

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19.12.2022 r. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 83 § 1 Ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny i art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że **K. L.** jako pracownik u płatnika składek **P.H.U. (...)** nie podlega: obowiązkowo ubezpieczeniom/u: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 1.06.2022 r.

W uzasadnieniu decyzji ZUS podniósł, że w przedmiotowej sprawie nie zostały przedstawione żadne dowody potwierdzające fakt wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę przez K. L. na rzecz płatnika składek.

K. L. została zatrudniona na specjalnie utworzonym stanowisku pracy (nikt wcześniej w firmie nie był zatrudniony na takim stanowisku). Jak również podczas długotrwałej nieobecności w pracy ww nikt nie został zatrudniony na zastępstwo. Z dokumentów zaewidencjonowanych w systemie informatycznym ZUS wynika, że od sierpnia 2022 r. nikt nie został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych.

Z dokumentów finansowych dostarczonych przez płatnika wynika, że firma osiągnęła zbyt małe przychody od czerwca do listopada 2022 r. aby zatrudnić pracownika za wynagrodzeniem 4000 zł brutto.

Nie bez znaczenia w ocenie ZUS pozostaje fakt, że przed zgłoszeniem o ubezpieczeń społecznych w charakterze pracownika przez płatnika K. L. nie posiadała innego tytułu do ubezpieczeń społecznych (było to pierwsze zatrudnienie).

K. L. miała rozpocząć wykonywanie obowiązków pracowniczych od 1 czerwca 2022 natomiast od 8 sierpnia 2022 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

Wobec tego na podstawie art. 83 § 1 kc w zw. z art. 300 kp organ stwierdził, że umowa o pracę zawarta między stronami, jako zawarta dla pozor, jest nieważna a zatem z tytułu zawartej umowy o pracę K. L. nie podlega ubezpieczeniom społecznym od 1czerwca 2022 r.

/decyzja k. 56-59/

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła K. L. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika - adwokata, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji w całości i zasądzenie od organu na rzecz odwołującej się kosztów proces, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego. W uzasadnieniu wskazanego stanowiska podniesiono, iż kwestionowana umowa była przez strony w spornym okresie faktycznie wykonywana. Wnioskodawczyni w ramach umowy o pracę na stanowisku kosmolog, posiadając ku temu odpowiednie kwalifikacje, pod nadzorem płatnika, w ramach jego nowoutworzonej działalności wraz z innym pracownikiem zatrudnionym na zlecenie, zajmowała się, obsługą klientów tj. wykonywaniem makijaż, pedicure, manicure i inne zabiegów a co za tym idzie K. L. powinna podlegać ubezpieczeniom społecznym z tego tytułu.

/ odwołanie k. 5-15/

W odpowiedzi na powyższe organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania podtrzymując argumentację podniesioną w zaskarżonej decyzji.

/ odpowiedź na odwołanie k. 93-95/

Na rozprawie dniu 26.09.2023 pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Zainteresowany przyłączył się do odwołania. Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie

odwołania i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia.

/ stanowisko procesowe stron protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:43:54 -01:04:22/

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik M. L. i wnioskodawczyni K. L. z domu G. są małżeństwem od 17.09. 2022 r. Mieszkają razem, prowadzą wspólne gospodarstwo domowe. W spornym okresie byli parą od 04. 2022 r. zamieszkiwali u rodziców wnioskodawczyni.

/ bezsporne, zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 /

M. L. pracuje zawodowo w firmie (...), jest brygadzystą.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05/

Płatnik M. L. prowadzi również pozarolniczą działalność gospodarczą P.H.U. (...) od 16.05.2022 r. A. ul. (...). Od 1.06.2022 r. wynajmuje lokal pod wskazanym adresem. Przedmiotem prowadzonej przez niego działalności jest salon kosmetyczny. Obsługę księgową prowadzi dla niego firma zewnętrzna.

/ bezsporne wypis z (...) k. 11 akt ZUS k. 19-20, umowa o prowadzenie książki przychodów i rozchodów k. 21, umowa najmu lokalu k. 22-26 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 /

K. L. posiada kwalifikacje do wykonywania zawodu kosmetyka. Ukończyła studia licencjackie oraz magisterskie w formie stacjonarnej na kierunku kosmetyka w dyscyplinie nauk farmaceutycznych na Uniwersytecie Medycznym w Ł.. Tytuł magistra uzyskała 8.07.2022, odbyła praktyki zawodowe w wymiarze 240 godzin w 2018 i 2019 r., posiada certyfikaty z zakresu stylizacji paznokci i rzęs oraz mikronakłuwania skóry.

/ dyplomy i certyfikaty k. 26-31, 22, 14-18 akt ZUS zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 /

W dniu 1.06.2022 r. strony tj. K. L. wówczas G. i P.H.U. (...) zawarły umowę nazwaną umową o pracę na czas nieokreślony, w ramach której K. L. została zatrudniona na stanowisku pracownik salonu kosmetycznego - kosmetyk, na pełen etat z wynagrodzeniem 4000,00 zł. brutto -wypłacane z ostatnim dniem miesiąca w formie gotówkowej. WW miała świadczyć pracę w P.H.U. (...), ul. (...), (...)-(...) A..

/ umowa o pracę k. 43, 23 akt ZUS 86-91/

K. L. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego od 1 czerwca 2022 r. z kodem tytułu ubezpieczenia pracownik. Dokument zgłoszeniowy (...) został przekazany 4 czerwca 2022 r.

/ bezsporne/

Przed zgłoszeniem w charakterze pracownika K. L. nie posiadała tytułu do ubezpieczeń społecznych, w tym do ubezpieczenia chorobowego. Do tego czasu ww. była osobą, która nie ukończyła 26 roku życia w związku z powyższym korzystała z ubezpieczenia zdrowotnego rodzica - swojego ojca

/ bezsporne informacja o danych ubezpieczonego k. 32-33, dane ubezpieczonego k. 32-33 /

Płatnik w ramach prowadzonej działalności w ramach umowy zlecenia na tym samym stanowisku co wnioskodawczyni i z tym samym zakresem obowiązków zatrudnił od 1.06.2022 r. A. J. (1). WW jest studentką. Kontynuuje naukę w formie stacjonarnej. Wynagrodzenie ww. u płatnika zależało od ilości przepracowanych godzin i wynosiło 19,70 za godzinę. Było wypłacane na rachunek bankowy

/ umowa zlecenie z dnia 1.06.2022 k. 42 akt ZUS, oraz k. 79, umowa zlecenie z 2.01.2023 r. k. 80, ewidencja godzin zlecenia k. 34-36, dokumentacja dot. Zleceniodawcy k. 73-78, 81-82, wykaz osób zatrudnionych k. 195 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05, zeznania świadka A. J. (1) protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 00:47:07 -01:02:18 /

Do obowiązków wnioskodawczyni w ramach zawartej umowy miało należeć wykonywanie dla klienta manicure, pedicure, makijaży okolicznościowych, depilacji, obsługa kasy fiskalnej, terminala, rozpakowywanie i rozmieszczenie zamówionych towarów w studio oraz dbanie o porządek miejsca pracy. K. L. nie była upoważniona do podpisywania dokumentów firmowych.

/ zakres obowiązków k. 35 akt ZUS, 91 /

Wnioskodawczyni z założenia miała pracować w stałych godzinach pracy od 10-18. W praktyce godziny pracy wnioskodawczyni były różne wnioskodawczyni mogła przyjść na 12 lub 14. Salon był różnie otwierany i zamykany także w soboty w zależności od godzin umówienia klientów, nie było stałych godzin. Nie były prowadzone listy obecności ani ewidencja czasu pracy.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 /

W spornym okresie wnioskodawczyni przyjmowała klientki. Wykonywała usługi manicure , pedicure makijaże stylizacje oprawy oczu, brwi, zimowała się obsługą kasy fiskalnej terminala, umawiała klientki, kontaktowała się z nimi prowadziła kalendarz i działalność marketingową poprzez media społecznościowe.

/ wydruki korespondencji wnioskodawczyni z klientkami studia, z płatnikiem i A. J. (1), wydruk z portalu F. i I. Z. A., k. 37-54, 56-57, 59, 61-63, 67 oświadczenia klientek studia zmalowane k. 55, 58, 60, 64-66, 68 zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania świadka A. J. (1) protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 00:47:07 -01:02:18 , zeznania świadka A. - K. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:02:51-01:09:15, zeznania świadka J. G. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:09:15-01:15:27, zeznania świadka U. D. protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 r. 00:04:02-00:08:06 /

Analogiczne obowiązki co wnioskodawczyni wykonywała A. J. (1). WW nie świadczyła pracy codziennie. Godziny jej pracy zależały od umówionych klientek i dodatkowych zajęć na studiach. Były ewidencjonowane. WW obsługiwała mniejszą pulę klientów, nie miała własnej bazy klientów.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania płatnika

protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 zeznania świadka A. J. (1) protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 00:47:07 -01:02:18 zeznania świadka A. - K. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:02:51-01:09:15 zeznania świadka J. G. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:09:15-01:15:27 zeznania świadka U. D. protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 r. 00:04:02-00:08:06/

Pierwszy klient salonu został przyjęty w dniu 6 czerwca 2022 r.

/ wydruki płatności z kasy fiskalnej k. 300, historia rachunków bankowych płatnika osobistego i firmowego k. 246-299, analiza wydruków płatności z kasy fiskalnej k. 311-312/

Klienci salonu za wykonane usługi płacili kartą lub gotówką.

/ wydruki płatności z kasy fiskalnej k. 300, historia rachunków bankowych płatnika osobistego i firmowego k. 246-299, analiza wydruków płatności z kasy fiskalnej k. 311-312, zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 zeznania świadka A. J. (1) protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 00:47:07 -01:02:18 zeznania świadka A. - K. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:02:51-01:09:15 zeznania świadka J. G. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:09:15-01:15:27 zeznania świadka U. D. protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 r. 00:04:02-00:08:06/

W okresie spornego zatrudnienia w zakładanych godzinach pracy wnioskodawczynie robiła zakupy i dokonywała płatności kartą.

/ historia rachunku bankowego k. 118-122, zestawienie godzin operacji dokonywanych kartą k. 317/

Płatnik na koniec dnia weryfikował wykonane w salonie usługi, sprawdzał wydruki z kasy fiskalnej sprawdzał czy jest posprzątane.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 zeznania świadka A. J. (1) protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 00:47:07 -01:02:18 /

Płatnik sporządził następujące dokumenty pracownicze dotyczące ubezpieczonej takie jak: umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2022 r. na czas nieokreślony, orzeczenie lekarskie z 31.05.2022, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP z 1.06.2022 r., zakres obowiązków, kwestionariusz osobowy, zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie BHP, dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia na Uniwersytecie Medycznym w Ł., dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia na Uniwersytecie Medycznym w Ł., certyfikat ukończenia szkolenia z zakresu mikronakłuwania skóry, certyfikat ukończenia szkolenia z zakresu przedłużania rzęs, certyfikat podstaw przedłużania paznokci żelem, listy płac.

/ wskazana dokumentacja k 35-43, 26- 31, 22, 14-18 akt ZUS , k. 69-72, 83 , k. 198-201/

W badaniu ginekologicznym z dnia 19.08.2022 r. stwierdzono u wnioskodawczynie 6 tydzień ciąży.

/ ksero karty ciąży k. 116-117

K. L. była niezdolna do pracy od 8 do 12 sierpnia 2022 r. i od 24 sierpnia 2022 r. z powodu choroby przypadającej w okresie ciąży.

/ dokumentacja medyczna k. 130,136-169, 173-187,189-192, zaświadczenia lekarskie ubezpieczonych płatnika zestawienie k. 196-197

W okresie nieobecności wnioskodawczynie nikt nie został zatrudniony w jej miejsce.

/ bezsporne/

A. J. (1) nadal przyjmowała klientów, z tym że ich ilość była mniejsza z uwagi na krótsze godziny pracy. Część klientek odeszła wraz z odejściem wnioskodawczynie na zwolnienie lekarskie. A. J. (1) otwierała i zamykała salon umawiała klientów. Przejęła wskazane obowiązki wnioskodawczynie.

/zeznania wnioskodawczynie protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43, zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 zeznania świadka A. J. (1) protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 00:47:07 -01:02:18 zeznania świadka A. - K. protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 01:02:51-01:09:15 zeznania świadka U. D. protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 r. 00:04:02-00:08:06 /

Od 1.04.2023 r. na okres do 231.12.2023 r. płatnik zatrudnił na umowę zleceni P. K. na stanowisku pracownika salonu kosmetycznego za wynagrodzeniem 22,80 zł brutto za godzinę.

/ umowa zlecenie z dnia 1.04.2023 r. k. 210./

Płatnik składek złożył za wnioskodawczynie imienne raporty miesięczne o należnych składkach wykazał miesięczne podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za czerwiec 2022 r. w wysokości 4000,00 zł, za lipiec 2022 r. w wysokości 4000,00 zł, za sierpień 2022 r. w wysokości 2266,66 zł, za wrzesień 2022 r. w wysokości 00,00 zł, za październik 2022 r. w wysokości 00,00 zł, za listopad 2022 r. w wysokości 0,00 zł.

Płatnik złożył za ww imienne raporty miesięczne o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek, w których wykazał wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 8 do 12 sierpnia 2022, od 24 sierpnia do 20 września 2022 r., oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego 21 września do 30 listopada 2022 r.

/ bezsporne/

Wnioskodawczynie przekazywała środki finansowe na rachunek bankowy związany z działalnością płatnika składek, które umożliwiały mu regulowanie zobowiązań związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą.

- w dniu 8.06.2022 przekazała na rachunek płatnika składek kwotę 1500 zł a płatnik tego samego dnia przełał kwotę 1500 zł tytułem czynszu za wynajmowany lokal, w którym była prowadzona działalność gospodarcza. Przed przelewem na rachunku bankowym płatnika znajdowała się kwota 374,78 zł,

- w dniu 14.06.2022 r. przekazała na rachunek bankowy płatnika składek kwotę 800 zł tego samego dnia płatnik zapłacił składki na ZUS za maj 2022 r. 270,90 zł w dniu 14.06.2022 opłacił usługi księgowe za maj 2022 369,00 i podatek od nieruchomości za wynajmowany lokal za miesiąc czerwiec- grudzień 2022 220,50 w dniu 17.06.2022 r.

/ historia rachunków bankowych płatnika osobistego i firmowego k. 246-299/

W świetle wydruków z paragonów fiskalnych przychody uzyskane w salonie nie były wystarczające na wypłatę wnioskodawczynie miesięcznego wynagrodzenia w gotówce netto w kwocie 3140 zł. Przychody z tego tytułu w czerwcu 2022 r. wyniosły - 2895zł, w lipcu 2022- 3807 zł, w sierpniu 2022 - 4912 zł.

/ wydruki płatności z kasy fiskalnej k. 300, historia rachunków bankowych płatnika osobistego i firmowego k. 246-299, analiza wydruków płatności z kasy fiskalnej k. 311-312/

Płatnik z tytułu prowadzonej działalności w okresie od maja do grudnia 2022 r. osiągnął przychód 21 686,08 zł przy łącznych wydatkach z uwzględnieniem wynagrodzeń 65 078,11 zł. W 2022 r. strata z tego tytułu wyniosła 52 674,86 zł.

/dokumenty potwierdzające sytuację finansową firmy k. 34, potwierdzenia przelewów k., 27-31 zeznania płatnika protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:32:32 -00:43:43 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:28:43-00:44:15 protokół z rozprawy z dnia 30.06.2023 00:09:32 -00:36:05 /

Z tytułu umów o prace i umów zlecenia M. L. osiągnął następujące dochody :

- w 2018 r. 33 304,23 zł

-w 2019 r. 42 900,27 zł

- w 2020 r. 39 169,76 zł

- w 2021 r. 49 796,39 zł

- w 2022 63 470,92 zł

/ zeznanie o wysokości osiągniętego dochodu poniesionej straty PIT 37 i PIT 36 w latach 2018-2022 k. 324-350/

Wnioskodawczyni powrócił do pracy u płatnika jako osoba współpracująca przy prowadzeniu działalności gospodarczej.

/zeznania wnioskodawczyni protokół z rozprawy z dnia 26.09.2023 r. 00:08:34 -00:31:36 w związku z informacyjnymi wyjaśnieniami protokół z rozprawy z dnia 12.04.2023 r. 00:06:47-00:28:43/

Sąd Okręgowy w Łodzi dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych dowodów w postaci dokumentów zawartych w aktach ZUS jak i złożonych do akt sprawy, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Ponadto ustalenia poczyniono w oparciu o zeznania przesłuchanych w procesie świadków: A. J. (1) A. J. (2) G. U. D. i częściowo w oparciu o zeznania wnioskodawczyni i płatnika.

Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom wnioskodawczyni i płatnika w zakresie w jakim posłużyły do poczynienia ustaleń. Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd nie dał wiary zeznaniom wnioskodawczyni i płatnika, w części w której wskazywali na realność zawartej pomiędzy nimi umowy o pracę oraz faktycznego świadczenia pracy przez wnioskodawczynię w reżimie stosunku pracy. W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy na podstawie zawartej umowy faktycznie był realizowany.

Zadaniem Sądu było przede wszystkim ustalenie rzeczywistej roli, jaką ubezpieczona w ramach zawartej umowy pełniła w spornym okresie u płatnika składek.

Ze spójnych twierdzeń wnioskodawczyni i płatnika i świadków wynika, iż K. L. w spornym okresie w nowo utworzonym przez płatnika salonie przyjmowała klientki. wykonywała usługi manicure , pedicure makijaże stylizacje oprawy oczu, brwi, zajmowała się obsługą kasy fiskalnej terminala, umawiała klientki, kontaktowała się z nimi prowadziła kalendarz i działalność marketingową poprzez media społecznościowe. Tym samym niekwestionowanym jest, iż pewne czynności faktycznie wnioskodawczyni na rzecz płatnika podejmowała. Powyższe nie jest jednak jednoznaczne z faktyczną realizacją stosunku pracy na warunkach art. 22 kp. Z zebranego materiału dowodowego nie wynika,

bowiem że płatnik na bieżąco kierował pracą wnioskodawczynie, by ta wykonywała pracę w warunkach bezpośredniego podporządkowania w określonym czasie i miejscu.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności zauważyć należy, że w toku procesu strony same przyznały, iż czas pracy wnioskodawczynie nie był ściśle określony. Co prawda płatnik i wnioskodawczynie twierdzili iż ww. wypracowywała etat tj. dziennie pełne 8 godzin, lecz nie potwierdza tego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Podkreślenia wymaga, iż w rozpatrywanym przypadku nie była prowadzona, ani ewidencja czasu pracy, ani listy obecności, płatnik wskazywał, iż wnioskodawczynie miała sama sobie wyznaczać godziny pracy w zależności od potrzeb klientów. Ponadto zgromadzony w sprawie materiał, zwłaszcza wykaz operacji, jakie wnioskodawczynie dokonywała kartą potwierdza, iż wnioskodawczynie nie pracowała w miejscu i w wymiarze, który podaje. Wnioskodawczynie w godzinach pracy i to o bardzo różnych porach dokonywała zakupów kartą. A zatem wymiar i fakt pracy w miejscu, w którym podaje płatnik i wnioskodawczynie pozostaje fikcją. W procesie nie wskazano iż określonych zakupów wnioskodawczynie dokonywała w czasie wolnym z uwagi na odbiór godzin czy inny grafik. Wypracowywanie przez nią pełnego wymiaru czasu pracy pozostaje zatem nieudowodnione. W ocenie Sądu wnioski ten jest tym bardziej uzasadniony, że przedłożone w procesie paragony - raporty z kasy fiskalnej nie potwierdzają aktywności wnioskodawczynie w takim zakresie jak podaje, obsługi takiej liczby klientów by wymagało to jej 8 godzinnej obecności w pracy każdego dnia, ewentualnej pracy w nadgodzinach i odbierania tych godzin w innym dniu. Nie należy też pomijać, iż na przychody salonu płatnika pracowała też A. J. (1) zatrudniona w oparciu o zlecenie. To również ona dokonywała czynności odzwierciedlonych w kasie fiskalnej. Czas i miejsce pracy oraz jej wymiar pozostawały więc poza realną kontrolą płatnika.

W procesie nie wykazano też, by wykonywanie czynności związanych z obsługą klientów i prowadzeniem salonu odbywało się stricte formie podporządkowanej poleceniom płatnika. Nie potwierdzono, by jakiegokolwiek polecenia dotyczące bieżącej pracy płatnik wnioskodawczynie wydawał, by podlegała ona jego bieżącemu kierownictwu także co do zakresu zadań. W istocie na co wskazywała też świadek A. J. (1), płatnik starał się na koniec każdego dnia weryfikować wykonane w salonie usługi, sprawdzał wydruki z kasy fiskalnej sprawdzał, czy jest posprzątane, jednak powyższe nie może być utożsamiane z kierowaniem pracą wnioskodawczynie. W praktyce czas, w którym nie przyjmowała klientek które sama umawiała należał do jej swobodnego uznania. Wnioskodawczynie w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wykonywała więc czynności w sposób, o którym sama decydowała, determinowanych wyłącznie charakterem działalności w różnych godzinach lub spowodowanych potrzebą klienta płatnika, co nie ma jednak nic wspólnego z pracą pod kierownictwem w warunkach podporządkowania.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdza też wykonywania pracy przez wnioskodawczynie za wynagrodzeniem. W tym zakresie brak przelewów na rachunek bankowy. Wnioskodawczynie i płatnik utrzymywali, iż płatności wynagrodzenia dokonywano wnioskodawczynie gotówką jednakże przychód wypracowywany przez płatnika nie wskazuje, by posiadał on środki na pokrycie wynagrodzenia. M. L. twierdził, co prawda iż wynagrodzenie wnioskodawczynie jak i pozostałe koszty związane z utrzymaniem salonu ponosił w całości z oszczędności i otrzymywanego w ramach umowy o pracę wynagrodzenia, jednakże dowody przedstawione w procesie nie pozwoliły na ustalenie, iż przy osiągniętych dochodach za prace z lat 2018-2022 r. faktycznie oszczędności wskazane mogłyby posiadać. W konsekwencji za niewiarygodne Sąd uznał tłumaczenie wnioskodawczynie, iż dokonywała przelewów na konto firmowe płatnika z własnego konta nie po to by finansować częściowo jego działalność lecz jego środków przekazanych jej uprzednio gotówką. Powyższe w świetle podanych wyżej okoliczności jest nieprawdopodobne. Ponadto należy uznać takie działanie za nieracjonalne, dlatego płatnik nie mógłby samodzielnie zasilić własnego konta gotówką by dokonać płatności a przekazywać środki gotówkowe wnioskodawczynie by ta z kolei przelała je na jego konto firmowe.

Wątpliwą jest też potrzeba gospodarza zatrudnienia wnioskodawczynie w oparciu o umowę o pracę, skoro co już wskazywano płatnik nie dysponował środkami pozwalającymi nawet na pokrycie wynagrodzenia, poczynił znaczne nakłady na otwarcie działalności, niepewnym był wynik przedsięwzięcia, nieznaną nawet potencjalna liczba możliwych do pozyskania klientów, w końcu strata z działalności w 2022 r. wyniosła ponad 50 tysięcy złotych. Tym samym Sąd doszedł do przekonania, iż w zachodzących okolicznościach faktycznych brak dowodów na potrzebę

zatrudnienia w warunkach określonych w reżimie stosunku pracy, a strony wykorzystały jedynie tak skonstruowaną sytuację prawną, celem uzyskania przez ubezpieczoną świadczeń z ubezpieczenia społecznego przysługujących pracownikowi.

Czyniąc ustalenia Sąd na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 k.p.c. pominął wniosek pełnomocnika ZUS o zobowiązanie zainteresowanego o przedłożenie wyciągu z rachunku bankowego za okres od 1.01.2017 do 30.03.2022 na fakt osiągniętych dochodów i tego że nie był w stanie odkładać z własnego wynagrodzenia 3 tys zł miesięcznie. Wysokość osiągniętych przez zainteresowanego przychodów za wskazany okres z łatwością można było bowiem ustalić na podstawie złożonych przez płatnika zeznań podatkowych. Tym samym wskazany wniosek zmierzał wyłącznie do nieuprawnionego przewlekania postępowania.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Odwołanie jako niezasadne podlegało oddaleniu.

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 Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 t.j., 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 (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1732) osobom tym, w razie choroby lub macierzyństwa, przysługują świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą.

W myśl art. 4 w ust 1 i 2 ustawy zasiłkowej ubezpieczony podlegający obowiązkowo ubezpieczeniu nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

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

Według art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku kodeks pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

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 z dnia 17 stycznia 2006 roku III AUa 433/2005, Wspólnota (...)). Podleganie pracownikemu 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).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy stanął na stanowisku, iż umowa o pracę zawarta między ubezpieczoną K. L. a płatnikiem składek P.H.U. (...) została zawarta dla pozorów celem wyłudzenia świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

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

Z czynnością prawną pozorną mamy do czynienia wówczas, gdy występują, łącznie, następujące warunki: oświadczenie woli musi być złożone tylko dla pozorów, oświadczenie woli musi być złożone drugiej stronie, adresat oświadczenia woli musi zgadzać się na dokonanie czynności prawnej jedynie dla pozorów, czyli być aktywnym uczestnikiem stanu pozorności. Pierwsza i zasadnicza cecha czynności pozornej wyraża się brakiem zamiaru wywołania skutków prawnych, jakie prawo łączy z tego typu i treścią złożonego oświadczenia. Jest to zatem z góry

świadoma sprzeczność między oświadczonymi a prawdziwymi zamiarami stron, czyli upozorowanie stron na zewnątrz i wytworzenie przeświadczenia dla określonego kręgu (otoczenia), nie wyłączając organów władzy publicznej, że czynność o określonej treści została skutecznie dokonana. Jednakże zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z 14 marca 2001 roku (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.

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.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2010 r. w sprawie o sygn. akt I UK 43/10 (Lex nr 619658) wynika, że umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Skoro z zawarciem umowy o pracę ustawa z 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 r. 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 kausalną, 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 świadczenie zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p. Tym samym nie można byłoby czynić odwołującej zarzutów, że zawarła umowę o pracę jedynie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczeń społecznych, pod tym wszakże warunkiem, że na podstawie kwestionowanej umowy realizowałyby zatrudnienie o cechach pracowniczych.

Reasumując w odniesieniu do umowy o pracę pozornosc polega na tym, że strony nie zamierzają osiągnąć skutków wynikających z tej umowy, a określonych w art. 22 KP. Należy przypomnieć, że pozornosc umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. Znaczenie ma faktyczne niewykonywanie pracy albo jej wykonywanie jednak w realiach nie korespondujących z właściwościami pracowniczymi./Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie - VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 sierpnia 2022 r., VII U 323/22/ Pozornosc umowy o pracę (art. 83 KC w zw. z art. 300 KP) ma miejsce nie tylko wówczas, gdy mimo jej zawarcia praca w ogóle nie jest świadczona, ale również wtedy, gdy jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 listopada 2021 r., III AUa 1713/21/ Ocena, czy praca jest wykonywana na podstawie łączącego strony stosunku pracy, zależy przy tym od okoliczności konkretnej sprawy dotyczących celu, do jakiego zmierzały strony, oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. /por. wyrok SN z dnia 8 lipca 2009 r, I UK 43/09, z dnia 12 maja 2011 r, II UK 20/11, oraz wyrok SA Łódź z dnia 17-09-2019 III AUa 39/19/

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 ubezpieczoną a płatnikiem składek w spornym okresie od 1.06.2022 r. istotnie doszło do nawiązania i realizacji stosunku pracy w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p.

Przesądzenie rzeczywistego charakteru pracowniczego zatrudnienia wymaga przekonującej oceny, że zostały spełnione formalne i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie czy miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę zainteresowaną obowiązków o cechach kreujących zobowiązanie pracownicze. / (...) 117/21 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 24-03-2021/ Przy czym podkreślić należy, iż brak jest formalnych przeciwwskazań do zatrudniania osób bliskich w ramach stosunku pracy (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) nie wyklucza jednak kompetencji organu rentowego do weryfikowania deklarowanego tytułu ubezpieczenia społecznego (art. 68 pkt 1 i 2 tej ustawy). Rzeczywisty charakter pracowniczego zatrudnienia osób bliskich pracodawcy wymaga nie tylko stwierdzenia braku formalnych zakazów do ich zatrudniania w ramach stosunku pracy, ale też rygorystycznych ustaleń i przekonującej oceny, że zostały spełnione nie tylko formalne, ale i realne warunki do podjęcia zatrudnienia, a następnie miało miejsce rzeczywiste wykonywanie przez osobę bliską obowiązków o cechach charakteryzujących stosunek pracy, wywołujących zobowiązanie 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. /III UK 427/19 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 18-11-2020.

Przy tym bezwzględnie należy mieć na uwadze, iż nawet krótkotrwale świadczenie pracy przed skorzystaniem ze świadczeń z ubezpieczenia chorobowego nie jest wystarczającą przesłanką do stwierdzenia nieważności umowy o pracę w sytuacji, gdy zamiarem stron tej umowy było nawiązanie stosunku pracy, a zgodna wola stron znalazła odzwierciedlenie w faktycznej realizacji pracowniczego zatrudnienia, czyli wówczas, gdy został wdrożony proces świadczenia pracy, a pracodawca z tejże pracy korzystał. /III AUa 38/18 - wyrok SA Kraków z dnia 07-04-2021/

Każde postanowienie umowy o pracę, zmierzające do wyłudzenia świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należy ocenić jako nieważne wobec istnienia zamiaru obejścia prawa albo przez swą sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, wyrażającą się np. niegodziwością celu albo zderzeniem się z prawem innych ubezpieczonych. Z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika dopuszczalność stosowania przez ZUS art. 58 KC oraz art. 83 § 1 KC do oceny ważności czynności prawnych w sferze prawa ubezpieczeń społecznych. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 stycznia 2022 r., (...) 557/21/

Stosunek pracy wyróżnia się koniecznością osobistego wykonywania pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, stałym wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy na jego ryzyko oraz odpłatnością pracy. Zasada osobistego świadczenia oznacza, iż pracownik ma obowiązek wykonywać pracę samodzielnie, osobiście i nie może samowolnie, bez zgody pracodawcy powierzyć pracy innej osobie. Wymóg osobistego świadczenia pracy wiąże się z

osobistymi przymiotami pracownika takimi jak kwalifikacje, wiek, doświadczenie itp. Przy czym w świetle art. 22 § 1¹ oceny charakteru umowy należy dokonywać nie tylko na podstawie przyjętych przez jej strony postanowień, które mogą mieć na celu stworzenie pozoru innej umowy, lecz także na podstawie faktycznych warunków jej wykonywania. Dlatego zastrzeżenie w umowie możliwości zastępowania się w pracy przez wykonawcę inną osobą nie odbiera jej cech umowy o pracę, zwłaszcza gdy faktycznie takie zastępstwa nie nastąpiły, a inne cechy badanej umowy wskazują na przewagę cech charakterystycznych dla stosunku pracy (SN w wyroku z dnia 5 maja 2010 r., I PK 8/10, LEX nr 602668). Zasada ciągłości świadczenia pracy polega na tym, iż pracownik ma obowiązek wykonać określone czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej go z pracodawcą. Nie chodzi tutaj zatem o sytuację jednorazowego wykonania pewnej czynności lub ich zespołu składającego się na określony rezultat. Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły, powtarzający się i polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 451/99 OSNP 2001/10/337, M.Prawn. 2001/11/575 Dz.U.2014.1502).

Przy tym podstawową zasadą odróżniającą stosunek pracy od wykonywania pracy na innej podstawie jest podporządkowanie pracownika polegające na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego związanych z organizacją i przebiegiem pracy. Praca powinna być świadczona przez pracownika w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. /patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999r I PKN 277/99 OSNP 2001/1/18 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 października 2014 r. III AUa 61/14 LEX nr 1566959 wyr. SN z 18.5.2006 r., III UK 30/06, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005 r. I UK 68/05 Lex 177165/. 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 dystrybutywnym. Nadto podkreślenia wymaga iż to na pracodawcy spoczywa ryzyko ekonomiczne gospodarcze i osobowe związane z zatrudnieniem pracownika i powierzeniem mu określonej pracy.

Podsumowując, jak zauważa się w orzecznictwie, stosunek pracy to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie III APr 10/96, Apel.-Lub. 1997/2/10, Lex nr 29672).

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

W tym celu Sąd zbadał, czy odwołująca się osobiście świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy (pod kierownictwem pracodawcy) w wyznaczonym miejscu i czasie, w sposób ciągły, odpłatny, na rzecz i ryzyko pracodawcy w reżimie art. 22 kp. 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 ubezpieczona w spornym okresie zatrudnienia wykonała pewne czynności na rzecz płatnika składek świadcząc usługi na rzecz klientów nowo otwartego salonu płatnika. Należało jednak zważyć, czy przy uwzględnieniu całokształtu treści stosunku prawnego realizowanego przez strony, czynności wykonywane przez ubezpieczoną były przez nią świadczone w ramach zatrudnienia pracowniczego.

O ile w świetle ustalonych faktów nie budzi wątpliwości, że wykonywanie powierzonych wnioskodawczyni czynności kosmologa mogło mieć osobisty charakter, o tyle wysoce wątpliwe jest występowanie odpłatności pracy jej wykonywania tylko i wyłącznie a ryzyko płatnika i głównego elementu konstrukcyjnego stosunku pracy, jakim jest pracownicze podporządkowanie w procesie świadczenia pracy.

W sprawie bezsporne jest, że pomiędzy płatnikiem składek a wnioskodawczynią istniały powiązania osobiste. W spornym okresie wnioskodawczyni była partnerką płatnika, mieszkali razem, obecnie jest jego żoną. Oczywiście co już wspomniano nie ma zakazu zatrudniania osób najbliższych, a z samego tego faktu nie można wywodzić pozorności umowy o pracę czy jej poszczególnych postanowień, bowiem przepisy prawa pracy nie zabraniają zatrudniania osób spokrewnionych, czy bliskich lecz stosunek ten musi być faktycznie realizowany. Nie należy też tracić z pola widzenia -co słusznie podkreślał organ rentowy, iż osoby bliskie celem uzyskania określonych korzyści przez jedną ze stron są bardziej skłonne zawierać umowy pozorne.

W ocenie Sądu w realiach badanej sprawy odtworzone fakty przeczą temu, że strony łączył realny stosunek pracy. Nie ma bowiem żadnych dowodów na to, że wnioskodawczyni wykonywała pracę stale w podporządkowaniu pracowniczym wobec płatnika w wyznaczonym przez niego czasie i miejscu. Brak dowodów na wydawanie jej bieżących poleceń dotyczących pracy, przydzielanie jej bieżących zadań i rozliczania ubezpieczonej z jakości, ilości a w szczególności z czasu i wymiaru ich wykonania. Płatnik powierzył wnioskodawczyni obsługę klientów wykonywanie usług z zakresu kosmetyki. Analogiczne czynności powierzył innej osobie zatrudnionej na zlecenie, przy czym co potwierdzają przesłuchani w procesie świadkowie wnioskodawczyni wykonywała nie tylko czynności związane z wykonywaniem usług ale też prowadzeniem kalendarza i umawianiem klientów.

Ubezpieczona rzekomo miała stale godziny pracy od 10-18, ale de facto nikt ich nie kontrolował i w praktyce zależały one od woli odwołującej i od tego jak sama umawiała klientów. Z uwagi na liczbę klientów nie istniało zapotrzebowanie na jej pracę w pełnym wymiarze. Zdarzało się iż wnioskodawczyni w godzinach pracy robiła zakupy, płacąc za nie kartą. Czas pracy nie był determinowany wyłącznie potrzebami działalności, ale i jej własnymi potrzebami i zapatrywaniem. Płatnik nad czasem pracy wnioskodawczyni nie sprawował bieżącej kontroli, godziny pracy nie były rozliczane, nie prowadzono list obecności ani ewidencji czasu pracy. Wnioskodawczyni podejmowała określone czynności na rzecz płatnika lecz przy braku rozliczenia ich czasu wypracowywanie założonego wymiaru miało charakter wyłącznie iluzoryczny. Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala też uznać, że wykonywanie tych czynności odbywało się pod kierownictwem pracodawcy. Brak dowodów na to, by w badanym okresie płatnik sprawował bieżącą kontrolę i nadzór nad pracą wnioskodawczyni, przydzielał jej konkretne zadania, rozliczał z jakości ich wykonania. Tryb jej pracy nie był modyfikowany ani biorąc pod uwagę ilość i wyniki pracy dotychczas wykonanej ani czasem w jakim czynności wykonywała a jest to istotne, albowiem zatrudnienie pracownicze odwołuje się do staranności, a nie rezultatu. Wnioskodawczyni przy wykonywaniu pracy miała swobodę opartą na relacjach z partnerem. De facto prowadziła z nim wspólnie działalność. To płatnik był formalnie właścicielem i założycielem salonu, lecz to ona wraz z zleceniobiorcą wypracowywała jego przychody, ale nikt nie decydował o tym co kiedy i jak ma zrobić w jakim tempie. Jeszcze raz należy powtórzyć, że Sąd nie kwestionuje, że wnioskodawczyni wykonała pewne czynności dla firmy płatnika w badanym okresie, ale z całokształtu zebranego materiału dowodowego nie wynika, że robiła to stricte jako pracownik. Temu ostatniemu przeczy bowiem brak pracy w czasie i miejscu wyznaczonym i podporządkowania pracowniczego w ramach charakterystycznego reżimu dla stosunku pracy.

Jasne przy tym jest, że cechy podporządkowania pracowniczego mogą być w określonym zakresie charakterystyczne również dla zobowiązań cywilnoprawnych, a nadto, że mogą występować z różnym nasileniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 466/02 Pr. Pracy 2004, nr 3, s. 35). Dlatego zasadne jest rozważenie reguły umożliwiającej rozróżnienie, czy dany stan faktyczny charakteryzuje się podporządkowaniem pracowniczym, czy też więź łącząca strony nosi znamiona innej zależności (zbliżonej do kierownictwa pracodawcy). Ma to znaczenie, gdy weźmie się pod uwagę, że umowa mająca za przedmiot świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, OSNP 2004, nr 2, poz.23. Z. K., Rodzaje kontraktów menedżerskich, (...) 1999, nr 7, s. 12).

Sprawia to, że kwalifikacji prawnej umów o świadczenie pracy (usług) można dokonywać jedynie metodą typologiczną, to jest przez rozpoznanie i wskazanie cech przeważających (dominujących). Nie można przy tym pominąć, że decydujące znaczenie w procesie rozróżniania charakteru stosunku prawnego łączącego strony ma sposób wykonywania umowy,

a w szczególności realizowanie przez kontrahentów – nawet wbrew postanowieniom umownym – tych cech, które charakteryzują umowę o pracę (T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2000, s.101, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 listopada 2008 r., II UK 209/08, Lex nr 737398).

Zasada ta jest powszechnie uznawana i akceptowana w doktrynie oraz praktyce i w konsekwencji dla oceny zobowiązania pracowniczego drugoplanowe znaczenie ma nazwa umowy oraz deklarowana w chwili jej zawarcia treść. Ważne jest, w jaki sposób strony kształtują więź prawną w trakcie jej trwania. Zważywszy, że ustawodawca nie zdecydował się na wskazanie dla stosunku pracy elementów przedmiotowo istotnych, zrozumiałe jest, że klasyfikacja doniosłości cech charakterystycznych zobowiązania pracowniczego jest problematyczna. Mimo to za prawidłowy należy uznać pogląd podkreślający konieczność występowania kierownictwa pracodawcy w stosunkach pracy. Wiążąco cechuje pracę pod kierownictwem, które stanowi element sine qua non każdego zatrudnienia pracowniczego. Formułując tę tezę nie można pomijać, że kierownictwo pracodawcy w procesie rozróżniania reżimów umownych ma niewątpliwie pierwszoplanowe znaczenie. Jest tak dlatego, że nie występuje ono przy umowach cywilnoprawnych. Słuszne jest zatem stanowisko, zgodnie z którym kierownictwo pracodawcy jest jedyną cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od umów cywilnoprawnych (Z. Hajn, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 16.12.1998 r., II UKN 394/98, OSP 2000, nr 12, poz. 177).

Przenosząc wskazane zapatrywanie do stanu faktycznego sprawy, należy przyjąć, że określenie zadań pracownika jedynie poprzez zadaniowe wskazanie zakresu obowiązków, jak również niestosowanie żadnego sposobu weryfikacji i rozliczania wyników pracy ubezpieczonej, rozliczanie tylko efektów np. zaksięgowania danej czynności, brak podporządkowania co do czasu pracy w jakim wykonywała na rzecz płatnika pewne czynności i ich wymiaru, przesądza o tym, że sporny stosunek prawny nie nosił cechy pracowniczego podporządkowania, a z drugiej strony kierownictwa pracodawcy nad pracą wykonywaną przez ubezpieczoną. Konkluzja ta oznacza, że stron nie łączyła umowa o pracę. W rezultacie Sąd uznał, że wykonywane przez ubezpieczoną na rzecz płatnika składki czynności już z tego względu nie odbywały się w reżimie charakterystycznym dla stosunku pracy, tj. zgodnie z dyspozycją art. 22 § 1 k.p.

Dodatkowo wątpliwym jest czy czynności wykonywane przez wnioskodawczynię miały charakter stricte odpłatny i czy odbywały się na wyłączne ryzyko płatnika. Zaznaczyć należy, iż ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż płatnik nie dysponował jak twierdził środkami na pokrycie kosztów działalności, w tym na wynagrodzenia wnioskodawczyni. Niejasnym jest, jak finansował działalność przy braku wykazania innych dostatecznych źródeł dochodów czy posiadanych oszczędności. Twierdzenia płatnika w tym zakresie w świetle dostępnego materiału okazały się gołosłowne. Niewątpliwie zaś - okoliczność ta wynika z historii rachunków bankowych- wnioskodawczyni przekazywała na konto płatnika środki, które następnie wykorzystywane były przez niego do czynienia niezbędnych opłat celem utrzymania działalności. Podkreślić również należy, iż brak jest dowodu potwierdzającego wprost fakt wypłaty wnioskodawczyni wynagrodzenia za pracę. Wątpliwą jest też w ogóle potrzeba zatrudnienia pracownika. W miejsce wnioskodawczyni w okresie jej długotrwałej nieobecności nikt w oparciu o ta podstawę nie został zatrudniony.

Dodać należy, że swoboda kontraktowa stron nie jest wartością absolutną. Strony mogą łączyć się dowolną więzią prawną, w tym umową o pracę, ale wybierając ten model zatrudnienia zobowiązane są przestrzegać jego cech charakterystycznych. Wybór przez strony formy zatrudnienia ma daleko idące konsekwencje. Połączenie się stron zobowiązaniem pracowniczym skutkuje koniecznością przestrzegania reguł określonych w Kodeksie pracy i innych aktach prawa pracy. O wykreowaniu stosunku pracy nie decyduje wyłącznie wola stron. Jest ona nieodzowna przy nawiązaniu zatrudnienia pracowniczego, jednak w sytuacji, gdy strony realizują więź prawną w oderwaniu od jej konstrukcyjnych cech, możliwe i konieczne jest zweryfikowanie charakteru prawnego zobowiązania. Zapatrywanie to wynika z przyjęcia założenia, że o rodzaju umowy decydują w pierwszej kolejności przepisy prawa.

Czynność prawna – jaką jest w realiach niniejszej sprawy umowa o pracę zawarta przez strony - jest sprzeczna z ustawą tzn. przepisem art. 22 § 1 k.p. w tym znaczeniu, że strony zawarły i realizowały w istocie inne zobowiązanie, którego przedmiotem było wykonywanie pewnych czynności na rzecz firmy płatnika składek, ale nie w reżimie stosunku pracy.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy uznał, że strony nie były związane umową o pracę, gdyż sporny stosunek prawny nie nosił konstytutywnej cechy umowy o pracę, wynikającej z art. 22 §1 k.p., jaką jest pracownicze podporządkowanie. Kwalifikacja ta ma znaczenie z dwóch powodów: po pierwsze, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, prowadzi do uznania, że wnioskodawczyni nie podlega ubezpieczeniom społecznym jako pracownik u płatnika, a po drugie, stanowisko to, zważywszy na treść zaskarżonej przez wnioskodawczynię decyzji uniemożliwia wypowiedzenie się co do podlegania ubezpieczeniu społecznemu ubezpieczonej na innej podstawie prawnej. Sąd Okręgowy nie może w tym postępowaniu tej kwestii przesądzać, gdyż przedmiotem zaskarżonych decyzji jest wyłącznie podleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (art. 6 ust 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Jeszcze raz podnieść należy, że zawarcie umowy o pracę i jej realizacja muszą odpowiadać ww. ustawowym kryteriom tej umowy, bowiem właśnie przez te kryteria jest definiowana istota umowy o pracę. Natomiast zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i podleganie ubezpieczeniom są pochodne w stosunku do zawartej i realizowanej umowy. Bez umowy o pracę nie ma podstaw do ubezpieczenia. Zatem jeżeli umowa o pracę, mimo zgłoszenia do ubezpieczenia jest wykonywana w taki sposób, że nie realizuje ustawowych przesłanek, czyli nie realizuje się co do istoty, to nie można mówić o legalnym istnieniu umowy o pracę, a to oznacza że nie ma formalnoprawnych podstaw do objęcia ubezpieczeniem społecznym. Przy takim rozumieniu istoty umowy o pracę nie można więc legalnie wywodzić, że celem tego rodzaju umowy może być już tylko objęcie ubezpieczeniem społecznym. Ubezpieczenie społeczne, przysługuje nie tym podmiotom, które kreują doraźne podstawy faktyczno-prawne tylko po to, by przy znikomym nakładzie własnym na system ubezpieczenia społecznego pozyskać rażąco nadmierne korzyści, lecz tym podmiotom, które dysponują realnym tytułem ubezpieczenia, w związku z którym systematycznie i sumiennie opłacają składki, czyli w istocie budują ten system, a nie tylko konsumują. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2021 r. III AUa 332/21. III AUa 279/21 - wyrok SA Szczecin z dnia 23-09-2021/

W ocenie Sądu okoliczności rozpatrywanego przypadku potwierdzają, iż zawarcie umowy o pracę było jedynie elementem formalnym, niejako sztucznie wykreowanym przez wnioskodawczynię i płatnika celem uzyskania przez ubezpieczoną statusu pracownika i świadczeń z ubezpieczenia społecznego przy minimalnym udziale w jego tworzeniu. Nawiązanie pozornej umowy o pracę – bez zamiaru ciągłego i stałego jej wykonywania w warunkach podporządkowania wbrew naturze stosunku pracy wynikającej z art. 22 kp nie mogło stanowić podstawy do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami pracowników. Intencjonalne kreowanie sytuacji i jej wykorzystywanie, tak jak to ma miejsce w niniejszej sprawie, stwarza poczucie nieuczciwego wykorzystania, bycia oszukanymi i naiwnymi w osobach, które w swoim życiu zawodowym latami budują ten fundusz bez intencjonalnego wykorzystania sytuacji. W niniejszej sprawie chociaż strony umowy zawarły ją zgodnie z przepisami, dopełniając wszystkich formalności, to jednak nie zasługuje ona na ochronę z punktu widzenia ubezpieczeń społecznych, bo jedyną przyczyną i jej celem nie było świadczenie pracy na warunkach określonych w art. 22 kp, a jedynie uzyskanie korzyści związanych z posiadaniem statusu pracownika.

W tym stanie rzeczy, organ rentowy słusznie zakwestionował tę umowę, tak z uwagi na treść, jak i okoliczności jej wykonywania. Brak jest zgody na manipulowanie przepisami prawa w zależności od interesu stron.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie pierwszym sentencji wyroku na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c., a wysokość wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego w odniesieniu do wnioskodawczyni jak i płatnika 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.).