

Sygn. akt IV U 453/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 lutego 2021 roku w Sieradzu

odwołania M. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 06.04.2020 r. Nr (...)

w sprawie M. P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z udziałem zainteresowanego M. U. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...)

o podleganie ubezpieczeniom społecznym

oddala odwołanie.

Sygn. akt IV U 453/20

UZASADNIENIE

Decyzją z 6.04.2020r. ZUS II Oddział w Ł. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt. 1, art. 68 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U z 2019r., poz. 300 ze zm.) stwierdził, że M. P. jako pracownik u płatnika składek (...) nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu od 5.10.2019r. Zdaniem ZUS zgłoszenie odwołującej do ubezpieczeń, miało na celu uzyskanie świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W odwołaniu od powyższej decyzji, pełnomocnik M. P. i zainteresowanego ustanowiony w sprawie wnosił o zmianę decyzji poprzez ustalenie, że ubezpieczona jako zatrudniona u zainteresowanego na podstawie umowy o pracę od 5.10.2019r., podlega z tego tytułu obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym. Wnosił m.in. o dopuszczenie dowodu z zeznań ubezpieczonej, zainteresowanego oraz świadka K. U..

W odpowiedzi ZUS wnosił o oddalenie odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

M. U. od 19.09.1983r., prowadzi działalność gospodarczą pod firmą – (...). Biuro firmy mieści się w P., przy ul. (...). Przeważająca działalność dotyczy realizacji projektów budowlanych związanych ze wznoszeniem budynków. W związku z działalnością, zainteresowany spędza czas na budowach, na kontrolowaniu, w międzyczasie odbiera

materiały z hurtowni, po powrocie do domu, do późnych godzin wykonuje odręcznie kosztorysy na zlecenie. Od 38 lat działalności, płatnik praktycznie prowadzi firmę sam. Rozliczenia z Urzędem Skarbowym wykonuje żona płatnika, która jest na emeryturze. Na fakturach zainteresowany stawia pieczęć, miesięcznie otrzymuje około 300 faktur zakupu; dziennie nieraz 10 - 15 faktur. Listy obecności płatnik wypisywał osobiście, a nieraz jak nie miał czasu to prosił żonę. Zainteresowany M. U. nie korzysta z biura rachunkowego. Od około 3 - 4 lat współpracuje w ramach umowy zlecenia z panią A., która zajmuje się sprawami pracowniczymi – prowadzi akta osobowe i bhp. Zatrudnia ok.10 osób

Najpierw umowa z pracownikiem jest zawierana na czas określony – jednego roku, a później przedłużana na czas nieokreślony. Stawka wynagrodzenia pracowników budowlanych wynosi 16zł./godz.

Odwołująca się M. P., ur. (...), ukończyła Liceum Ogólnokształcące, w 2019r., była uczniem Policealnej Szkoły (...) w P.; nauka odbywała się w weekendy.

K. U. jest córką M. U. . Brat K. U. jest partnerem wnioskodawczyni.

Według zainteresowanego, z powodu braku pracownika do prac „papierowych”, zdecydował się na zatrudnienie pracownika i zaproponował córce, by po skończeniu studiów we W., poprowadziła biuro firmy.

W dniu 31.03.2017r., pomiędzy płatnikiem, a K. U. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony od 1.04.2017r., mocą której od 3.04.2017r. K. U. została zatrudniona na stanowisku biurowo budowlanym z wynagrodzeniem 3.024,00zł. brutto. W zgłoszeniu do ubezpieczenia jako miejsce zamieszkania K. U. wskazano W.. Umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron 31.10.2019r. W w/w okresie, K. U. korzystała z 229 dni urlopu bezpłatnego. Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie nie został podpisany przez K. U.. K. U. nie podpisała także kwestionariusza osobowego dla pracownika; w kwestionariuszu nie wypełniono także m. in. pkt 6 i 7. Zainteresowany nie potrafił wyjaśnić braku podpisu na kwestionariuszach. Według płatnika, powodem skorzystania przez córkę z urlopu bezpłatnego, było „poszukiwanie czegoś” we W.. Podczas urlopu bezpłatnego K. U., sprawy pracownicze prowadził płatnik, nieraz pani A.. Zainteresowany nie wiedział, czy świadectwo pracy K. U. wypełniała żona, córka, czy odwołująca.

Odwołująca się M. P. zwróciła się do M. U. z prośbą o zatrudnienie.

W dniu 5.10.2019r., pomiędzy płatnikiem, a M. P. została zawarta umowa o pracę na czas określony od 5.10.2019 – 20.12.2020 w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika budowlano – biurowego z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 16zł./godz. Od 5.10.2019r. M. P. została zgłoszona do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych jako pracownik. Zawierając umowę o pracę wnioskodawczyni była w ciąży. Pierwsza wizyta wnioskodawczyni u ginekologa prowadzącego ciążę miała miejsce w dniu 16.10.2019r.; pierwszym dniem ostatniej miesiączki był 1.09.2019r. Obowiązkiem nowego pracownika miała być praca biurowa, polegająca na prowadzeniu dokumentów związanych z zakładem, tj.: sporządzanie list wypłat, listy obecności, dokumentów ZUS, prowadzenie książki korespondencyjnej.

Od 6.12.2019r. M. P. stała się niezdolna do pracy.

W październiku 2019r., na liście obecności podpisało się 8 pracowników, w tym odwołująca się i K. U., w listopadzie 2019r., było 7 osób, w tym odwołująca się. K. U. nie zwracała się do wnioskodawczyni z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego.

Według wnioskodawczyni, w okresie zatrudnienia u zainteresowanego pracowała 8 godzin dziennie, wykonywała ogólnie prace komputerowe, prowadziła sprawozdania, listy płac, listy obecności, odpowiadała na e-maile, wystawiała ogłoszenia o wolnym terminie i możliwości podjęcia realizacji projektu, poszukiwała pracowników sezonowych do firmy budowlanej, zamawiała materiały budowlane, dzwoniła do firm budowlanych, umawiała dostarczenie materiałów, sporządzała karty urlopowe pracowników, zajmowała się poszukiwaniem najlepszej ceny stali i możliwości najbliższego zakupu, wysyłała e-mail w imieniu zakładu budowlanego, na podstawie faktury zakupu,

dokonywała wpisów w książce przychodów i rozchodów, sporządzała książkę podatkową przychodów i rozchodów za październik i listopad. Według zainteresowanego, przekazywał on w-czyni faktury zakupu materiałów, które ona księgowała w książce przychodów i rozchodów lub książce vatowskiej.

Według zainteresowanego, nadzór nad pracą w-czyni sprawował „wzrokowo”. Wnioskodawczyni nie sporządzała list obecności za 10.2019r. i 11.2019r., sporządzał je zainteresowany. Wnioskodawczyni nie posiadała upoważnienia do podpisywania i firmowania dokumentów, nie miała własnego hasła do komputera. M. P. nie pamiętała nazwisk wszystkich stałych pracowników zatrudnionych u zainteresowanego. Gdy została zatrudniona w-i, prowadzeniem akt osobowych pracowników, sprawami bhp w dalszym ciągu zajmowała się p. A. zatrudniona na zlecenie.

Według zainteresowanego, obroty pieniężne firmy w skali roku wynoszą ogólnie w granicach milion zł. W złożonych przez płatnika zeznaniach podczas kontroli ZUS, M. U. podał, że kondycja firmy jest dostateczna.

W dniu 25.02.2020r., ZUS zawiadomił płatnika oraz zainteresowaną o wszczęciu z urzędu postępowania w sprawie zasadności zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i podstaw wymiaru składek M. P. z tytułu zatrudnienia u płatnika składek.

W złożonych w dniu 28.02.2020r. zeznaniach podczas kontroli ZUS, płatnik nie podawał, że wnioskodawczyni prowadziła książkę przychodów i rozchodów.

W dniu 18.03.2020r., płatnik złożył w ZUS kserokopię podatkowej księgi przychodów i rozchodów oraz wniosków o urlopy wypoczynkowe dot. R. C., B. K., J. C., W. R., na których widnieje zapis, że sporządziła je M. P.. Z kolei wg. odwołującej się M. P. w.w pracownicy prosili o urlop, stąd 3 z nich (za wyjątkiem R. C.) zapamiętała, bo „są charakterystyczni sami w sobie”.

W postępowaniu przed ZUS podała skrótowo na czym polegała jej praca, gdyż nie wiedziała co ma napisać

Po przejściu odwołującej się na zwolnienie lekarskie, zainteresowany nie zatrudnił pracownika na jej miejsce **(wyjaśnienia wnioskodawczyni i płatnika – na nagraniu CD – 00:01:13 – 00:54:35 k. 33, okazane na rozprawie listy płac za 10.2019r., 11.2019r., listy obecności za 10.2019r., za 11.2019r., adnotacja w protokole na nagraniu CD – 00:10:48 – 00:18:47 k. 33, kserokopia zaświadczenia lekarskiego z 24.04.2020r. k. 8, zgłoszenie do ubezpieczeń dot. K. U. k. 9- 10/akta sprawy; wydruk z CEiDG, uwierzytelnione kserokopie: świadectwa ukończenia Liceum Ogólnokształcącego, zaświadczenia o przeszkoleniu BHP i PPOŻ, kwestionariusza dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, zaświadczenie 57, umowy o pracę z 5.10.2019r., podatkowej księgi przychodów i rozchodów, wniosków o urlopy wypoczynkowe, kserokopia orzeczenia lekarskiego/akta ZUS; umowa o pracę k. 2, świadectwo pracy, porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę, kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, kwestionariusz osobowy dla pracownika/akta osobowe K. U.).**

Na rozprawie w dniu 2.02.2021r., pełnomocnik wnioskodawczyni i zainteresowanego cofnął wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka K. U., bowiem z dokumentów wynika, że była zatrudniona u zainteresowanego **(adnotacja w protokole na nagraniu CD – 00:54:52 – 00:55:40 k. 33/akta sprawy).**

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i w postępowaniu przed organem rentowym. Kwestionujący stanowisko organu rentowego zawarte w zaskarżonej decyzji winien wskazać fakty znajdujące oparcie w materiałach dowodowych, z których możliwym byłoby wyprowadzenie wniosków i twierdzeń zgodnych ze stanowiskiem zaprezentowanym w odwołaniu. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że 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 ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie daje podstaw do kategorycznego twierdzenia, że zawarta między M. P., a zainteresowanym umowa o pracę, była faktycznie realizowana, a zatem że doszło do faktycznego nawiązania stosunku pracy. Przemawia za tym brak dowodów na świadczenie pracy przez wnioskodawczynię oraz brak realnych potrzeb zatrudnienia dodatkowego pracownika na stanowisku biurowym w firmie płatnika.

Sam dokument obejmujący swą treścią umowę o pracę nie ma charakteru przesądzającego, może on co najwyżej tworzyć domniemanie, że doszło do nawiązania stosunku pracy. Ponadto w przypadku symulowania powstania stosunku pracy oczywistym jest, że pewne niezbędne dokumenty mające go uprawdopodobnić, takie jak np. podanie o pracę, kwestionariusz dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, orzeczenie lekarskie, zaświadczenie o przeszkoleniu BHP, listy obecności, zostaną wytworzone.

Obowiązkiem odwołującej się jako nowego pracownika miała być praca biurowa, polegająca na prowadzeniu dokumentów związanych z zakładem, tj.: sporządzanie list wypłat, listy obecności, dokumentów, ZUS, prowadzenie książki korespondencyjnej, czego odwołująca i zainteresowany nie wykazali. W ocenie Sądu, brak jest jakichkolwiek dowodów, potwierdzających wyjaśnienia odwołującej, że w okresie zatrudnienia u zainteresowanego pracowała 8 godzin dziennie, wykonywała ogólnie prace komputerowe, prowadziła sprawozdania, listy płac, listy obecności, odpowiadała na e-maile, wystawiała ogłoszenia o wolnym terminie i możliwości podjęcia realizacji projektu, poszukiwała pracowników sezonowych do firmy budowlanej, zamawiała materiały budowlane, dzwoniła do firm budowlanych, umawiała dostarczenie materiałów, wysyłała e-mail w imieniu zakładu budowlanego. Przedłożone w sprawie dowody, tj. podatkowa księga przychodów i rozchodów oraz wnioski urlopowe, na których widnieje zapis, że zostały sporządzone przez M. P., są niewystarczające dla przyjęcia, że w okresie od zawarcia umowy o pracę do przejścia na zwolnienie lekarskie, M. P. była pracownikiem zainteresowanego. Zaznaczyć należy, nie posiadała upoważnienia do podpisywania i firmowania dokumentów, nie miała własnego hasła do komputera. Ponadto dziwi fakt, że będąc pracownikiem biurowym wnioskodawczyni nie pamiętała nazwisk wszystkich stałych pracowników zatrudnionych u zainteresowanego, których było kilku. Tylko trzech pracowników zapamiętała, bo „byli charakterystyczni sami w sobie”. Owa „charakterystyczność” jest o tyle znamienna, że jako dowód na wykonywanie pracy u zainteresowanego, odwołująca się przedstawiła wypisane przezeń wnioski o urlop 4 pracownikom

Odnosnie do oceny potrzeby i racjonalności zatrudnienia nowego pracownika, zainteresowany tego nie wykazał. Jak wskazał od 38 lat działalności, praktycznie prowadzi firmę sam. Od około 3 - 4 lat, współpracuje w ramach umowy zlecenia z panią A., która zajmuje się sprawami pracowniczymi, bhp. W prowadzeniu działalności pomaga mu także żona, która jest na emeryturze. Podnoszona w odwołaniu okoliczność, że zachodziła potrzeba zatrudnienia pracownika biurowego, bowiem płatnik od co najmniej 2014r. roku zatrudniał na tym stanowisku córkę K., którą miała zastąpić odwołująca się M. P., nie przekonuje Sądu. Jakkolwiek przedmiotowa sprawa nie dotyczy córki zainteresowanego K. U., to nie mogły ująć uwadze Sądu istotne fakty jak: w okresie zatrudnienia u ojca od 7.04.2017 – 31.12.2019, K. U. korzystała z 229 dni urlopu bezpłatnego, w zgłoszeniu do ubezpieczenia jako miejsce zamieszkania K. U. wskazano W.. Nadto załączone do sprawy akta osobowe K. U. są szczątkowe, Kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie nie został podpisany przez K. U.. K. U. nie podpisała także kwestionariusza osobowego dla pracownika; w kwestionariuszu nie wypełniono także m. in. pkt 6 i 7., co zdaniem sądu może przemawiać za tym, że zostały wytworzone na potrzeby niniejszej sprawy. Nadto w ocenie Sądu odwołująca zatrudniając się u zainteresowanego wiedziała, że jest w ciąży. Jak wynika z załączonego do odwołania zaświadczenia lekarskiego, pierwsza wizyta lekarska odbyła się 16 października 2019r., a pierwszym dniem ostatniej miesiączki był dzień 1 września 2019r. O ile pracodawca ma swobodę w doborze pracownika, to okoliczność, że syn płatnika jest partnerem odwołującej się wskazuje, iż jej zatrudnienie w firmie zainteresowanego zmierzało do zapewnienia ochrony ubezpieczeniowej i wynikało z li tylko z zaistniałej sytuacji życiowej odwołującej się, a nie z potrzeby faktycznego zapotrzebowania na pracownika biurowego, którą to pracę dotąd prowadził zainteresowany i prowadzi ją nadal po przejściu na zwolnienie lekarskie wnioskodawczyni, a prowadzeniem akt osobowych pracowników stałych i sprawami bhp zajmowała się i zajmuje pracownica w ramach umowy zlecenia, w tym także w czasie rzekomego zatrudnienia wnioskodawczyni.

Powyższe okoliczności sprawy zdaniem Sądu wskazują, że celem zawarcia umowy między stronami, było wyłącznie uzyskanie przez wnioskodawczynię świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Sąd Okręgowy zważył:

Odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Charakter zatrudnienia w ramach umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne, z mocy przepisów prawa pracy przysługują bowiem tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Zgodnie z art. 22 k. p. umowa o pracę stanowi dwustronną czynność prawną, w ramach której pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, pracownik zaś do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. Umowa o pracę winna określać w szczególności rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie oraz wymiar czasu pracy (art. 29 k. p.). Umowa o pracę dochodzi do skutku, gdy strony złożą zgodne oświadczenie co do jej istotnych postanowień (por. post. SN z 22.11.1979r., III PZ 7/79). Status umowy o pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne, przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów.

Podkreślenia wymaga, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą lecz także dalsze, pośrednie, w tym - w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Należy zatem uznać, że ocena postanowień umownych może i powinna być dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. Powstaje zatem konieczność ustalenia, czy pomiędzy stronami nastąpiło faktyczne nawiązanie stosunku pracy, rezultatem czego będzie skutek wynikający z systemu prawa ubezpieczeń społecznych w postaci podlegania pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu (tak SN w uchwale z 27.04.2005r., II UZP 2/05).

Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie wystarcza jakakolwiek praca, gdyż znaczenie ma dopiero praca przewidziana dla stosunku pracy. Marginalna realizacja umowy o pracę nie opiera się na zasadzie wzajemności świadczeń uzgodnionych w tej umowie (vide wyrok SN z 29.06.2017r., III UK 172/16).

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. Okoliczności wynikające z formalnie zawartej umowy o pracę lub ugody pozasądowej nie są wiążące w postępowaniu o ustalenie podlegania obowiązkowi pracowniczego ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z 24.02.2010r., II UK 204/09).

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że cel zawarcia umowy o pracę w postaci uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą (por. wyrok SN z 4.08.2005r., II UK 320/04). Kreacja stosunku pracy powoduje zawsze konsekwencje prawne nie tylko bezpośrednio w sferze jego treści, ale także w wielu innych dziedzinach. Jednym z takich skutków jest prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego na wypadek spełnienia się przewidzianych przez ustawy przesłanek. Strony mogą kierować się takim celem i nie można czynić im zarzutu dążenia do celu sprzecznego z ustawą. Skoro osiągnięcie celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczne z ustawą, strony zmierzające do takiego celu nie dokonują obejścia ustawy. Zawarcie umowy

o pracę, choćby zmierzało wyłącznie do uzyskania świadczeń ubezpieczeniowych, nie jest powiązane z zamiarem obejścia ustawy. Stwierdzenie, że umowa zmierza do obejścia ustawy wymaga zatem poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia i celu, jaki strony zamierzały osiągnąć (por. uchwała SN z 8.03.1995r., I PZP 7/95, wyrok z 23.09.1997r., I PKN 276/97).

Nawiązując stosunek pracy, pracodawca realizuje swoją gospodarczą potrzebę, a więc zmierza do uzyskania od pracownika niezbędnego mu świadczenia w postaci wykonywanej pracy. Po stronie pracodawcy istnieje zatem gospodarcza konieczność realizowania określonych czynności, mających wartość materialną lub niematerialną w sposób ciągły, a więc stale i powtarzalnie. Samo formalne zawarcie umowy o pracę nie jest przesądzające o faktycznym istnieniu stosunku pracy, a tym samym powstaniu obowiązku ubezpieczeń. Niezbędne jest również rzeczywiste wykonywanie pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, opisanych w art. 22 k.p. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym, zachodzącym między dwoma stronami, z których każda jest wobec drugiej zobowiązana i zarazem uprawniona do określonego świadczenia. Element kierownictwa pracodawcy, a tym samym podporządkowania pracownika jest cechą odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków cywilnoprawnych, a przede wszystkim przesłanką, która ma „charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy” (por. wyrok SN z 25.11.2005r., I UK 68/05).

Oceny ważności treści umów o pracę powszechnie przyjmuje się według reguł prawa cywilnego na podstawie art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 58§1 k.c. czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna. Czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do realizacji celu, którego osiągnięcie jest przez nią zakazane. Pojęcie obejścia prawa i pozorności niejednokrotnie pokrywają się. Zakaz obejścia ustawy sprowadza się do zakazu wywołania pewnego skutku prawnego, który jest zakazany przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, za pomocą takiego ukształtowania czynności prawnej, że zewnętrznie, formalnie ma ona cechy niesprzeciwiające się obowiązującemu prawu.

Ustalenie, że umowa o pracę zmierza do obejścia prawa wymaga poczynienia konkretnych ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, oraz charakteru wykonywanej pracy.

W przypadku każdej umowy o pracę, podstawą jej zawarcia może być jedynie uzasadniona potrzeba o charakterze ekonomicznym, znajdująca oparcie w charakterze prowadzonej działalności. To potrzeba gospodarcza pracodawcy determinuje zatrudnienie. Przy ocenie umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy o pracę (por. wyrok SA w Szczecinie z 1.02.2018r., III AUa 254/17).

W rozpoznawanej sprawie spór zogniskował się wokół tego, czy między ubezpieczoną – M. P., a płatnikiem składek, w wyniku zawartej umowy o pracę, stosunek pracy był faktycznie nawiązany i realizowany, tj. czy powstał tytuł skutkujący objęciem pracowniczym ubezpieczeniem społecznym oraz czy po stronie zainteresowanego zachodziła ekonomiczna potrzeba zatrudnienia pracownika biurowego.

W ocenie Sądu, wyłącznym celem zawarcia umowy o pracę było uzyskanie przez M. P. dodatkowej ochrony ubezpieczeniowej w ramach zgłoszenia z tytułu umowy o pracę do ubezpieczeń społecznych. Odwołujący się M. P. i M. U. nie wykazali faktu rzeczywistego świadczenia pracy przez M. P.. Nie wykazali istotnego elementu stosunku pracy, jakim jest praca pod kierownictwem pracodawcy, a za takie nie można uznać „wzrokowego” nadzoru jak wskazywał zainteresowany. Nie wykazano też ekonomicznej potrzeby zatrudnienia pracownika biurowego. Zawarta przez w.w. umowa o pracę stanowi czynność pozorną.

Art. 300 kp stanowi, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zgodnie z art. 83§1 k.c., nieważne jest oświadczenie woli złożone drugiej stronie za jej zgodą dla pozorów. Pozorność oświadczenia woli została potraktowana przez ustawodawcę jako wada oświadczenia woli. Jest to wada szczególna, bo dotyczy

oświadczenia złożonego świadomie dla pozorów drugiej stronie, która o takim charakterze oświadczenia woli wie i na to się zgadza. Złożenie oświadczenia woli dla pozorów oznacza, że osoba je składająca nie chce w ogóle wywołać żadnych skutków prawnych swojej czynności, albo chce wywołać inne niż przewidziane w oświadczeniu woli. Dodatkowo, jak stanowi art. 8 k.c., nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mając na uwadze podniesione wyżej okoliczności, Sąd Okręgowy oddalił odwołanie na podstawie art. 477¹⁴§1 k.p.c.