w spornym okresie, w którym ubezpieczona miała faktycznie na rzecz płatnika świadczyć pracę trudno określić kto tak naprawdę był jej bezpośrednim przełożonym, komu była podporządkowana. Przede wszystkim zwrócić należy uwagę na to, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby płatnik kierował pracą wnioskodawczyni, w szczególności, aby wskazywał na konkretne zadania do realizacji związane z powierzonym stanowiskiem pracy, oraz aby określał konkretne terminy wykonania poszczególnych zadań. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu.

Ustawodawca zastrzegł w przepisie art. 22 § 1 k.p., że pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem pracodawcy, przy czym nie zdefiniował tej cechy zatrudnienia. W literaturze przedmiotu wyinterpretowano, że kierownictwo pracodawcy przejawia się w poleceniach, podporządkowaniu organizacyjnym oraz podporządkowaniu represywnym i dystrybucywnym. Nie jest jednak jasne, czy wszystkie przejawy kierownictwa pracodawcy muszą występować jednocześnie i z pełnym nasileniem. Zmieniające się warunki i potrzeby świadczenia pracy zrodziły dylemat. Sprowadza się on do pytania czy niewystępowanie w trakcie zatrudnienia (lub występowanie w ograniczonym rozmiarze) poleceń podmiotu zatrudniającego, jak również pozostałych cech kierownictwa, pozwala na uznanie istnienia stosunku pracy. Wydaje się, że odpowiedzią orzecznictwa jest konstrukcja podporządkowania autonomicznego. Sąd Najwyższy przyjął, że podporządkowanie pracownika (art. 22 § 1 k.p.) może polegać na

określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody (Wyrok SN z dnia 7.09.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 18, wyrok SN z dnia 04.04.2002 r., I PKN 776/00 OSNP 2004 nr 6, poz.94.). Do koncepcji tej nawiązywał Sąd Najwyższy również w późniejszych orzeczeniach (Wyrok SN z dnia 7.03.2006 r., I PK 146/05, OSNP 2007, nr 5-6, poz. 67, postanowienie SN z dnia 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 366). Konstatacja ta jest ważna, gdy założy się, że praca pod kierownictwem w myśl art. 22 § 1 k.p., jest jedną z najważniejszych cech w procesie typizacji charakteru stosunku prawnego łączącego strony (wyrok SN z dnia 20.03.1965 r., III PU 28/64, OSNCP 1965, nr 9, poz. 157).

Reasumując zdaniem Sądu Okręgowego analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że w sprawie niniejszej nie zostały spełnione wskazane omówione powyżej elementy określone w art. 22 kp świadczące o istnieniu stosunku pracy.

W świetle poczynionych ustaleń faktycznych i dokonanej oceny dowodów, nie ulega wątpliwości, że umowa sporządzona przez strony miała charakter pozorny. Postępowanie dowodowe wykazało, iż A. G. była zainteresowana objęciem jej ubezpieczeniem społecznym, a świadczona praca nie odbywała się w reżimie stosunku pracy. Umowa o pracę zawarta w dniu 1.12.2021 roku jest pozorna i jako taka nieważna na podstawie art. 83 § 1 k.c.

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).

Sąd nie przeczy, że ubezpieczona będąc w ciąży mogła przyglądać się naprawom pojazdów, które wykonywał inny pracownik - P. G. na rzecz płatnika składek, ale nie ma w sprawie dowodów na to, że wykonywała czynności kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy, że płatnik rozliczał ją z czasu pracy, czy że na bieżąco kontrolował sposób i jakość wykonanej pracy.

Konstatacja ta skutkuje uznaniem, że ubezpieczona nie podlegała ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu) z tytułu umowy o pracę, gdyż praca, w reżimie stosunku pracy, nie wykonywała.

W tym miejscu wskazać dodatkowo należy, iż zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktów spoczywa na osobie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Skoro B. G. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą Usługi (...) oraz A. G. odwołały się od decyzji stwierdzającej, iż w okresie wskazanym w decyzji ubezpieczona nie podlegała

obowiązkowym ubezpieczeniom jako pracownik to właśnie na nich spoczywał ciężar wykazania i udowodnienia faktów, z których można by wysnuć odmienny wniosek niż to przyjął organ rentowy w wydanej i zaskarżonej decyzji, to jest wykazania, że ubezpieczona posiadała status pracownika. Strona, która neguje twierdzenia strony przeciwnej jest obowiązana podjąć inicjatywę dowodową dla obalenia tych twierdzeń. Temu obowiązkowi strona odwołująca nie podołała z przyczyn omówionych wyżej, mimo że była od początku reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika.

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 umowę o pracę z dnia 1 grudnia 2021 roku 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 odwołania.

Stosownie do wyników postępowania, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy obciążył wnioskodawczynię 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.