

Sygnatura akt **VII U 2532/19**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Poznań, dnia 7 października 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Sójka

Protokolant sądowy: Anna Zdebska

**po rozpoznaniu w dniu 30 września 2020 r. w Poznaniu**

**odwołania M. K., T. C.**

**od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**z dnia 26 lipca 2019 roku, nr (...)**

**w sprawie M. K., T. C.**

**przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.**

**o podleganie ubezpieczeniom społecznym**

**zmienia zaskarżoną decyzję i stwierdza, że T. C. jako pracownik u płatnika składek M. K. (...) podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym,**

**chorobowemu i wypadkowemu od 14 lutego 2019 roku.**

**B. S.**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 26 lipca 2019 r. o nr (...), na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 1, art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1, art. 12 ust. 1, art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.), art. 83§1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził, że T. C. jako pracownik u płatnika składek (...) M. K., nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu w okresie od 14 lutego 2019 r.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że zgłoszenie przez T. C. wniosku o zasiłek chorobowy, po krótkim okresie od zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, zainicjowało wszczęcie postępowania, mającego na celu ustalenie, czy między płatnikiem składek a ubezpieczonym został faktycznie nawiązany stosunek pracy, czy też zgłoszenie do ubezpieczeń zostało dokonane jedynie w celu umożliwienia uzyskania świadczeń finansowanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W toku kontroli organ rentowy ustalił, że T. C. został zgłoszony do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych od 14 lutego 2019 r. jako pracownik u płatnika składek (...) M. K. z zachowaniem ustawowego terminu, po czym już od 26 marca 2019 r. stał się niezdolny do pracy. Organ rentowy zakwestionował moc dowodową dokumentów, przedłożonych przez płatnika składek wskazując m.in., że analiza wskazanych przez M. K. stron internetowych tj. F. i (...) nie potwierdziła umieszczenia na nich ogłoszenia o pracę przez płatnika składek, T. C.

bezpośrednio przed zgłoszeniem do ubezpieczeń społecznych, nie posiadał żadnego innego tytułu do ubezpieczeń, ani nie był zgłoszony jako osoba bezrobotna. Organ rentowy wyraził podejrzenie, że stanowisko ślusarza zostało utworzone specjalnie dla T. C..

Organ rentowy zwrócił nadto uwagę na to, że T. C. w okresie od 15 do 31 października 2018 r. był zgłoszony przez tego samego płatnika składek do ubezpieczeń społecznych z tytułu umowy zlecenia. Skoro zatem T. C. wykonywał pracę dla płatnika składek dwa razy w tygodniu przez 5 godzin, to nic nie stało na przeszkodzie, aby ubezpieczony został ponownie zatrudniony w oparciu o umowę zlecenie, zamiast umowy o pracę. Zlecenie nadto generuje dla płatnika składek zdecydowanie mniejsze koszty, niż umowa o pracę. Wątpliwości organu rentowego wzbudziły także dokumenty pracownicze T. C.: brak orzeczenia o zdolności do pracy na powierzonym stanowisku pracy, rozbieżności w podpisach na kolejnych egzemplarzach karty szkolenia wstępnego BHP T. C., listy obecności (w świetle których T. C. pracował w Boże Ciało 2019 r.). Organ rentowy wyraził zdanie, że sprawiają one wrażenie, jakby zostały przygotowane w pośpiechu, na potrzeby postępowania kontrolnego. Ostatecznie organ rentowy doszedł do przekonania, że zgłoszenie T. C. do ubezpieczeń społecznych jako pracownika, było działaniem pozornym i celowym, zmierzającym do uzyskania prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego w razie choroby.

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódł płatnik składek M. K. w piśmie z dnia 2 sierpnia 2019 r. Odwołujący wyjaśnił, że w 2018 r. poszukiwał nowego pracownika do pracy ślusarza – spawacza i w tym celu wywiesił ogłoszenie na lokalnej stacji paliw, w Urzędzie Pracy w K. i w serwisie (...). Na to ogłoszenie odpowiedziało dwóch kandydatów, przy czym jeden z nich nie był w ogóle brany pod uwagę, a drugi zrezygnował z pracy po miesiącu. T. C. zadzwonił do odwołującego w październiku 2018 r. i poinformował, że jest zainteresowany pracą, ale z powodu problemów zdrowotnych – dorywczą. Odwołujący wówczas zaproponował mu pracę na zlecenie przy montażu balustrad, bo tylko taką mógł wówczas zaoferować. T. C. sprawdził się przy tym zleceniu, stąd w braku wykwalifikowanych fachowców i utrzymującej się liczby zleceń dla firmy, odwołujący zdecydował o zatrudnieniu ubezpieczonego w oparciu o umowę o pracę w niepełnym jej wymiarze. Jednocześnie odwołujący zaznaczył, że był świadomy problemów rodzinnych i zdrowotnych ubezpieczonego. M. K. wskazał, że T. C. zajmuje się w jego firmie głównie szlifowaniem, wykonuje też prace zlecane na bieżąco, czym odciąża znacząco płatnika składek w jego obowiązkach, związanych z prowadzeniem firmy. Celem potwierdzenia, że ubezpieczony rzeczywiście wykonywał swoją pracę, odwołujący wniósł o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków A. K., P. W. (1) i T. K..

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując co do zasady argumentację, wyrażoną w zaskarżonej decyzji.

Odwołanie od decyzji ZUS o/O. W.. z dnia 26 lipca 2019 r. wywiódł także T. C. w piśmie z dnia 21 sierpnia 2019 r., zaskarżając ją w całości i wnosząc o jej zmianę i stwierdzenie, że podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu od dnia 14 lutego 2019 r., nadto o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania według norm przepisanych. Odwołujący wniósł o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków A. K., T. K., P. W. (2) i J. B. na okoliczność rzeczywistego wykonywania pracy w ramach stosunku pracy z M. K.. Odnosząc się do zarzutów z decyzji, odwołujący wskazał, że problemy zdrowotne są niezależne od jego woli a ich wystąpienie, niemożliwe do przewidzenia. Umowa o pracę, zawarta z M. K., była wynikiem wspólnych ustaleń między stronami, które były świadome związanych z nią obowiązków i obciążeń. Odwołujący wskazał, że nie ma wpływu na sposób prowadzenia przez pracodawcę akt osobowych i ewentualne rozbieżności nie powinny go obciążać, a tym bardziej stanowić o wyłączeniu go z ubezpieczeń społecznych.

W odpowiedzi na odwołanie, pełnomocnik organu rentowego wniósł o jego oddalenie i o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, podtrzymując co do zasady argumentację, wyrażoną w zaskarżonej decyzji.

Sprawa z odwołania T. C. została zarejestrowana pod sygn. VII U 3210/19 i zarządzeniem Przewodniczącej z dnia 22 listopada 2019 r. połączona do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia ze sprawą sygn. VII U 2532/19.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. K., lat 49, z zawodu ślusarz, prowadzi od 1 kwietnia 2005 r. pozarolniczą działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w P., gm. Ś.. Przeważającym przedmiotem działalności odwołującego jest obróbka mechaniczna elementów metalowych, potocznie metaloplastyka. Odwołujący w swojej firmie zatrudnia w oparciu o umowę o pracę A. K. jako pomoc biurową, T. K. w charakterze monter, P. W. (1), R. F. i S. K. na stanowiskach spawacza – montażysty. Wynagrodzenie pracowników odwołującego oscyluje wokół 3.500 – 4.000 zł i jest uzależnione m.in. od stażu pracy.

M. K. odnotował w 2017 r. obroty w swojej firmie w wysokości 1.371.763,17 zł (w tym dochód 445.338,57 zł) a w 2018 r. obroty rzędu 1.392.409,34 zł (w tym dochód 320.499,42 zł).

W związku z dobrą koniunkturą, odwołujący w 2018 r. poszukiwał pracownika do pracy na stanowisku ślusarza – spawacza. W tym celu M. K. zamieścił ogłoszenie o pracy w swojej firmie na lokalnej stacji paliw, w Urzędzie Pracy w K. i w serwisie internetowym (...). Na tą ofertę pracy odpowiedziało dwóch kandydatów, przy czym jedna kandydatura została od razu odrzucona przez odwołującego, a drugi kandydat porzucił pracę po miesiącu.

W październiku 2018 r. do M. K. zgłosił się T. C., lat 26, z zawodu ślusarz i zapytał o pracę dorywczą, z uwagi na sytuację zdrowotną i rodzinną. Obaj odwołujący znali się, albowiem w przeszłości pracowali razem w tym samym przedsiębiorstwie. M. K. zatrudnił T. C. asekuracyjnie w oparciu o umowę zlecenia – do prac porządkowych i montażowych, i zgłosił do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w okresie od 15 do 31 października 2018 r. T. C. dał się poznać pracodawcy jako sumienny pracownik.

W braku innych kandydatów do pracy, w wyniku szczerzej rozmowy M. K. i T. C. doszli do porozumienia w sprawie zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, którą zawarli w dniu 14 lutego 2019 r. M. K. powierzył T. C. stanowisko ślusarza w wymiarze ¼ etatu, z podstawą minimalną wynagrodzenia za pracę właściwą dla wymiaru czasu pracy. Strony ustaliły, że miejscem pracy będzie siedziba zakładu płatnika składek. T. C. został następnie w dniach 20-21 lutego 2019 r. przeszkolony w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stanowiskowo przez inspektora BHP – J. R. i M. K..

W rzeczywistości T. C. przychodził do pracy w zależności od bieżących uzgodnień z M. K., zasadniczo dwa razy w tygodniu na 5 godzin. Odwołujący pomagał wówczas innym pracownikom pracodawcy przy załadunkach i wyładunkach, sprzątał, szlifował, wiercił i ciął metal, zawoził towar do klienta, uczestniczył w montażach.

T. C. w zakładzie (...) był początkowo postrzegany jako osoba pogodna i pracowita, jednakże z czasem właściciel zaczął u odwołującego zauważać zmianę w zachowaniu. T. C. stał się rozkojarzony i wymagał większej uwagi ze strony pracodawcy.

T. C. z dniem 26 marca 2019 r. stał się niezdolny do pracy z przyczyn psychiatrycznych, a niezdolność ta trwała do 6 maja 2019 r. Następnie T. C. powrócił do pracy u M. K.. Aneksem do umowy o pracę z dnia 28 sierpnia 2019 r. pracodawca w związku z podwyżkami wynagrodzeń dla pracowników w zakładzie, podwyższył także odwołującemu miesięczne wynagrodzenie zasadnicze do 762,50 zł brutto.

W międzyczasie T. C. w dniu 27 lipca 2020 r. złożył w organie rentowym wniosek o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Lekarz Orzecznik ZUS w dniu 26 sierpnia 2020 r. uznał za celowe przyznanie T. C. świadczenie rehabilitacyjne w związku z ogólnym stanem zdrowia. Decyzją z dnia 1 września 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. przyznał T. C. świadczenie rehabilitacyjne za okres od 13 sierpnia 2020 r. do 10 marca 2021 r.

Zgłoszenie przez T. C. wniosku o wypłatę zasiłku chorobowego w związku z niezdolnością do pracy, trwająca od 26 marca 2019 r., spowodowała wszczęcie przez organ rentowy postępowania kontrolnego, zakończonego wydaniem zaskarżonej w niniejszym postępowaniu decyzji z dnia 26 lipca 2019 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o fakty powszechnie znane, w tym informacje uzyskane z Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej online, nadto dokumenty, zebrane w aktach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w O. nr (...) i (...), dokumenty zebrane w toku postępowania (k. 6-9, 51, 58, 73, 104-108) w tym m.in. oryginalne dokumenty z akt osobowych T. C. z okresu zatrudnienia u M. K., listy obecności, zeznania odwołującego M. K. (k. 60-62, 100), zeznania odwołującego T. C. (k. 100-101), zeznania świadków: A. K. (k. 62-63), T. K. (k. 63-64), P. W. (1) (k. 64) i J. B. (k. 64-65).

Dokonując oceny materiału dowodowego w sprawie, Sąd uznał za wiarygodne i miarodajne dokumenty urzędowe i medyczne, albowiem sporządzone zostały przez osoby i organy do tego uprawnione, z zachowaniem wymaganej formy lub zostały prawidłowo poświadczane za zgodność z oryginałami.

Przechodząc do oceny dokumentów prywatnych, Sąd w pierwszej kolejności wskazuje, iż dokumenty z akt osobowych T. C. powtarzają się w materiale dowodowym sprawy, nadto w większości – w kopiach, zostały złożone już na etapie postępowania przed organem rentowym. Sąd dał wiarę dokumentacji osobowej T. C., znajdującej się w aktach sprawy zarówno w oryginale, jak i kopiach jedynie w zakresie, w jakim potwierdzać ona miała, że T. C. nawiązał stosunek pracy z M. K. od 14 lutego 2019 r., został zaznajomiony z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Mimo bowiem zastrzeżeń organu rentowego do karty szkolenia BHP, okoliczność przeprowadzenia tego szkolenia łącznie ze szkoleniem stanowiskowym, potwierdzili zgodnie obaj odwołujący i świadek A. K.. Sąd odmówił natomiast prawdziwości listom obecności, złożonym przez odwołującego M. K. do akt sprawy, bowiem w ocenie Sądu nie oddawały one natury i charakteru pracy T. C. u M. K.. Obaj odwołujący zgodnie zeznali bowiem, że T. C. przychodził „na telefon”, średnio dwa razy w tygodniu, ale było to podyktowane głównie aktualną potrzebą zakładu, stąd w ocenie Sądu zapisy w listach obecności nie są wiarygodne i nie oddają rzeczywistego stanu rzeczy.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków w sprawie: A. K., T. K., P. W. (1) i J. B., albowiem były rzeczowe, jasne i wzajemnie ze sobą korespondowały, w znakomitej większości pozostawały także w zgodzie z zeznaniami odwołujących. Wszyscy świadkowie zgodnie potwierdzili natomiast fakt świadczenia pracy przez T. C. na rzecz M. K. w jego zakładzie.

Świadek A. K. i T. K. łączą z odwołującym M. K. więzy rodzinne, co mogłoby sugerować brak obiektywizmu świadków w sprawie, jednakże w ocenie Sądu zeznania tych świadków są spontaniczne i przekonujące. A. K. w firmie męża zajmuje się administracją i sprawami biurowymi; świadek przyznała, że brak orzeczenia T. C. o zdolności do pracy od początku zatrudnienia, wynika z jej zaniedbania, bo choć odpowiednie skierowanie zostało wystawione od razu przy zawieraniu umowy o pracę, to świadek nie dopilnowała tego, żeby odwołujący od razu te badania wykonał. Zeznania te znajdują częściowe potwierdzenie w treści orzeczenia lekarskiego T. C. z dnia 4 czerwca 2019 r. (w aktach sprawy). Świadek potwierdziła natomiast, że T. C. z M. K. w każdym tygodniu pracy umawiali się telefonicznie. Świadek potwierdziła także, że pracownicy nie są zdyscyplinowani w kwestii regularnego podpisywania list obecności. Co istotne, świadek przedłożyła obiektywny dowód na potwierdzenie pracy T. C. w zakładzie jej męża – tj. dokument sprzedażowy podpisany przez odwołującego. Zdarzyło się bowiem, że T. C. zawiązał zamówienie do klienta (PZ z dnia 9 września 2019 r., k. 58).

Świadek T. K. pracuje w firmie swojego brata od 11 lat jako ślusarz. Świadek potwierdził okoliczność, że M. K. szukał nieskutecznie ludzi do pracy w swoim zakładzie i, że ostatecznie zatrudnił T. C.. Świadek widywał odwołującego w pracy w zakładzie, niekiedy pracowali razem i ocenił, że T. C. w sumie pracował rok czasu. Świadcowi nie były znane problemy T. C. ze zdrowiem, okresy niezdolności do pracy, ani przyczyna tej niezdolności, albowiem każdy z pracowników (...) pracuje na swoim stanowisku i nie musi się kontaktować z innymi. Świadek potwierdził także, że T. C. przychodził do pracy nieregularnie, w zależności od ustaleń z M. K., zajmował się głównie obróbką metalu i cięciem, ale wyjeżdżał też na montaż.

Świadcowi P. W. (1) i J. B. są osobami obcymi wobec obu odwołujących, przy czym P. W. (1) jest pracownikiem M. K..

P. W. (1) zeznał na okoliczność własnego zatrudnienia u M. K. i potwierdził, że w zakładzie również był zatrudniony T. C., którego widywał średnio 2 razy w tygodniu. T. C. wyjeżdżał ze świadkiem na montaż, szlifował stal nierdzewną,

ciał na pile taśmowej, zajmował się porządkami w zakładzie. Świadcowi nie były znane warunki zatrudnienia T. C., przyznał natomiast, iż ze słyszenia wiedział o problemach zdrowotnych odwołującego.

J. B. świadczy dla M. K. usługi transportu w ramach własnej działalności gospodarczej i zna T. C. z racji pochodzenia ze Ś.. Świadek nie miał wiedzy odnośnie okoliczności i warunków zatrudnienia T. C. w zakładzie (...), jednakże widywał odwołującego przy pracy w tym zakładzie, gdy odbierał towar do przewozu.

Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego M. K. na okoliczność przedmiotu prowadzonej działalności gospodarczej, sposobu organizacji zakładu pracy oraz liczby pracowników, zeznania te znajdowały bowiem odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Z zeznań odwołującego wynika, że choć był on świadomy problemów rodzinnych i zdrowotnych T. C., to najpierw przyjął go do pracy tytułem próby w ramach zlecenia w 2018 r., a gdy T. C. dał się poznać jako sumienny pracownik, z braku innych kandydatów do pracy w zakładzie, M. K. nawiązał z nim stosunek pracy, na indywidualnie ustalonych zasadach. M. K. zeznał, że na bieżąco umawiał się z T. C. w zakresie prac do wykonania, co znajdowało potwierdzenie w zeznaniach T. C. i świadków, zeznających w sprawie. M. K. potwierdził zakres pracy T. C. we własnym zakładzie, co również znajdowało odzwierciedlenie w zeznaniach świadków. Sąd dał także wiarę M. K. odnośnie rozbieżności w dokumentacji pracowniczej T. C., listach obecności i wysokości wynagrodzenia, albowiem jak wynikało ze zgodnych zeznań M. K. i A. K., odwołujący nie zajmował się we własnym zakładzie sprawami kadrowo – administracyjnymi.

Co do zasady, Sąd dał wiarę zeznaniom odwołującego T. C., albowiem w zasadniczych kwestiach pozostawały one w zgodzie z zeznaniami M. K. oraz przesłuchanych w sprawie świadków. Sąd miał jednakże na uwadze to, że T. C. z uwagi na złożony problem zdrowotny, pobiera na stałe silne leki, które wpływają na jego percepcję i tłumią pamięć (k. 107-108).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odwołania zasługiwały na uwzględnienie.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualnie Dz. U. z 2020 r., poz. 266 – dalej ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy, za pracownika uważa się zasadniczo osobę, która pozostaje w stosunku pracy.

Stosownie do art. 11 ust. 1 ww. ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają m.in. osoby wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy.

W myśl art. 12 ust. 1 ww. ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają osoby, podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym.

Zgodnie z art. 13 pkt 1 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu pracownicy podlegają od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku.

Stosownie do art. 22 §1 Kodeksu 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.

Wymaga przypomnienia, że w przedmiotowej sprawie między stronami bezsporne było, że M. K., prowadzący działalność gospodarczą pod firmą (...) z/s w P., zawarł w dniu 14 lutego 2019 r. z T. C. umowę o pracę i z tego tytułu zgłosił go do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w terminie ustawowym. Poza sporem pozostawało również to, że od dnia 26 marca 2019 r. T. C. stał się niezdolny do pracy.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy zarzucił odwołującym pozorność umowy o pracę, stworzenie stanowiska pracy specjalnie dla T. C., brak ekonomicznego celu nawiązania przez strony stosunku pracy, o czym miały świadczyć zasadniczo nierzetelnie prowadzone dokumenty osobowe T. C., ewidencja obecności w pracy, zaistnienie niezdolności do pracy w krótkim okresie od daty nawiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 232 k.p.c., strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu procesowym). Z kolei stosownie do art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (ciężar dowodu w znaczeniu materialnym).

W myśl art. 83 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego, nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Jeżeli oświadczenie takie zostało złożone dla ukrycia innej czynności prawnej, ważność oświadczenia ocenia się według właściwości tej czynności. Pozorność oświadczenia woli nie ma wpływu na skuteczność odpłatnej czynności prawnej, dokonanej na podstawie pozornego oświadczenia, jeżeli wskutek tej czynności osoba trzecia nabywa prawo lub zostaje zwolniona od obowiązku, chyba że działała w złej wierze.

Na gruncie przytoczonych przepisów w orzecznictwie wskazuje się, że o tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy, stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych, nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, wypłata wynagrodzenia, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, wystawienie świadectwa pracy, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22§1 k.p. Istotne więc jest, aby stosunek pracy zrealizował się przez wykonywanie zatrudnienia o cechach pracowniczych (zob. wyrok SN z dnia 24 lutego 2010 r., II UK 204/09).

Jednocześnie, umowa o pracę jest zawarta dla pozorów i nie może w związku z tym stanowić tytułu do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli, obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli gdy strony z góry zakładają, że nie będą realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy. Nie można zatem przyjąć pozorności oświadczeń woli o zawarciu umowy o pracę, jeżeli pracownik podjął pracę i ją wykonywał, a pracodawca tę pracę przyjmował (zob. wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r., II UK 14/12).

Jeżeli strony zawarły umowę o pracę z góry zakładając, iż nie będą ściśle realizowały swoich praw i obowiązków, wypełniających treść stosunku pracy, to trudno przyjąć nawiązanie stosunku pracy. Samo stwarzanie pozorów poprzez wykonywanie określonych czynności w sklepie nie jest wystraszające do wykreowania pracowniczego tytułu ubezpieczeniowego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 czerwca 2015 r. sygn. III AUa 1793/14).

W myśl natomiast przepisu art. 58 § 1 k.c., czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, dążenie do uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako cel podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, jeżeli umowa o pracę jest faktycznie realizowana (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2007 r., I UK 302/2006).

W pierwszej kolejności, w rzeczonyj sprawie nie jest sprzeczne z prawem ani nie zmierza do jego obejścia, zgłoszenie T. C. do ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia przez płatnika składek, bowiem czynność ta stanowi wprost realizację obowiązku, ciążącego na płatniku składek, zgodnie z cytowanymi powyżej przepisami ustawy systemowej.

Przechodząc do zarzutów w zaskarżonej decyzji ZUS Sąd przede wszystkim zauważa, że zgodnie z obowiązującą zasadą swobody umów, to strony między sobą, wyrażając zgodną wolę, kształtują wzajemne relacje gospodarcze, mając przy tym na uwadze własną sytuację ekonomiczną i zachowanie ciągłości podmiotowej na rynku.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności należy wskazać, że M. K. prowadzi od 15 lat mały zakład usługowy w zakresie metaloplastyki, zatrudnia poniżej 10 pracowników i jak sam racjonalnie

zauważył, profil jego działalności uzależniony jest od aktualnej koniunktury na rynku, od popytu na jego usługi. M. K. jednocześnie przedłożył przed organem rentowym deklaracje podatkowe za 2017 r. i 2018 r., czym wykazał, że kondycja finansowa jego zakładu jest bardzo dobra, a dobra koniunktura na jego usługi trwa. Jednocześnie to na M. K. spoczywa główny ciężar prowadzenia działalności – od organizacji pracy własnej i pracowników, po poszukiwanie klientów i sprawy bieżące, nie posiada on bowiem zastępcy ani brygadzysty. W kwestiach kadrowo – administracyjnych jedynie pomaga mu żona A. K.. Przy tak zorganizowanym przedsiębiorstwie, M. K. poszukiwał w 2018 r. nowego pracownika do swojego zakładu, wykwalifikowanego ślusarza - spawacza, ale wyniki rekrutacji okazały się rozczarowujące. Do pracy został przyjęty jeden pracownik, który jednakże porzucił ją już po miesiącu i M. K. powrócił do punktu wyjścia. Okoliczności te zostały potwierdzone zeznaniami naocznych świadków: A. K. i T. K.. W październiku 2018 r. z M. K. skontaktował się T. C., którego odwołujący znał z przeszłości i który nie ukrywał przed przedsiębiorcą problemów ze zdrowiem, z góry zaznaczając, że byłby zainteresowany pracą dorywczą. M. K. nadal potrzebował „ręk do pracy”, zatrudnił więc T. C. asekuracyjnie na zlecenie, w ramach którego T. C. wykonywał różne prace, w tym montaż balustrad, dając się przy tym poznać, jako sumienny pracownik. W tej sytuacji M. K. podjął zwykłe ryzyko gospodarcze i postanowił zatrudnić T. C. w niepełnym wymiarze czasu pracy – na ¼ etatu, i to od 14 lutego 2019 roku. Takie rozwiązanie odpowiadało obu stronom. M. K. dysponował „uniwersalnym” pracownikiem, ponosząc relatywnie niskie, możliwe z góry do przewidzenia koszty (z uwagi na wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia), a którego mógł na bieżąco kierować do dowolnej pracy w zakładzie. T. C. był wszak z wykształcenia ślusarzem, przez co mógł odciążać pracowników zakładu w różnych obowiązkach, także tych, związanych bezpośrednio z produkcją. T. C. miał natomiast stałe źródło dochodu, praca stanowiła dla niego walor terapeutyczny, a jej nasilenie było dla odwołującego akceptowalne. T. C. wykonywał więc swoją pracę zgodnie z bieżącymi wskazaniem M. K., szlifował, wiercił, sprzątał zakład pracy, jeździł i pomagał przy montażu, zawoził towar do klienta. Fakt wykonywania tych czynności potwierdzili zgodnie i stanowczo wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie. Z tych przyczyn, Sąd nie miał wątpliwości, że praca T. C. była przez niego na rzecz M. K. rzeczywiście wykonywana, obie strony umowy czerpały z niej zyski a w tych okolicznościach, nie sposób mówić o pozornym zawarciu umowy o pracę.

Organ rentowy kwestionował ten stosunek pracy pod względem ekonomii płatnika składek, jednakże w ocenie Sądu, obroty zakładu (...) pozwalały M. K. na zatrudnienie T. C. w takim wymiarze czasu pracy i za takim wynagrodzeniem, jak w sprawie i nie stanowiły nadmiernego obciążenia np. w stosunku do zawartej uprzednio umowy zlecenia. Zakres powierzonych obowiązków pozostawał nadto w zgodzie z wysokością wynagrodzenia.

Zgodnie z przepisem art. 353<sup>1</sup> k.c., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Jak słusznie zważył przy tym Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia z dnia 7 listopada 2019 r. sygn. III AUa 946/19: „Zasada swobody umów mająca swe odzwierciedlenie w treści art. 353<sup>1</sup> k.c. doznaje ograniczeń, których źródło tkwi w przepisach prawnych, zasadach współżycia społecznego oraz właściwości (naturze) stosunku. Autonomia woli stron pracowniczego stosunku zobowiązaniowego w kształtowaniu wysokości wynagrodzenia może podlegać ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także winny mieć wzgląd na interes publiczny. Ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie winno jednocześnie uwzględniać kryteria określone w art. 78 § k.p., tj. odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy.”

Organ rentowy zarzucał odwołującym nierzetelność prowadzenia dokumentacji pracowniczej i ewidencji obecności T. C. w pracy. Jakkolwiek trudno jest polemizować z rozbieżnościami, na które uwagę zwrócił organ rentowy w zaskarżonej decyzji z dnia 26 lipca 2019 r., to jak słusznie zauważył T. C. w swoim odwołaniu, właściwe prowadzenie akt pracowniczych leży w obowiązkach pracodawcy, a nie pracownika. Inną rzeczą natomiast jest, że na pracowniku spoczywają także określone obowiązki, wynikające z przepisów prawa pracy, jak choćby wykazanie zdolności do pracy na powierzonym stanowisku, co T. C. ewidentnie zaniedbał, a co mogłoby stanowić przesłankę do zwolnienia go z pracy, gdyby pracodawca uznał to za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracodawca jednakże przyznał wprost, że zaniedbał z własnej strony ten obowiązek, co przyznała świadek A. K.. Nie widząc

potrzeby ponawiania argumentacji z części uzasadnienia, dotyczącej oceny dowodów, Sąd kontestuje, że jakkolwiek dokumentacja pracownicza odwołującego może sugerować choćby chaotyczne jej kompletowanie, to jednak na gruncie niniejszej sprawy nie świadczy o pozorności zawartej między stronami umowy o pracę z dnia 14 lutego 2019 r. – ta bowiem ponad wszelką wątpliwość była w rzeczywistości wykonywana przez obie strony.

Już tylko na marginesie wypada wskazać, że T. C. zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy, zobowiązał się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, będąc przez niego w tym zakresie kierowanym, w miejscu i czasie ustalonym w umowie o pracę z dnia 14 lutego 2019 r., za co otrzymywał umówione wynagrodzenie.

Reasumując, Sąd nie podzielił zatem stanowiska organu rentowego, że umowa o pracę między odwołującymi z dnia 14 lutego 2019 r. została zawarta jedynie dla pozorów, celem uzyskania długoterminowej ochrony ubezpieczeniowej i świadczeń z ubezpieczenia społecznego i jako taka jest nieważna. Ustalony w rozpoznawanej sprawie stan faktyczny świadczy nie o pozorności złożonych przez strony oświadczeń woli ani nie o obejściu ustawy, lecz o spełnieniu warunku zatrudnienia pracowniczego, stanowiącego tytuł ubezpieczenia. Strony umowy nie złożyły oświadczeń woli jedynie dla pozorów, a czynności wykonywane przez T. C., należy zakwalifikować jako podejmowane w ramach w stosunku pracy. Z tych względów umowa ta mogła i wywołała żądane skutki w sferze ubezpieczeń społecznych. Twierdzenia organu rentowego, jakoby umowa o pracę została zawarta dla pozorów, w celu zapewnienia świadczeń z ubezpieczenia społecznego T. C., nie zostały w postępowaniu przed Sądem wykazane zgodnie z zasadą ciężaru dowodowego (art. 6 k.c.). Odwołujący zaś udowodnili, że cel zawartej umowy o pracę był zgodny z jej postanowieniami. Umowa taka więc jest ważna i skuteczna, a art. 83 k.c. nie znajduje do niej zastosowania. Okoliczności te potwierdzają, że realizowane były elementy charakterystyczne dla stosunku pracy, wynikające z art. 22 §1 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd, na podstawie art. 477<sup>14</sup>§2 k.p.c. i powołanych przepisów prawa materialnego, zmienił zaskarżoną decyzję w całości i stwierdził że T. C. jako pracownik u płatnika składek M. K., podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu od 14 lutego 2019 r., o czym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

B. S.