

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 sierpnia 2022 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że I. K. od dnia 1 maja 2022 r. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownik u płatnika składek (...) J. Ś.. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że w dniu 1 maja 2022 r. pomiędzy I. K. , a płatnikiem składek zawarto umowę na czas nieokreślony od 1 maja 2022 r., na mocy której I. K. powierzono obowiązki brygadzysty w pełnym wymiarze czasu pracy i z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3 010,00 zł. Organ rentowy podkreślił, że I. K. od dnia 9 czerwca 2022 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Zakład Ubezpieczeń Społecznych jednocześnie zaznaczył, że płatnik składek nikogo nie zatrudnił w czasie długotrwałej nieobecności wnioskodawczynie w pracy. W ocenie organu rentowego powyższe działania świadczą o chęci pozyskania świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a nie o zamiarze podjęcia i kontynuowania pracy. Tym samym umowa o pracę zawarta między płatnikiem, a I. K., jako zawarta dla pozorów, jest nieważna i we wskazanym okresie I. K. z tego tytułu nie podlega ubezpieczeniom społecznym.

/decyzja k.45 - 48 akt ZUS/

W dniu 6 października 2022 r. I. K. złożyła odwołanie od ww. decyzji. Skarżonej decyzji zarzuciła:

- obrazę przepisów art.6 ust. 1 pkt 1 , art.12 ust.1 , art.13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, iż I. K. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu , rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 1 maja 2022 r., podczas gdy w rzeczywistości odwołująca się spełniła warunki uprawniające ją do podlegania przedmiotowym ubezpieczeniom, w szczególności faktycznie wykonywała pracę w ramach stosunku pracy, zaś wszelkie składki były należycie opłacane;

- obrazę przepisu art. 68 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niewłaściwą wykładnię i uznanie, że organ rentowy jest uprawniony do weryfikowania konieczności tworzenia stanowiska pracy, przyczyn zamiany formy zatrudnienia, zapewniania formalnego zastępstwa pracownika, czy pracownik przynosi przychód firmie, a także dokonywania oceny czy pracodawca przed zatrudnieniem może weryfikować sytuację osobistą kandydata na pracownika;

- obrazę przepisu art. 83 § 1 kc poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a w konsekwencji uznanie, że I. K. oraz płatnik składek zawarli umowę o pracę jedynie dla pozorów, a co za tym idzie jest ona nieważna, podczas gdy okoliczności sprawy wskazują na coś wprost przeciwnego.

Z uwagi na powyższe wnioskodawczynie wniosła o: zmianę zaskarżonej decyzji ZUS poprzez stwierdzenie, iż I. K. podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu oraz wypadkowemu od dnia 1 maja 2022 r.

/odwołanie k.3 – 5 odwrót/

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

/odpowiedź na odwołanie k.7 – 8 odwrót/

Na rozprawie w dniu 6 czerwca 2023 r. płatnik składek przyłączył się do stanowiska wnioskodawczynie.

/protokół rozprawy z dnia 6 czerwca 2023 r. , płyta CD k.147/

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek J. Ś. od 6 marca 1989 r. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) J. Ś.. W ramach działalności płatnik zajmuje się produkcją odzieży i zatrudnia szwaczki.

/wypis z (...) k.3 – 3 odwrót akt ZUS , okoliczność bezsporna/

Wnioskodawczyni I. K. legitymuje się wykształceniem zasadniczym w zawodzie krawca. W okresie od 4 września 2017 r. do 30 września 2020 r. I. K. była pracownikiem ww. płatnika składek zatrudnionym na stanowisku pomocy szwalni w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu. Wnioskodawczyni choruje na nadciśnienie tętnicze , astmę oraz schorzenia kręgosłupa. W dniu 29 kwietnia 2022 r. I. K. otrzymała skierowanie na rehabilitację w związku ze stwierdzonymi u niej chorobami kręgów szyjnych. W wywiadzie lekarskim odnotowano bóle kręgosłupa C, ograniczenie ruchomości, drętwienie kkg. W badaniu przedmiotowym stwierdzono kręgosłup C, Th, L-S opukowo i uciskowo bolesny, ruchomość ograniczona.

/okoliczności bezsporne , konsultacja lekarska k.94 – 95/

W dniu 1 maja 2022 r. pomiędzy płatnikiem , a I. K. została zawarta umowa nazwana umową o pracę na czas nieokreślony od 1 maja 2022 r. W treści umowy wskazano, że I. K. będzie świadczyć pracę na stanowisku brygadzysty w pełnym wymiarze czasu w siedzibie płatnika w Z. z wynagrodzeniem w wysokości 3 010,00 zł.

/umowa o pracę k.18 akt ZUS/

I. K. nie odbyła badań lekarskich dopuszczających ją do pracy na ww. stanowisku.

/okoliczność bezsporna/

Z treści dokumentu zatytułowanego „ karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” wynika ,że w dniu 1 maja 2022 r. I. K. odbyła szkolenie w tym zakresie.

/karta szkolenia k.32 akt ZUS/

W dniu 4 maja 2022 r. płatnik składek zgłosił I. K. do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od dnia 1 maja 2022 r.

/okoliczność bezsporna/

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do wnioskodawczyni należało: przygotowanie produkcji, kontrola jakości, wprowadzanie nowych wzorów na produkcję, pakowanie, nadzór czystości na stanowiskach miejsca pracy, wyznaczanie zakresu pracy w zespole, wykonywanie ewentualnych poprawek.

/zakres obowiązków – k. 33 akt ZUS/

I. K. zajmowała się szyciem odzieży w należącej do płatnika szwalni. Godziny pracy szwaczek były uzależnione od ilości odzieży do uszycia danego dnia. Wysokość wynagrodzenia szwaczek była uzależniona od ilości uszytych sztuk odzieży. Wnioskodawczyni nie nadzorowała pracowników, nie przydzielała im pracy, nie wydawała poleceń.

/zeznania świadków: A. Ś. min.00:18:19 – 00:28:12 , J. W. min.00:28:51 - 00:36:26 , M. B. min.00:36:26 – 00:45:42 rozprawy z dnia 21 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.140 , zeznania wnioskodawczyni min.00:46:41 – 00:54:52 rozprawy z dnia 21 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.140 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:03 – 00:11:49 rozprawy z dnia 20 stycznia 2023 r. , płyta CD k.103 ,zeznania płatnika min. w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:33 – 00:17:01 rozprawy z dnia 21 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.140/

W okresie 1.05.2022 r – 8.06.2022 r ubezpieczona nie dokonywała płatności kartą w godzinach 6 – 15.

/wydruki – k. 35 – 43/

Od dnia 9 czerwca 2022 r. I. K. była niezdolna do pracy. Po zakończeniu zwolnienia w listopadzie doszło do ograniczenia wymiary czasu pracy do 1/8 etatu. Ubezpieczona nie wróciła do szwalni. Płatnik przywoził jej rzeczy do szycia do domu. Wnioskodawczyni szła w różnych godzinach, nikt nie kontrolował jej czasu pracy. Doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron od 1 stycznia 2023 roku z uwagi na brak pracy.

/ zeznania wnioskodawczyni min.00:46:41 – 00:54:52 rozprawy z dnia 21 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.140 w związku z jej informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:03 – 00:11:49 rozprawy z dnia 20 stycznia 2023 r. , płyta CD k.103 /

Podczas nieobecności wnioskodawczyni w pracy, płatnik składek nie zatrudnił innego pracownika na jej miejsce, ponieważ nie było pracy.

/ zeznania płatnika min. w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:33 – 00:17:01 rozprawy z dnia 21 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.140/

Pozostałe pracownice płatnika były zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/8), a ich wynagrodzenie wynosiło 377 zł. Czasami pracowały 4 godziny dziennie, czasami wcale.

/listy płac – k. 53 -56, zeznania płatnika min. w związku z jego informacyjnymi wyjaśnieniami min.00:02:33 – 00:17:01 rozprawy z dnia 21 kwietnia 2023 r. , płyta CD k.140//

W marcu, kwietniu i maju 2022 r koszty z działalności gospodarczej były wyższe niż przychody. W marcu i kwietniu przychód wyniósł 1545 zł. W maju brak było przychodu. W czerwcu przychód wyniósł 10.200 zł, w lipcu i sierpniu – 0 zł. Dochód za cały 2022 r wyniósł 550,85 zł.

/podsumowanie księgi przychodów i rozchodów – k. 52/

Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższych ustaleń Sąd Okręgowy dokonał w oparciu o załączone do akt dokumenty, w szczególności zawarte w dokumentacji osobowej, sporządzonej w związku z zatrudnieniem wnioskodawczyni u płatnika składek , w oparciu o dokumenty znajdujące się aktach rentowych, a także w oparciu o zeznania świadków , płatnika oraz wnioskodawczyni odmawiając im jednak wiarygodności, w zakresie w jakim wskazywali , że w spornym okresie wnioskodawczyni miała świadczyć pracę w ramach stosunku pracy. Nadto, z uwagi na liczne rozbieżności, jako niewiarygodne Sąd ocenił tę część zeznań wnioskodawczyni oraz płatnika, w których odnosili się do przyczyn zatrudnienia wnioskodawczyni na stanowisku brygadzysty oraz wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. Podkreślić bowiem należy, że zeznający w sprawie świadkowie, którzy od kilku lat są zatrudniani przez płatnika, a więc niewątpliwie znają specyfikę pracy firmy płatnika, byli zgodni co do faktu, że wnioskodawczyni nigdy nie sprawowała nadzoru nad szwaczkami , jak również nie wydawała w stosunku do nich żadnych wiążących poleceń. Nadto świadkowie nie potwierdzili wersji wnioskodawczyni oraz płatnika, że główną przyczyną zatrudnienia wnioskodawczyni miało być przygotowanie przez nią kolekcji kurtek zimowych, bowiem zarówno przed jej zatrudnieniem, jak i w okresie późniejszym , firma płatnika nie zajmowała się projektowaniem odzieży , a jedynie zszywaniem dostarczonych przez kontrahentów płatnika elementów. Należy podkreślić liczne rozbieżności w zeznaniach stron, które uniemożliwiły przyjęcie, że wnioskodawczyni była zatrudniona w reżimie pracowniczym. Wnioskodawczyni twierdziła, że pracowała codziennie w godzinach 6-14. Płatnik natomiast konsekwentnie wskazywał godziny 7 – 15 (także składając wyjaśnienia w ZUS). Tymczasem wszyscy świadkowie zgodnie twierdzili, że pracy nie było na tyle dużo, aby przychodzić codziennie. Wnioskodawczyni podawała, że nie podpisywała listy obecności, płatnik wskazywał, że listy podpisywała. Wnioskodawczyni twierdziła, że otrzymywała wynagrodzenie do „ręki”, płatnik zeznał, że wypłacał wynagrodzenie na konto. Zeznania były rozbieżne także w zakresie tego, kto pierwszy skontaktował się w sprawie ponownego zatrudnienia (wnioskodawczyni twierdziła, że ona, płatnik – że on). Płatnik twierdził, że wnioskodawczyni była zatrudniona, aby go odciążyć w pracy z uwagi na trudną sytuację osobistą, z drugiej zaś strony nikogo nie przyjął na jej miejsce, ponieważ, jak sam przyznał, nie było pracy. Świadkowie nie potwierdzają także, aby w firmie było projektowanie odzieży, a tym także uzasadniał płatnik zatrudnienie wnioskodawczyni. Płatnik wskazał także, że ubezpieczona zaczęła chorować w połowie maja, natomiast

zwolnienie lekarskie ubezpieczonej rozpoczęło się 9 czerwca. Świadek Ś. nie była w stanie konkretnie wskazać, w jakich miesiącach wnioskodawczyni pracowała. Wymieniła także lipiec, natomiast wnioskodawczyni w tym czasie była już na zwolnieniu lekarskim. Okresu zatrudnienia wnioskodawczyni nie była w stanie także sprecyzować świadek W.. Świadców byli zgodni natomiast co do tego, że pracy nie było dużo i nie pracowały codziennie. Wnioskodawczyni nie była też w stanie określić, w jaki sposób było określone wynagrodzenie w umowie o pracę, przyznając jednocześnie, że wynagrodzenie było uzależnione od rodzaju i ilości szytej odzieży. Brak płatności kartą w godzinach 6-15, nie przesądza o pracowniczym charakterze zatrudnienia.

Zauważyć przy tym należy, że dokumentacja zatrudnienia wnioskodawczyni (w szczególności zawarta umowa o pracę) jest przejawem jedynie formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika jako pracodawcy. Nie można wykluczyć, że wskazywane dokumenty zostały wygenerowane na potrzeby ewentualnych postępowań administracyjnych, czy sądowych. Reasumując , poza zeznaniami , a także dokumentacją osobową wnioskodawczyni , nie przedstawiono żadnych dowodów, które potwierdziłyby faktyczne wykonywanie wnioskodawczynią powierzonych prac w ramach stosunku pracy. Sąd nie neguje, iż wnioskodawczyni wykonywała czynności w spornym okresie na rzecz płatnika składek w postaci szycia odzieży, rzecz jednak w tym, że zgromadzony materiał dowodowy w sposób oczywisty wskazuje, że czynności te nie były wykonywane w reżimie stosunku pracy.

Sąd pominął dowód w postaci wykazów identyfikatorów stacji (...), jako nieprzydatnych na rozstrzygnięcia, bowiem wykazy te nie zawierają dokładnych danych lokalizacyjnych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art.6 ust.1 punkt 1, art.8 ust.1 i art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2022 roku, poz.1099) pracownicy, to jest osoby pozostające w stosunku pracy, podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym tj. emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

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 Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2005 roku, I UK 296/04, OSNP 2006/9-10/157).

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

Stosunek pracy posiada szczególne cechy, które pozwalają na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych.

Stosunek pracy wyróżnia się:

- 1) koniecznością osobistego wykonania pracy,
- 2) podporządkowaniem pracownika pracodawcy,
- 3) wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy
- 4) i na jego ryzyko,
- 5) odpłatnością pracy.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

Nawiązanie stosunku pracy skutkuje równoległym powstaniem stosunku ubezpieczenia. Obydwa te stosunki, jakkolwiek mają inne cele, to wzajemnie się uzupełniają i zabezpieczają pracownika materialnie - pierwszy na co dzień, drugi na wypadek zdarzeń losowych. Stosunek ubezpieczenia społecznego pracowniczego jest konsekwencją stosunku pracy i jako taki ma charakter wtórny. Ubezpieczenie społeczne nie może bowiem istnieć bez stosunku pracy. Uruchomienie stosunku ubezpieczeniowego może odnosić się wyłącznie do ważnego stosunku pracy, a więc takiego, który stanowi wyraz woli obu stron realizowania celów, którym umowa ma służyć. 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, Legalis nr 88987). Sam fakt, że oświadczenia stron umowy o pracę zawierają określone w art.22 k.p. formalne elementy umowy o pracę nie oznacza, że umowa taka jest ważna.

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy na rzecz ww. płatnika na podstawie umowy o pracę – w reżimie stosunku pracy.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2010 roku w sprawie o sygn. akt I UK 74/10 (Lex numer 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. 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 badać, czy pomiędzy odwołującą i 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 odwołująca 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: emerytalnym, rentowymi, chorobowym oraz wypadkowym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni w spornym okresie zatrudnienia wykonywała pewne czynności na rzecz płatnika składek. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności były świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

W ocenie Sądu analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, że wnioskodawczyni nie wykonywała pracy na rzecz ww. płatnika na podstawie umowy o pracę.

W pierwszej kolejności podnieść należy, że nie potwierdziły się przyczyny zatrudnienia wnioskodawczyni wskazywane przez strony. Przemawia za tym ustalenie, że nikt na miejsce wnioskodawczyni nie został przyjęty, z uwagi na brak pracy, nadto brak dowodu na projektowanie odzieży w firmie płatnika. Sytuacja finansowa płatnika nie uzasadniała zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy (koszty przekraczały przychód), tym

bardziej, że wnioskodawczyni miała być jedynym pracownikiem zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Wnioskodawczyni nie dysponowała badaniem lekarza medycyny pracy, a tuż przed zatrudnieniem (29.04.2022 r.) odnotowywano w dokumentacji medycznej dolegliwości związane z kręgosłupem i skierowanie na rehabilitację.

Wnioskodawczyni w formalnie zawartej umowie, nazwanej umowa o pracę, wskazany miała pełny wymiar, niemniej brak dostatecznego dowodu, wobec wskazanych powyżej rozbieżności w zeznaniach, że wykonywała te czynności codziennie i w ściśle określonych godzinach. Bowiem to od ilości odzieży do uszycia danego dnia zależała faktyczna ilość godzin pracy wnioskodawczyni. Co do okresu po zakończeniu zwolnienia lekarskiego wnioskodawczyni sama przyznała, że nie wróciła do szwalni, a wykonywała prace w domu i nikt nie kontrolował jej czasu pracy. A zatem w wykonywaniu umowy, nazwanej umowa o pracę, nie występuje element podporządkowania co do czasu pracy. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego nie sposób przyjąć, aby wnioskodawczyni świadczyła pracę w stałych godzinach. Podkreślić w tym miejscu należy, że pracownicy są zobowiązani do wykonywania pracy określonego rodzaju, który powinien wynikać z umowy o pracę i są rozliczani z wykonania pracy pod kątem starannego działania. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza, aby wnioskodawczyni wykonywała czynności brygadzystki, aby płatnik wskazywał na konkretne bieżące zadania do realizacji związane z tym powierzonym stanowiskiem, które by modyfikował biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej. Jest to istotne, jeżeli uwzględni się, że zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Ponadto wynagrodzenie wnioskodawczyni jak i pozostałych zatrudnianych przez płatnika szwaczek, było uzależnione od ilości uszytych sztuk odzieży, a tym samym również z tej przyczyny nie sposób przyjąć, że wnioskodawczyni wykonywała obowiązki w ramach stosunku pracy. W ocenie Sądu nie udowodniono zatem, aby po stronie płatnika wystąpiła kiedykolwiek potrzeba zatrudnienia pracownika na stanowisku brygadzysty. Brak zaś zatrudnienia pracownika w miejsce nieobecnej wnioskodawczyni z całą pewnością potwierdza to twierdzenie. Oczywiście w niniejszym postępowaniu nie jest rolą ani organu rentowego ani Sądu oceniać sposób organizacji czy funkcjonowania płatnika, ale niemniej jednak należy przyjmować, że zachowania każdego podmiotu uczestniczącego w obrocie gospodarczym w celu zarobkowym powinny być racjonalne ekonomicznie. Zważywszy jednak na okoliczność, że w dniu 29 kwietnia 2022 r. I. K. otrzymała skierowanie na rehabilitację w związku ze stwierdzonymi u niej chorobami kręgów szyjnych uzasadnionym jest twierdzenie, że zawarcie spornej umowy miało na celu zagwarantować I. K. świadczenia w związku z niezdolnością do pracy. Stworzenie zaś dokumentacji pracowniczej dla wnioskodawczyni świadczy w ocenie Sądu jedynie o tym, że strony starały się zachować pozory mające uwiarygodnić rzeczywiste zatrudnienie skarżącej w firmie płatnika składek. W ocenie Sądu załączona do akt ZUS dokumentacja zatrudnienia wnioskodawczyni jest przejawem formalnego zadośćuczynienia obowiązkowi płatnika jako pracodawcy, natomiast nie przesądza o tym, że praca była przez wnioskodawczynię faktycznie wykonywana w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy.

W świetle wskazanych okoliczności przyjąć należy, zgodnie z twierdzeniem organu rentowego, że zakwestionowana umowa o pracę była pozorną umową o pracę. Pozorność polegała na tym, że strony sporządziły tę umowę wyłącznie w celu objęcia ochroną pracowniczą, w tym ubezpieczeniem pracowniczym, na czym zależało wnioskodawczyni, a w konsekwencji zapewnienia dodatkowych świadczeń z ubezpieczenia społecznego w związku z chorobą. Nie zostało bowiem wykazane, by fakt zatrudnienia jej przez płatnika wynikał z rzeczywistej potrzeby pracodawcy oraz nie wykazano również, że w spornym okresie faktycznie świadczyła ona umówioną pracę w ramach stosunku pracy w reżimie podporządkowania pracowniczego charakterystycznym dla stosunku pracy. Wnioskodawczyni nie przedstawiła zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania obowiązków na powierzonym jej stanowisku (art. 229 § 4 k.p.). Dziwić to może o tyle, że pracodawca dopuszczając pracownika do pracy bez aktualnych badań lekarskich, naraża się na odpowiedzialność i tym samym zachowanie płatnika, w rozpatrywanej sprawie, nie było racjonalne. Uprawniona jest zatem teza, że u podstaw zaangażowania wnioskodawczyni u płatnika nie leżało zawarcie umowy o pracę, a jedynie stworzenie wnioskodawczyni ochrony ubezpieczeniowej. Samo zaś zgłoszenie wnioskodawczyni do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, wprawdzie czyniło zadość wymogom formalnym, ale nie mogło zostać uznane za skuteczne.

Podsumowując, podleganie pracowniczym ubezpieczeniom społecznym jest uwarunkowane nie tyle opłacaniem składek ubezpieczeniowych, ale legitymowaniem się statusem pracownika rzeczywiście świadczącego pracę w ramach

ważnego stosunku pracy. Stosunek pracy jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym uzewnętrzniającym wolę umawiających się stron. W sytuacji gdy strony nie pozostają faktycznie związane stosunkiem pracy, nie można mówić o fakcie podlegania pracowniczym ubezpieczeniom społecznym. Natomiast sam fakt wykonywania za wynagrodzeniem określonego rodzaju czynności przez jedną ze stron na rzecz drugiej w zależności od cech danego stosunku prawnego, co do zasady może zostać zakwalifikowany, jako umowa o dzieło, umowa zlecenia lub też umowa o świadczenie usług, o której mowa w art.750 k.c. wobec której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. Ocena, z jakim faktycznie stosunkiem prawnym mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy pozostaje jednak poza zakresem rozważań Sądu Okręgowego, albowiem przedmiotem zaskarżonej decyzji była wyłącznie umowa o pracę.

Zgodnie z art.83§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. 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 przez strony na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana.

W wyroku z dnia 2 lipca 2008 roku (II UK 334/07, Lex nr 531865) Sąd Najwyższy wskazał, iż 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. Ocena taka nie odnosi się jednak do sytuacji gdy podejmowane czynności w ramach zawartej umowy o pracę nie mają na celu rzeczywistej realizacji tej umowy, a jedynie uwiarygodnienie jej świadczenia – innymi słowy są czynnościami pozornymi, fikcyjnymi - pracownik udaje, że wykonuje jakieś czynności jedynie po to, aby stworzyć dowody jej świadczenia.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż umowa o pracę nie była wykonywana w reżimie prawa pracy. Nawiązanie stosunku pracy, którego elementami są zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy i zobowiązanie pracodawcy do wypłacania wynagrodzenia, nie było rzeczywistym celem stron. Fikcyjne, czyli tylko pozorne zawarcie umowy o pracę nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników.

Przedstawione wyżej rozważania jednoznacznie wskazują, iż zawarta umowa o pracę i sposób jej realizacji nie odpowiada treści art.22 k.p. Umowa ta jest zatem nieważna z uwagi na jej pozorność (art.83§1 k.c.).

Wobec powyższego Sąd uznał, że zaskarżona decyzja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odpowiada prawu i na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. , a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalił zgodnie z §9 ust.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz.265 ze zm.) , zasądzając od I. K. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

S.B.